

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*

OLEH:

JANE MARGARETHA SEMBIRING
NPM : 1920030030



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

**JANE MARGARETHA SEMBIRING
1920030030**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan beban kerja Terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatul sipil negara pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel rumus slovin berjumlah 68 orang aparatul sipil negara pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung efikasi diri, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung efikasi diri dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

Kata Kunci : Efikasi Diri, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF SELF-EFFICIENCY AND WORKLOAD ON
PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE EMPLOYEE
SATISFACTION AT THE PROVINCE OFFICE OF
FOOD SECURITY AND LIVESTOCK
NORTH SUMATRA**

**JANE MARGARETHA SEMBIRING
1920030030**

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of self-efficacy and workload on employee performance through job satisfaction at the Office of Food Security and Animal Husbandry of North Sumatra Province directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all state civil servants at the Office of Food Security and Animal Husbandry of North Sumatra Province. The sample in this study used a sample of the slovin formula totaling 69 state civil servants at the Office of Food Security and Animal Husbandry of North Sumatra Province. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis by using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly self-efficacy, workload and job satisfaction have a significant effect on employee performance and indirectly self-efficacy and workload have a significant effect on employee performance through job satisfaction at the Office of Food Security and Animal Husbandry of North Sumatra Province.

Keywords: Self-Efficacy, Workload, Job Satisfaction and Performance.

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis.

penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa kepada suami tercinta Jhoni Hendra Sitepu yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini dan Ibunda tercinta Rosmytha Tarigan yang tidak pernah berhenti memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta doa dan dukungan kepada peneliti dalam pembuatan tesis ini.
2. Kepada Almarhum Ayahanda Mpeh yang selalu penulis rindukan, semoga tesis ini bisa bermanfaat dan menjadi amal jariyah bagi beliau.
3. Terimakasih untuk anak-anakku sikembar (Queena & Keandre) dan princess mama (Aya) yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, selaku Direktur pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA. selaku Ketua program studi magister manajemen pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Zulaspan Tupti S.E., M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc., Ph.D selaku dosen pembimbing I tesis dan Ibu Dr. Amini, M.Pd selaku dosen pembimbing II tesis

yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.

9. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si selaku Dosen Penguji I, Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Dosen Penguji II dan Bapak Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M. selaku Penguji III yang telah memberikan masukan dan perbaikan tesis untuk menyempurnakan tesis peneliti.
10. Terimakasih adik-adikku tersayang yang sudah memberikan doa dan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
11. Terimakasih kepada seluruh Tim Perlengkapan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provsu yang sudah memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
12. Seluruh Dosen di program studi magister manajemen pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin YRA.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas segala saran yang diberikan kepada penulis, semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu sumber daya manusia khususnya sumber daya manusia Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara serta bermanfaat bagi para pembaca dan sebagai syarat penulis untuk menyelesaikan studi di program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, 12 September 2021

Penulis

JANE MARGARETHA SEMBIRING
NPM:1920030030

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Penilaian Kinerja	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja.....	12
2.1.2 Efikasi Diri.....	13
2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri.....	13
2.1.2.2 Jenis-jenis Efikasi Diri	14
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri....	16
2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri	20
2.1.3 Beban Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	22
2.1.3.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja	23
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja...	24
2.1.3.4 Indikator Beban Kerja.....	25
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	26

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	27
2.1.4.3 Jenis-jenis Kepuasan Kerja	30
2.1.4.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	31
2.1 Kerangka Konseptual.....	35
2.2 Hipotesis Penelitian	40

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.4 Defenisi Operasional.....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	54

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	64
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	64
4.1.2 Karakteristik Responden	64
4.1.3 Jawaban Responden	66
4.1.4 Analisis Inner Model.....	75
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	76
4.2 Pembahasan.....	80

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENELITI

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Waktu penelitian	43
Tabel 3.2 Indikator Kinerja	45
Tabel 3.3 Indikator Efikasi Diri.....	45
Tabel 3.4 Indikator Beban Kerja	46
Tabel 3.5 Indikator Kepuasan Kerja	46
Tabel 3.6 Defenisi Operasional	47
Tabel 3.7 Skala Likret.....	48
Tabel 3.8 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	51
Tabel 3.9 Hasil Cross Landing	52
Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas	54
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Kinerja.....	67
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Efikasi Diri.....	69
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Beban Kerja.....	71
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja	73
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>R-Square</i>	75
Tabel 4.9 <i>Path Coefficient</i>	77
Tabel 4.10 <i>Specific Indirect Effects</i>	78

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 3.1 Hasil Uji Validitas	49
Gambar 3.2 Hasil Uji Validitas	50
Gambar 3.3 Hasil Uji Validitas	50
Gambar 3.4 Hasil Uji Validitas	51
Gambar 3.5 <i>Standardized Loading Factor Inner & Outer Model</i>	52
Gambar 3.6 Model Struktural PLS	56
Gambar 3.7 Model Analisis Persamaan Struktural Terhadap Kinerja.....	60
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	76
Gambar 4.2 Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	79
Gambar 4.3 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berdiri sejak tahun 2017 yang merupakan merger (penggabungan) antara Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Utara dengan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Utara. Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah unsur pelaksana kontroling dalam hal ketersediaan, distribusi dan keamanan pangan serta ternak dan kesehatan hewan di daerah Sumatera Utara. Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara merupakan sebuah instansi yang menghasilkan jasa non-profit (tidak berorientasi pada perolehan laba).

Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara memiliki 210 orang ASN (Aparatur Sipil Negara) dimana ASN tersebut bekerja di Sekretariat sebanyak 48 orang, Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan sebanyak 20 orang, Bidang Ketersediaan dan Distribusi Pangan sebanyak 22 orang, Bidang Peternakan sebanyak 20 orang, Bidang Kesehatan Hewan sebanyak 13 orang, UPT Inseminasi Buatan sebanyak 15 orang, UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan Pangan sebanyak 17 orang, UPT Kesehatan Masyarakat Veteriner sebanyak 13 orang, UPT Klinik Hewan sebanyak 10 orang, UPT Pengujian dan Pengembangan Pakan Ternak sebanyak 13 orang, UPT Pembibitan Ternak Ruminansia Lobusona sebanyak 9 orang dan UPT Pembibitan Ternak Sapi dan Unggas Sihitang sebanyak

10 orang. Penulis juga merupakan salah satu ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan di Sekretariat sejak tahun 2010.

Berdasarkan observasi penulis pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, penulis menemukan beberapa permasalahan pegawai yaitu kinerja pegawai, dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Banyak pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas pekerjaan yang rendah serta kuantitas pekerjaan yang kurang memenuhi target pekerjaan yang sudah ditetapkan. Banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Banyak pegawai yang kurang bisa bekerjasama dengan pegawai lainnya serta kurang memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan pimpinan.

Permasalahan efikasi diri pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah banyak pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit serta kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan sehingga menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai. Banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah).

Permasalahan beban kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah adanya penambahan pekerjaan yang di terima oleh pegawai diluar dari standard pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai seperti yang terjadi pada saat ini dengan maraknya wabah virus covid-19 dimana banyaknya perubahan-perubahan masalah pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang ditambah yang di limpahkan kepada beberapa pegawai. Banyak pegawai yang

kurang mampu menyelesaikan target pekerjaan setiap hari sehingga menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai.

Permasalahan kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah ada beberapa pegawai kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan dan beberapa bidang lainnya. Banyak pegawai yang kurang memiliki keahlian yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari bidang tersebut. Banyak pegawai yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan pekerjaan sehingga pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Banyak pegawai yang merasa kurang puas dengan pengembangan karir yang ada sehingga menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

2. Adanya beberapa pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit.
3. Adanya pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah).
4. Adanya penambahan pekerjaan yang di terima oleh pegawai diluar dari standard pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai.
5. Masih rendahnya kepuasan kerja pegawai dimana hasil kerja pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh atasan dan pimpinan serta antar bidang yang lainnya.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa efikasi diri, beban kerja dan kepuasan kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah efikasi diri yang dilihat dari kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan masalah, beban kerja yang dilihat dari penambahan pekerjaan diluar dari pekerjaan utama pegawai dan penambahan pekerjaan dadakan, kepuasan kerja diukur dengan penilaian hasil kerja pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan subjek kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang berstatus aparatur sipil negara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?
6. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang efikasi diri, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal efikasi diri, beban kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad, Nadeholi, & Parivash, 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Putra, 2016) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian

dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Edy Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta

keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5. Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala

sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2010) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Efikasi Diri

Efikasi diri memainkan peran yang sangat besar dikarenakan dapat membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakup kehidupan mereka.

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*. berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* menurut (Puspitaningsih, 2016) :

1. *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. *Strength.*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang

mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Menurut (Bandura, 2010) mengatakan individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Munurut (Feist & Feist, 2010) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*masteryexperience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkain keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasisosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk

mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Selanjutnya menurut (Alwislo, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah :

1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak di warnai oleh

ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri

Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Menurut (Bandura, 2010) ada empat indikator dalam mengukur *self efficacy* antara lain:

1. *Pastperformance*

Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan.

2. *Vicariousexperience*

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.

3. *Verbalpersuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

4. *Emotionalcues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan menurut (Zimmerman, 2018) *Self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *Level/magnitude*, *Generallity* dan *Strength*. Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari *Self Efficacy* :

1. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)

- 1) Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
- 2) Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.

- 3) Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.
2. *Generality* (Luas bidang perilaku)
 - 1) Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
 - 2) Keyakinan hanya pada bidang khusus.
 3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)
 - 1) Keyakinan efikasi yang lemah.
 - 2) Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.
 - 3) Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
 - 4) Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Selanjutnya berdasarkan Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di

sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan Menurut (Moekijat, 2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

2.1.3.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Muskamal, 2010) Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Penataan/penyempurnaan struktur pekerjaan organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem-sistem dan produk kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan.
6. Penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. (Cain, 2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur

beban kerja adalah untuk mengkuifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.1.3.3 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja.
2. Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Selanjutnya menurut (Hart & Staveland, 2015) menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.2.4 Indikator Beban kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Sedangkan menurut (Alamsyah, 2012) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut (E Sutrisno, 2010) “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif”.

Menurut (Yulianita, 2017) “kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi”.

Menurut (Handoko, 2013) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Sedangkan Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan karena ia ingin memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti kebutuhan untuk bergaul dan berkomunikasi dengan orang lain, kebutuhan untuk dihargai prestasinya dengan memperoleh ganjaran (bonus, promosi, dan kenaikan gaji). Namun demikian upaya-upaya yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat memenuhi kebutuhannya sering tidak berjalan sesuai dengan harapannya, karena adanya

berbagai faktor yang dapat mempengaruhi hasil dari upayanya tersebut, seperti yang dikemukakan oleh (Robbins, 2012) yaitu: pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan adanya kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang mudah akan membuat karyawan merasa bosan, sehingga mereka tidak puas.

Demikian pula terhadap pekerjaan yang terlalu menantang yaitu pekerjaan yang dirasakan sangat sulit untuk dikerjakan maka akan membuat karyawan frustrasi, kecewa dan tidak puas. Pekerjaan yang secara mental menantang artinya bahwa karyawan mampu untuk mengatasi kesulitan yang mungkin timbul akan membuat karyawan senang dan puas.

2. Ganjaran yang pantas

Pada umumnya karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas yaitu gaji, upah, bonus dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan. Apabila ganjaran yang diterima itu sepadan atau pantas maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi apabila ganjaran yang diperoleh dirasakan tidak pantas maka ia akan kecewa atau tidak puas.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Memaknai kondisi kerja sebagai lingkuan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Seorang melakukan suatu pekerjaan tidak semata-mata untuk memperoleh ganjaran berupa uang bonus, pangkat, jabatan atau ingin berprestasi saja, tetapi juga membutuhkan pergaulan, bersosialisasi atau berinteraksi sosial, ingin diterima dan menerima orang lain, ingin berbagi pengetahuan dan pengalaman, saling memberikan pendapat atau saran. Oleh karena itu, seorang karyawan akan merasa puas apabila memiliki rekan kerja yang mau diajak untuk saling mendukung dalam melakukan pekerjaannya masing-masing.

5. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan. Pada hakikatnya orang yang memiliki kepribadian yang kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaannya, maka mereka memiliki kompetensi (intelektual, emosional, dan sosial) yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian ia akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga ia akan memiliki kemungkinan yang lebih besar pula untuk memperoleh kepuasan.

Sedangkan menurut (E Sutrisno, 2010) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan kompensasi finansial yang meliputi besarnya gaji, jaminan sosial, dan tunjangan.

2.1.4.3 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2010), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepausan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2010) antara lain:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan terhadap perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kompensasi Tidak Langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, fikiran serta prestasi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

8. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Schermerhorn, 2013) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggung jawab.

2. Pengawas (*supervisi*).

Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyedia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

3. Rekan kerja.

Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.

4. Kesempatan promosi.

Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

5. Gaji

Merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala

sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018).

Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Sedangkan menurut (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Taurisa & Ratnawati, 2012).

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari

posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwi, 2020) dan (Rolos et al., 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2010). Kepuasan yang tinggi sebagaimana diungkapkan dalam pengertian diatas, akan memberikan suatu pilihan untuk menyokong (*favorableness*) atau tidak menyokong (*unfavorableness*) pada pekerjaannya. Tentu saja pilihan tersebut akan mempengaruhi bagaimana karyawan atau individu tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Implikasi adanya ketidakpuasan adalah meningkatkan turnover, ketidakhadiran, maupun tingkat pekerjaan. Ini artinya bahwa kepuasan kerja akan

mengurangi ketidakkerasan karyawan dalam bekerja, meningkatkan jumlah kehadiran maupun kinerjanya (Mangkunegara, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Makaluas & Sumampouw, 2017), (Zahra & Hidayat, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.4 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Efikasi diri tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Beban Kerja Kerja terhadap Kepuasam Kerja

Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin

ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015)

Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijayanti, 2014) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.6 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Alwislo, 2010)

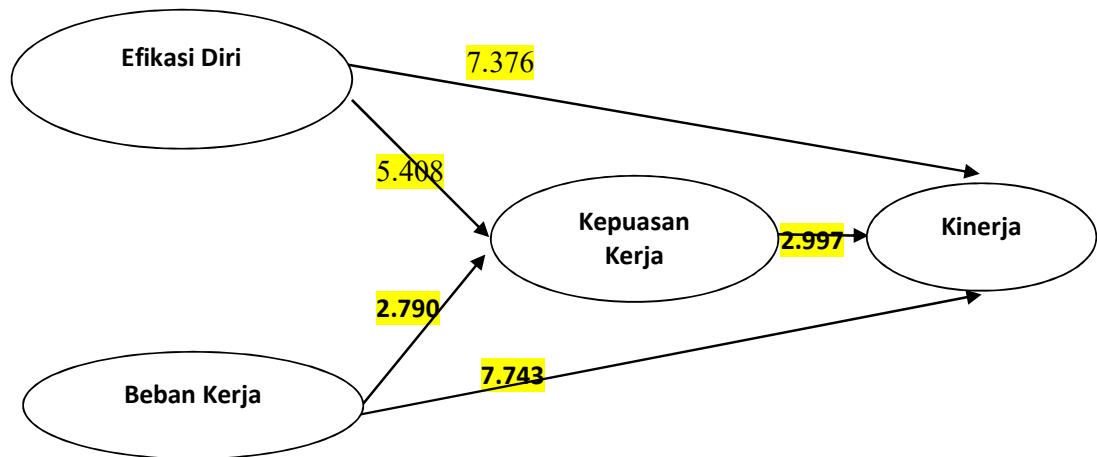
Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin baik.

2.2.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010) Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu

berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya akan mengurangi potensi kinerja karyawan.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4. Efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
5. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
6. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
7. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat.

Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara Jl. Jend. Gatot Subroto No. 255 , Km.7, Lalang, Medan, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2021 sampai dengan Juli 2021. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April – Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				Sep 2021
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Pengajuan Judul				■																									
2	Pra Riset				■	■	■	■	■																					
3	Penyusunan Proposal								■	■	■	■	■																	
4	Seminar Proposal												■																	
5	Pengumpulan data												■	■	■	■	■													
6	Penulisan laporan																■	■	■	■	■									
7	Seminar Hasil																				■									
8	Penyelesaian laporan																								■	■	■	■	■	
9	Sidang meja hijau																												■	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 210 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana,

tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210(0.1)^2} = 67,74$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

3.4 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur kinerja menurut adalah:

Tabel 3.2 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No item
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Tanggung jawab	5,6
4	Kerja sama	7,8
5	Inisiatif	9,10

Sumber: (Robbins, 2010)

2. Efikasi Diri (X1)

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur efikasi diri menurut adalah:

Tabel 3.3 Indikator Efikasi Diri

No	Indikator	No item
1	<i>Magnitude</i>	1,2
2	<i>Generality</i>	3,4
3	<i>Strength</i>	5,6

Sumber: (Zimmerman., 2018)

3. Beban Kerja(X2)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur beban kerja menurut adalah:

Tabel 3.4 Indikator Beban Kerja

No	Indikator	No Item
1	Target yang harus dicapai	1,2
2	Kondisi Pekerjaan	3,4
3	Penggunaan waktu kerja	5,6
4	Standar Pekerjaan	7,8

Sumber: (Alamsyah, 2012)

4. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut adalah:

Tabel 3.5 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	No item
1	Pekerjaan itu sendiri.	1,2
2	Pengawas (<i>supervisi</i>)	3,4
3	Rekan kerja	5,6
4	Kesempatan promosi	7,8

Sumber: (Schermerhorn, 2013)

Tabel 3.6 Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	No item	Pengukuran
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.. Sumber : (Robins, 2010)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Tanggung jawab. 4. Kerja sama 5. Inisiatif Sumber : (Robins, 2010)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Skala likret
2	Efikasi Diri (X1)	Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Sumber : (Zimmerman., 2018)	1. <i>Magnitude</i> 2. <i>Generality</i> 3. <i>Strength</i> Sumber: (Zimmerman., 2018)	1,2 3,4 5,6	Skala likret
3	Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sumber: (Alamsyah, 2012)	1. Target yang harus dicapai 2. Komdisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standart pekerjaan Sumber: (Alamsyah, 2012)	1,2 3,4 5,6 7,8	Skala likret
4	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sumber: (Schermerhorn, 2013)	1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Pengawas (<i>supervisi</i>). 3. Rekan kerja. 4. Kesempatan promosi. Sumber: (Schermerhorn, 2013)	1,2 3,4 5,6 7,8	Skala likret

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model dengan jumlah responden sebanyak 68 orang.

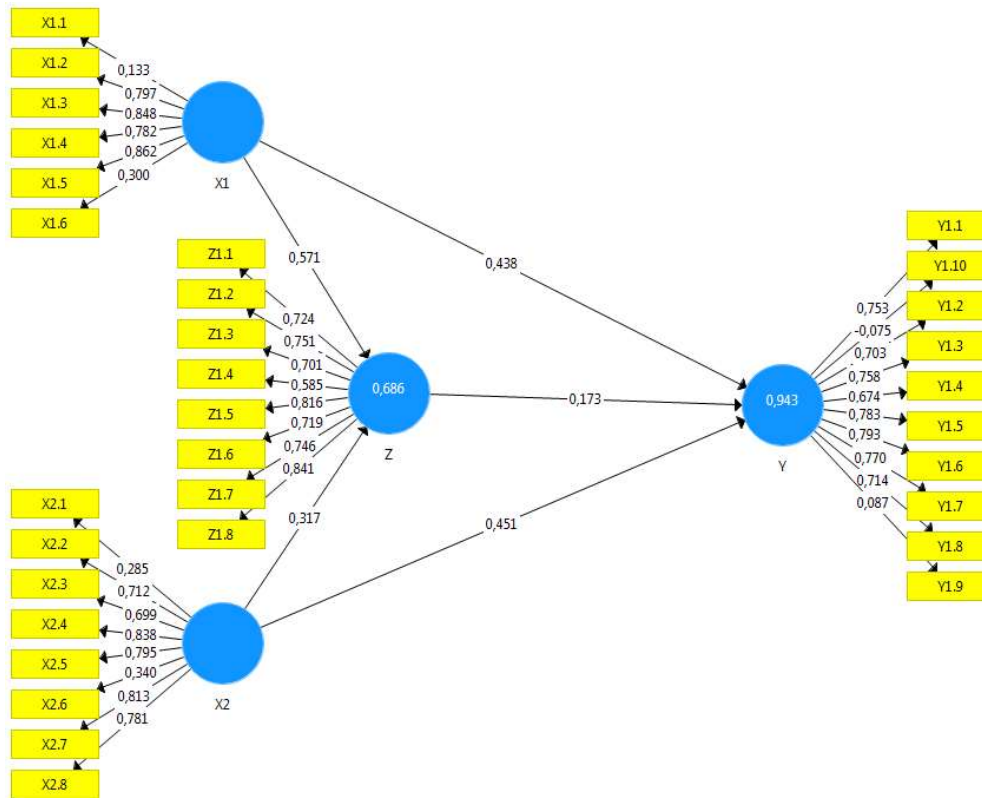
Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance*

Extracted (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* $> 0,5$ serta nilai AVE $> 0,5$ (Ghozali & Latan, 2015). Pada penelitian ini peneliti melakukan pengolahan data dengan bantuan aplikasi PLS untuk analisis auter model dengan pengujian validitas dan reabilitas dimana dalam pengujian validitas, peneliti menguji setiap pernyataan angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel efikasi diri, 8 pernyataan untuk variabel beban kerja, 8 pernyataan kepuasan kerja dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja. Dimana dalam pengujian awal diperoleh hasil sebagai berikut:

Matrks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak ...
X1	0,718	0,850	0,813	0,470
X2	0,824	0,876	0,868	0,475
Y	0,816	0,887	0,865	0,445
Z	0,879	0,882	0,905	0,546

Gambar 3.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan gambar 3.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel X1, X2 dan Y berada dibawah 0,50 hal ini menunjukkan bahwa variabel X1,X2 dan Y dinyatakan tidak valid, sehingga perlu untuk diuji kembali dengan cara penghapusan pernyataan memiliki nilai yang terendah, nilai setiap pernyataan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



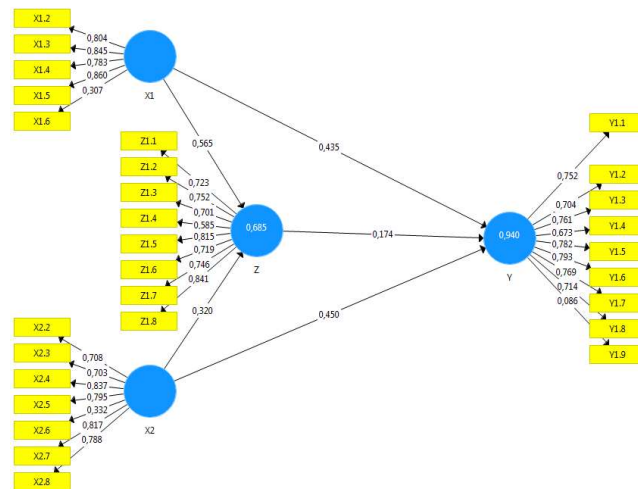
Gambar 3.2 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan gambar 3.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai X1.1, X2.1 dan nilai Y1.10 merupakan nilai paling rendah di banding dengan nilai pernyataan lainnya. Sehingga pernyataan tersebut harus dibuang kemudian diuji kembali sehingga diperoleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebagai berikut.

Matriks	Cronbach's Alpha	Rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diestimasi
X1	0.788	0.851	0.855	0.541
X2	0.842	0.874	0.883	0.532
Y	0.854	0.888	0.889	0.494
Z	0.879	0.882	0.905	0.546

Gambar 3.3 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan gambar 3.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel Y berada dibawah 0,50 hal ini menunjukkan bahwa variabel Y dinyatakan tidak valid, sehingga perlu untuk diuji kembali dengan cara penghapusan pernyataan memiliki nilai yang terendah, nilai setiap pernyataan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 3.4 Hasil Uji Validitas

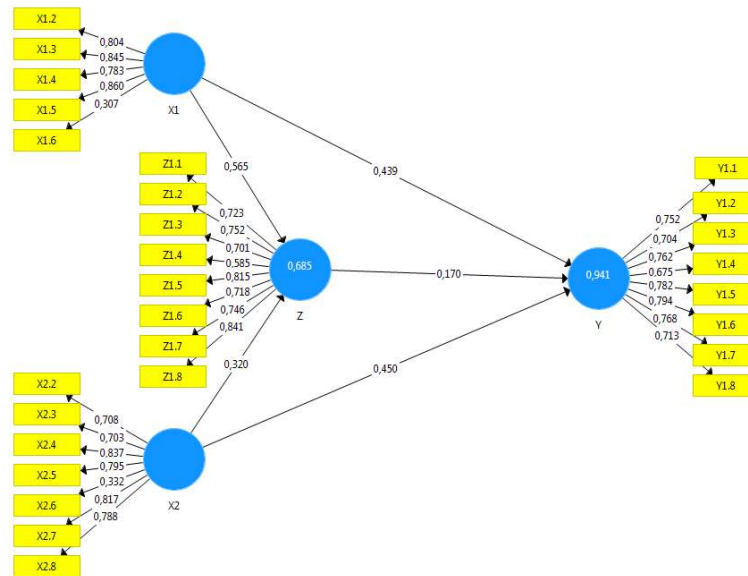
Berdasarkan gambar 3.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai Y1.9 merupakan nilai paling rendah di banding dengan nilai pernyataan lainnya. Sehingga pernyataan tersebut harus dibuang kemudian diuji kembali sehingga diperoleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebagai berikut.

Tabel 3.8 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Efikasi Diri (X1)	0.561	Valid
Beban kerja (X2)	0.532	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.546	Valid
Kinerja (Y)	0.555	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid. Hasil tersebut dapat digambarkan sebagai berikut .



Gambar 3.5 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Berdasarkan gambar 3.5 nilai setiap pernyataan dapat di asumsikan pada uji hasil *cross loading* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.9 Hasil Cross Loading

No.	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
Efikasi Diri (X1)						
1.	X1.2	0.804	0.694	0.596	0.760	Valid
2.	X1.3	0.845	0.594	0.707	0.731	Valid
3.	X1.4	0.783	0.494	0.660	0.703	Valid
4.	X1.5	0.860	0.636	0.683	0.796	Valid
5.	X1.6	0.307	0.058	0.139	0.149	Valid
Beban Kerja (X2)						
1.	X2.2	0.673	0.708	0.586	0.676	Valid
2.	X2.3	0.379	0.703	0.494	0.572	Valid
3.	X2.4	0.634	0.837	0.644	0.772	Valid
4.	X2.5	0.526	0.795	0.528	0.711	Valid
5.	X2.6	0.172	0.332	0.208	0.286	Valid
6.	X2.7	0.608	0.817	0.620	0.750	Valid

No.	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
7	X2.8	0.544	0.788	0.520	0.652	Valid
Kepuasan Kerja (Z)						
1.	Z1.1	0.549	0.541	0.723	0.577	Valid
2.	Z1.2	0.607	0.500	0.752	0.584	Valid
3.	Z1.3	0.575	0.463	0.701	0.652	Valid
4.	Z1.4	0.533	0.590	0.585	0.637	Valid
5.	Z1.5	0.606	0.654	0.815	0.728	Valid
6	Z1.6	0.581	0.533	0.718	0.579	Valid
7	Z1.7	0.588	0.448	0.746	0.538	Valid
8	Z1.7	0.657	0.552	0.841	0.680	Valid
Kinerja (Y)						
1.	Y1.1	0.535	0.766	0.629	0.852	Valid
2.	Y1.2	0.608	0.486	0.687	0.704	Valid
3.	Y1.3	0.636	0.746	0.625	0.762	Valid
4.	Y1.4	0.538	0.786	0.511	0.675	Valid
5.	Y1.5	0.699	0.728	0.601	0.782	Valid
6.	Y1.6	0.758	0.691	0.597	0.794	Valid
7.	Y1.7	0.826	0.625	0.723	0.768	Valid
8	Y1.8	0.742	0.459	0.696	0.713	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur

nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Efikasi Diri (X1)	0.788	0,60	Reliabel
Beban kerja (X2)	0.842	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.879	0,60	Reliabel
Kunerja (Y)	0.885	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

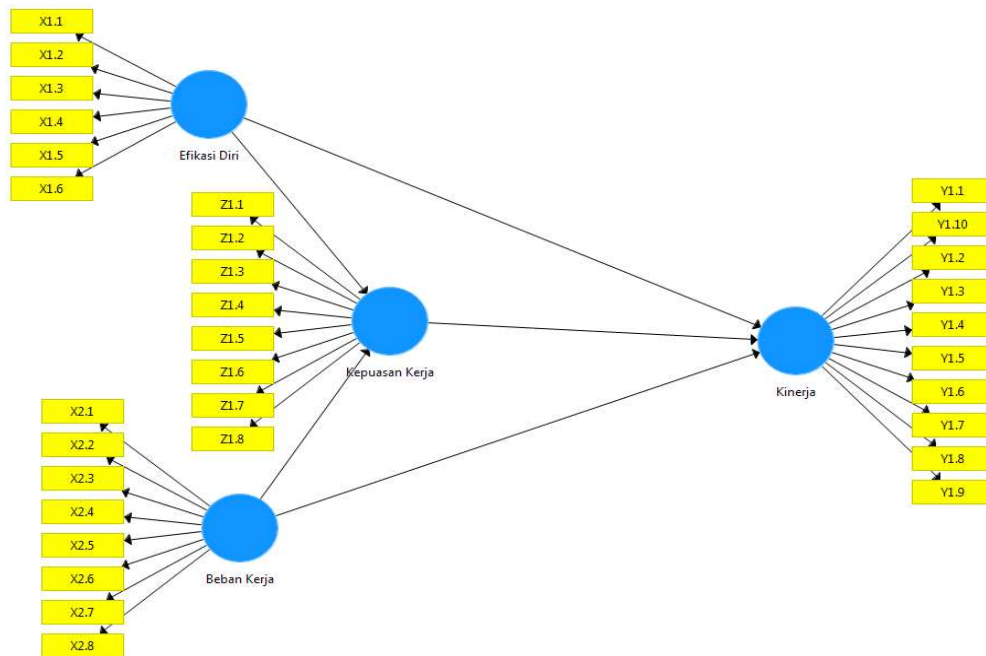
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas,

sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.6 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh

ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan

dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen

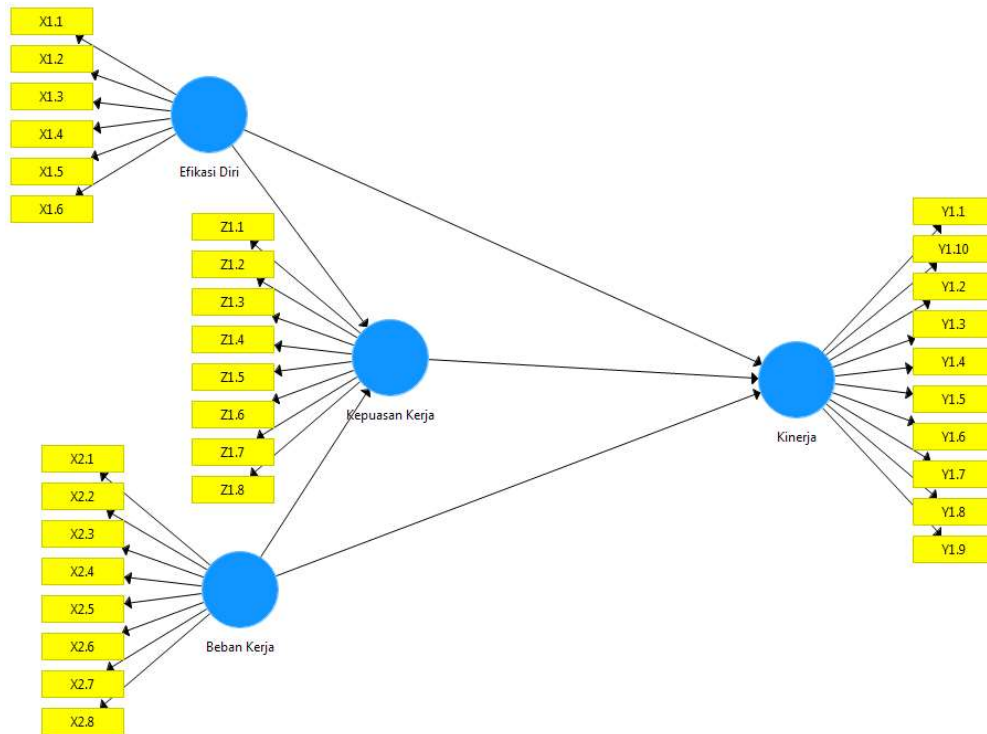
apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apa nilai-nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya. Secara lengkap model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.7 Model Analisis Persamaan Struktural Terhadap Kinerja

Adapun persamaan yang dibangun dari diagram alur diatas adalah persamaan inner model (model struktural), menyatakan hubungan kausalitas untuk menguji hipotesis. Model persamaan struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \zeta$$

$$\eta_2 = \beta_1 \xi_3 + \beta_1 \xi_4 + \zeta$$

keterangan :

η_1 = Eta, konstruk laten endogen (Kepuasan Kerja)

η_2 = Eta, konstruk laten endogen (Kinerja)

γ_1 = Gamma, koefisien pengaruh konstruk eksogen terhadap endogen (Efikasi

Diri)

γ_2 = Gamma, koefisien pengaruh konstruk eksogen terhadap endogen (Beban Kerja)

ξ_1 = Ksi, konstruk latent eksogen (Efikasi Diri)

ξ_2 = Ksi, konstruk latent eksogen (Beban Kerja)

ξ_3 = Ksi, konstruk latent endogen (Kepuasan Kerja)

ξ_4 = Ksi, konstruk latent endogen (Kinerja)

β_1 = Beta, koefisien pengaruh konstruk endogen (Kepuasan Kerja) terhadap endogen (Kinerja)

ζ = Zeta, pengaruh faktor lain terhadap variabel endogen (Kinerja)

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latari, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan

untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latari, 2015).

2. *Q-Square Test*

Q-square test dalam PLS digunakan untuk predictive relevancy dalam model konstruktif. Pada penilaian goodness of fit bisa diketahui melalui nilai Q^2 . Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-Square) pada analisis regresi, di mana semakin tinggi R-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Pendekatan ini menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali & Latari, 2015)

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Keterangan :

$R_1^2 R_2^2 \dots R_p^2$: R-square variabel endogen dalam model. Interpretasi Q^2 sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur. (mirip dengan R^2 pada regresi).

Q^2 : koefisien determinasi total pada analisis jalur

3. *Path Coefficient Test*

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apa bila nilai path coefficient lebih dari 0,01 (Urbach & Ahlemann, 2010). Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050 (Urbach & Ahlemann, 2010)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variable efikasi diri (X1), 6 pernyataan untuk variable beban kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 68 orang aparatur sipil negara pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara akan tetapi angket yang disebar tidak diseluruhnya kembali kepada peneliti, dimana jumlah angket yang kembali kepada peneliti sebanyak 65. Penyebab jumlah angket yang kembali tidak seluruhnya dikarenakan semenjak pandemi covid-19, waktu kerja dari setiap pegawai tidak sama karena adanya jadwal WFH (Work From Home) 75 % dari total pegawai dan WFO (Work From Office) 25 % dari total pegawai sehingga penulis tidak menerima keseluruhan angket yang disebar dalam rentang waktu penelitian selama 8 minggu.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 65 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 65 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	34	52,31
Wanita	31	47,69
Jumlah	65	100

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 34 orang atau 52,31%, perempuan sebanyak 31 orang atau 47,69%. Dari data diatas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 34 orang. Hal ini disebabkan karena untuk jadwal WFO lebih diutamakan kehadiran laki-laki karena mayoritas perempuan ada yang sedang hamil dan menyusui sehingga tidak diperkenankan hadir dikantor.

4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 65 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
<30 tahun	16	24,62
30-39 tahun	25	38,46
40-50 tahun	20	30,77
>50 tahun	4	6,15
Jumlah	65	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa usia responden yaitu pada usia <30 tahun yaitu 16 orang atau 24,62%, usia antara 30-39 tahun yaitu 25 orang atau 38,46%, usia antara 40-50 tahun yaitu 20 orang atau 30,77%, usia >50 tahun yaitu 4 orang atau 6,15 %. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 25 orang. Hal ini disebabkan karena kehadiran pegawai WFO

selama pandemi di kantor berusia 30-39 lebih giat dan ahli dibandingkan usia dibawah 30 tahun dan lebih sehat secara fisik dibandingkan usia 40 tahun keatas.

4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 56 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
D3	6	9,23
S1	55	84,62
S2	4	6,15
Jumlah	65	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table 4.3 diatas, diketahui bahwa pendidikan responden yaitu pada tamatan D3 yaitu 6 orang atau 9,23%, tamatan S1 yaitu 55 orang atau 84,62%, tamatan S2 yaitu 4 orang atau 6,15%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 55 orang. Hal ini disebabkan karena kehadiran pegawai WFO selama pandemi di kantor banyak pegawai tamatan S1 karena lebih mampu menyelesaikan pekerjaan.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	65	%
1	17	26.2	29	44.6	14	21.5	3	4.6	2	3.1	65	100%
2	15	23.1	32	49.2	11	16.9	6	9.2	1	1.5	65	100%
3	15	23.1	38	58.5	7	10.8	4	6.2	1	1.5	65	100%
4	20	30.8	30	46.2	12	18.5	2	3.1	1	1.5	65	100%
5	25	38.5	29	44.6	9	13.8	2	3.1	0	0	65	100%
6	29	44.6	24	36.9	6	9.2	5	7.7	1	1.5	65	100%
7	21	32.3	27	41.5	13	20.0	3	4.6	1	1.5	65	100%
8	23	35.4	29	44.6	11	16.9	1	1.5	1	1.5	65	100%
9	43	66.2	19	29.2	2	3.1	1	1.5	0	0	65	100%
10	39	60.0	22	33.8	4	6.2	0	0	0	0	65	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 44.6 %.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 49.2 %.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 orang dengan persentase 58.5 %.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 46.2 %.

5. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 44.6 %.
6. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 44.6 %.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 41.5 %.
8. Jawaban responden tentang mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 44.6 %.
9. Jawaban responden tentang lembur apabila pekerjaan saya belum siap, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 66.2 %.
10. Jawaban responden tentang jika pekerjaan belum selesai akan membawanya pulang kerumah, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase 60.0 %.

Dari hasil angket tersebut menunjukkan bahwa pernyataan “lembur apabila pekerjaan belum siap” memiliki respon sangat setuju dan setuju yang paling banyak sebesar 95,4% yang artinya bahwa banyak pegawai yang bersedia lembur apabila pekerjaan belum siap, hal ini disebabkan karena banyak pegawai menginginkan tercapainya kinerja mereka sehingga harus menyelesaikan pekerjaan walaupun

harus lembur. Sedangkan pernyataan “mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standard perusahaan” memiliki respon kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang paling banyak sebesar 29,2% yang artinya bahwa banyak pegawai yang merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standard perusahaan, hal ini menyebabkan kinerja pegawai tersebut menjadi kurang baik.

4.1.3.2 Efikasi Diri

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel efikasi diri yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Efikasi Diri (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	69.2	18	27.7	2	3.1	0	0	0	0	65	100%
2	37	56.9	18	27.7	6	9.2	3	4.6	1	1.5	65	100%
3	22	33.8	27	41.5	12	18.5	3	4.6	1	1.5	65	100%
4	23	35.4	31	37.7	9	13.8	1	1.5	1	1.5	65	100%
5	20	30.8	29	44.6	12	18.5	3	4.6	1	1.5	65	100%
6	20	30.8	22	33.8	19	29.2	3	4.6	1	1.5	65	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mampu menghadapi hambatan yang ada, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase 69.2%.
2. Jawaban responden tentang mampu bertahan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 56.9 %.

3. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam berbagai situasi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 41.5 %.
4. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase 37.7 %.
5. Jawaban responden tentang berusaha untuk mengerjakan pekerjaan sulit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 44.6 %.
6. Jawaban responden tentang mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 33.8 %.

Dari hasil angket tersebut menunjukkan bahwa pernyataan “mampu menghadapi hambatan yang ada” memiliki respon sangat setuju dan setuju yang paling banyak sebesar 96,9% yang artinya bahwa banyak pegawai yang merasa mampu menghadapi hambatan yang ada, hal ini disebabkan karena banyak pegawai memiliki efikasi diri yang tinggi sehingga mereka mampu menghadapi hambatan yang ada. Sedangkan pernyataan “mampu mengerjakan tugas yang sulit” memiliki respon kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang paling banyak sebesar 29,2% yang artinya bahwa banyak pegawai yang merasa kurang mampu mengerjakan tugas yang sulit, hal ini disebabkan karena banyak pegawai memiliki efikasi diri yang rendah untuk menyelesaikan tugas yang sulit diluar kemampuan dan keahlian pegawai tersebut.

4.1.3.3 Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel beban kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kera (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	27.7	33	50.8	10	15.4	4	6.2	0	0	65	100%
2	20	30.8	33	50.8	9	13.8	2	3.1	1	1.5	65	100%
3	23	35.4	28	43.1	11	16.9	2	3.1	1	1.5	65	100%
4	16	24.6	36	55.4	10	15.4	2	3.1	1	1.5	65	100%
5	16	24.6	33	50.8	12	18.5	3	4.6	1	1.5	65	100%
6	18	27.7	28	43.1	15	23.1	3	4.6	1	1.5	65	100%
7	17	26.2	33	50.8	11	16.9	3	4.6	1	1.5	65	100%
8	19	29.2	33	50.8	8	12.3	4	6.2	1	1.5	65	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 50.8 %.
2. Jawaban responden tentang mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 50.8 %.
3. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 43.1 %.

4. Jawaban responden tentang bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 55.4 %.
5. Jawaban responden tentang pada saat-saat tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 50.8 %.
6. Jawaban responden tentang melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 43.1 %.
7. Jawaban responden tentang beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 50.8 %.
8. Jawaban responden tentang dapat menikmati pekerjaan yang lakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 50.8 %.

Dari hasil angket tersebut menunjukkan bahwa pernyataan “mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan” memiliki respon sangat setuju dan setuju yang paling banyak sebesar 81,5% yang artinya bahwa banyak pegawai yang merasa mampu mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya dan mereka mampu untuk segera diselesaikan setiap harinya, hal ini disebabkan karena banyak pegawai memiliki beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Sedangkan pernyataan “melakukan diluar waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan” memiliki respon kurang setuju, tidak setuju dan

sangat tidak setuju yang paling banyak sebesar 29,2% yang artinya bahwa banyak pegawai yang tidak mau menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja karena banyak pegawai memiliki beban kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai tersebut sehingga pekerjaan tersebut bisa diselesaikan tepat waktu tanpa harus menyelesaikan pekerjaan diluar waktu kerja.

4.1.3.4 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan kerja (Z)

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	23.1	24	36.9	22	33.8	2	3.1	2	3.1	65	100%
2	14	21.5	36	55.4	11	16.9	1	1.5	3	4.6	65	100%
3	15	23.1	32	49.2	12	18.5	5	7.7	1	1.5	65	100%
4	20	30.8	28	43.1	13	20.0	3	4.6	1	1.5	65	100%
5	15	23.1	31	47.7	12	18.5	6	9.2	1	1.5	65	100%
6	17	26.2	24	36.9	20	30.8	2	3.1	2	3.1	65	100%
7	17	26.2	33	50.8	11	16.9	1	1.5	3	4.6	65	100%
8	21	32.3	30	46.2	9	13.8	3	4.6	2	3.1	65	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang instansi telah menempatkan sesuai dengan keahlian yang saya milik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 36.9 %.
2. Jawaban responden tentang tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 55.4 %.

3. Jawaban responden tentang atasan yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 49.2 %.
4. Jawaban responden tentang Sikap atasan yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 43.1 %.
5. Jawaban responden tentang rekan kerja dikantor menyenangkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase 47.7 %.
6. Jawaban responden tentang merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 36.9 %.
7. Jawaban responden tentang instansi yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada pegawainya akan mendorong semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 50.8 %.
8. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 46.2 %.

Dari hasil angket tersebut menunjukkan bahwa pernyataan “merasa nyaman bekerja karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir” memiliki respon sangat setuju dan setuju yang paling banyak sebesar 78,5% yang artinya bahwa banyak pegawai yang merasa mampu nyaman bekerja karena banyaknya peluang untuk pengembangan karir, hal ini disebabkan karena banyak

pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja. Sedangkan pernyataan “instansi telah menempatkan sesuai dengan keahlian” memiliki respon kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang paling banyak sebesar 40% yang artinya bahwa banyak pegawai yang merasa pimpinan salah menempatkan posisi pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai, hal ini disebabkan karena banyak pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah sehingga menurunkan kinerja pegawai tersebut.

4.1.4 Analisis Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.941	0.938

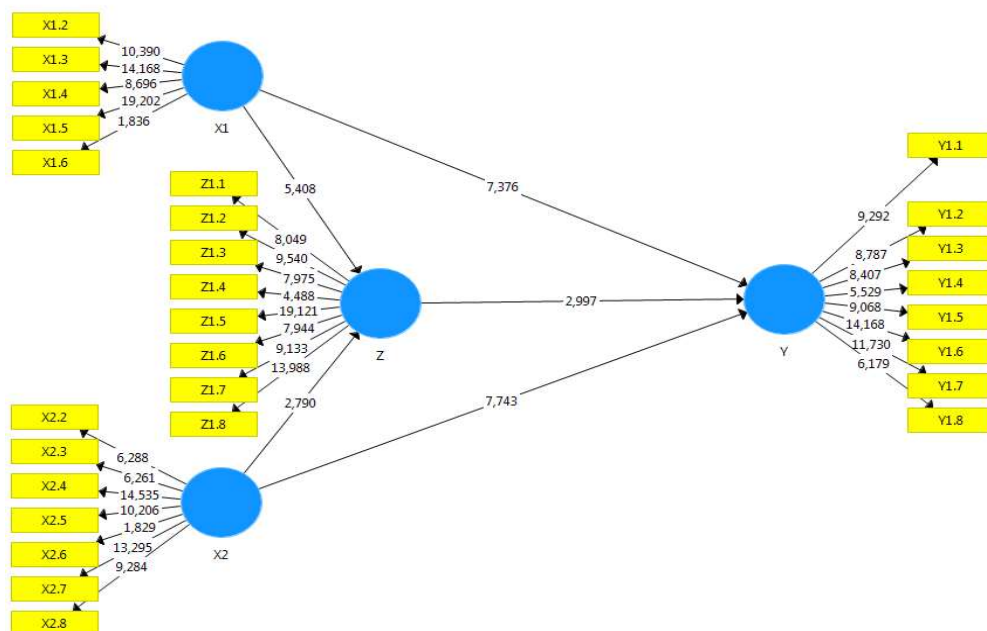
Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.8 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai *r-square* 0,941 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh

variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 94.1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 5.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.1 *Path Coefficient*

4.1.5.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.9 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1 -> Y	0,439	0,444	0,060	7,376	0.000
X1 -> Z	0,565	0,556	0,105	5,408	0.000
X2 -> Y	0,450	0,446	0,058	7,743	0.000
X2 -> Z	0,320	0,328	0,115	2,790	0.005
Z -> Y	0,170	0,174	0,057	2,997	0.003

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,439. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,565. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara..
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar - 0,450. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti baban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai pada kantor kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

4. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,320. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,005 < 0,05$, berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara..
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar - 170. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara..

4.1.5.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0.096	0.096	0.034	2,828	0.005
X2 -> Z -> Y	0.054	0.058	0.031	2,732	0.008

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,054. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas

(p-values) sebesar $0,005 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara..

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,054. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,008 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada table sebagai berikut :

Pengaruh Variabel	Pengaruh	
	Langsung	Tidak Langsung
Pengaruh X1 Terhadap Y	7,376	-
Pengaruh X1 Terhadap Y Melalui Z	-	$5,408 \times 2,997 = 16,208$
Pengaruh X2 Terhadap Y	7,743	-
Pengaruh X2 Terhadap Y Melalui Z	-	$2,790 \times 2,007 = 8,362$

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh kausalitas diantara variabel dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan Kerja dapat memediasi Efikasi Diri dengan Kinerja secara tidak langsung, dengan nilai T statistic lebih besar ($16,208 > 7,376$).
2. Kepuasan Kerja dapat memediasi Beban Kerja dengan Kinerja secara tidak langsung, dengan nilai T statistic lebih besar ($8,362 > 7,743$).

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,439. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,376, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,376 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana dengan kepercayaan diri yang dimiliki pegawai bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan

merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya. Pegawai yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan lebih mudah dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dimana untuk mencapai target yang telah di tentukan Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara pegawai selalu berusaha untuk menghadapi hambatan-hambatan yang dihadapi pegawai dalam melakukan pekerjaan hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal mampu menghadapi hambatan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mampu menghadapi hambatan-hambatan yang ada dalam melakukan pekerjaan dan pegawai mampu menyelesaikan hambatan tersebut, dengan demikian maka pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan mudah sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan terkhususnya pekerjaan yang sulit hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait kemampuan menyelesaikan pekerjaan sulit dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit hal ini disebabkan kurangnya pelatihan dan pengarahan yang diberikan kepada pegawai untuk menunjang

pegawai. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih giat memberikan pelatihan kepada setiap pegawai untuk menunjang pekerjaan pegawai.

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018).

Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,450. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,743, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,743 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai maka kinerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Akan semakin meningkat, dimana dengan penambahan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai maka pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta memanfaatkan waktu kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dimana pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara pegawai selalu menerima dan menikmati pekerjaan-pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada setiap pegawai hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal menikmati pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang, hal ini

menunjukkan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara selalu menerima dan menikmati pekerjaan yang di berikan pimpinan kepada pegawai dan pegawai tersebut dengan senang hati menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tersebut sehingga pekerjaan tersebut akan selesai tepat pada waktunya serta sesuai dengan yang diharapkan pimpinan, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang bersedia untuk melakukan lembur apabila pekerjaan belum selesai hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait melakukan lembur dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum siap dimana pegawai lebih memilih untuk membawa pekerjaan pulang dan menunda pekerjaan tersebut sehingga banyak pekerjaan yang tertunda selesainya. Pegawai yang tidak bersedia untuk lembur disebabkan oleh jarak kantor dengan kantor yang tergolong jauh serta tidak adanya penambahan bonus atau kompensasi kepada pegawai yang melakukan pekerjaan lembur. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih giat memberikan motivasi serta dorongan kepada pegawai agar bersedia untuk kerja lembur serta pegawai diharapkan untuk lebih mampu untuk memanfaatkan waktunya sehingga pekerjaan yang diberikan selesai tepat pada waktunya.

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau

organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Taurisa & Ratnawati, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwi, 2020) dan (Rolos et al., 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,170. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,003 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,997, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari

$t_{\text{tabel}} (2,997 > 1.96)$ sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai yang semakin meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara akan semakin meningkat, dimana dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai, pegawai puas atas apa yang pegawai terima serta hubungan dengan pimpinan maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Dimana Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara memberikan peluang untuk setiap pegawai untuk mengembangkan karirnya hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal kesempatan untuk mengembangkan karir mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang, hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa nyaman berada pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara karena setiap pegawai diberikan untuk mengembangkan karirnya sehingga pegawai lebih giat untuk mengerjakan pekerjaannya dengan demikian pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Akan tetapi tidak seluruhnya pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang puas atas posisi yang diempatkan hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait penempatan sesuai dengan keahlian dimana masih banyak pegawai yang menjawab

kurang setuju sebanyak 26 orang hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai tersebut hal ini disebabkan oleh di masa pandemi ini banyaknya perubahan-perubahan kegiatan serta penambahan pekerjaan di divisi tertentu. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih cermat untuk menempatkan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi pegawai tersebut.

Kepuasan yang tinggi sebagaimana diungkapkan dalam pengertian di atas, akan memberikan suatu pilihan untuk menyokong (*favorableness*) atau tidak menyokong (*unfavorableness*) pada pekerjaannya. Tentu saja pilihan tersebut akan mempengaruhi bagaimana karyawan atau individu tersebut melaksanakan pekerjaannya

Implikasi adanya ketidakpuasan adalah meningkatkan turnover, ketidakhadiran, maupun tingkat pekerjaan. Ini artinya bahwa kepuasan kerja akan mengurangi ketidakkerasan karyawan dalam bekerja, meningkatkan jumlah kehadiran maupun kinerjanya (Mangkunegara, 2014).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2010).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Makaluas & Sumampouw, 2017), (Zahra & Hidayat, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,565. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,408, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,408 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin efektifnya efikasi diri pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dimana dengan pegawai yang mampu menyelesaikan masalah perkerjaannya maka pegawai akan semakin senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang pegawai kerjakan dapat selesai dengan tepat waktu sehingga pegawai akan lebih puas.

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Dimana untuk mencapai target yang telah di tentukan Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara pegawai selalu berusaha untuk bertahan untuk menghadapi pekerjaan yang sulit hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal mampu bertahan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit mayoritas responden menjawab

setuju sebanyak 55 orang, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mampu bertahan dalam menghadapi pekerjaan yang sulit dimana pegawai selalu berusaha untuk mencari solusi dan menjalin kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit tersebut sehingga pegawai tersebut merasa puas atas rekan kerjanya dengan demikian maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mampu menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai situasi hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai situasi dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai situasi disebabkan kurang harmonisnya hubungan antara pegawai khususnya antar divisi dimana Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara merupakan gabungan antara dua dinas yaitu Badan ketahanan pangan dengan Dinas peternakan dan kesehatan hewan sehingga banyak pegawai yang belum memahami karakter antar pegawai tersebut. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar sering mengadakan kegiatan yang berbentuk pendekatan emosional seluruh pegawai sehingga antar divisi dapat saling mengenal dan memahami karakter pegawai tersebut.

Efikasi diri tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk

dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.2.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,320. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,005 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,790 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,790 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara akan semakin meningkat. Dimana dengan penambahan beban kerja pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai tersebut

akan semakin tinggi, dengan semakin tingginya kinerja pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Dimana pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara pegawai selalu mengerjakan pekerjaannya yang diberikan hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden dimana dalam hal mengerjakan pekerjaan setiap harinya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai setiap harinya dengan standard dan target yang berikan oleh pimpinan kepada pegawai dengan demikian maka pegawai tersebut akan merasa puas atas pekerjaan setiap harinya yang sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.

Akan tetapi tidak seluruhnya pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarakan kepada pegawai terkait mampu bekerja dengan cepat dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak mampu bekerja dengan cepat hal ini disebabkan oleh seringnya peralatan kerja yang terdapat di kantor mengalami gangguan serta lingkungan kerja yang kurang baik dimana peralatan kerja yang sering mengalami gangguan berupa komputer yang sering eror, printer yang sering eror selain itu jaringan wifi yang terdapat di kantor sering mengalami gangguan (ngelek) serta lingkungan kerja yang kurang baik berupa oleh ventilasi udara tempat bekerja serta

AC yang disediakan oleh kantor kurang memadai dimana AC yang disediakan oleh kantor seringkali bermasalah dimana suhu udara yang dari AC seringkali tidak dingin dan AC seringkali bocor. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang apabila komputer, printer dan AC mengalami gangguan maka komputer, printer dan AC diperbaiki jika tidak bisa di perbaiki maka di ganti dengan yang baru.

Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015)

Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijayanti, 2014) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,096. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar

$0,005 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,828, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,828 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, individu yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang mereka kerjakan, Individu dengan efikasi diri tinggi berarti lebih terlibat, lebih bertanggung jawab, lebih menikmati, dan lebih bahagia dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Keadaan ini mencerminkan penilaian diri yang kuat terhadap kompetensi diri sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dimana untuk mencapai target yang telah di tentukan Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara pegawai selalu berusaha untuk menghadapi hambatan dan bertahan untuk menghadapi pekerjaan yang sulit hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal *magnitude* mayoritas responden menjawab setuju orang, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mampu bertahan dan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit dimana pegawai selalu berusaha untuk mencari solusi dan

menjalin kerja sama dengan rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit tersebut sehingga pegawai tersebut merasa puas atas rekan kerjanya dengan demikian maka pekerjaan yang sulit tersebut dapat selesai sesuai dengan standard dan waktu yang telah ditentukan.

Akan tetapi tidak seluruhnya pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan berbagai situasi hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai situasi dan menyelesaikan pekerjaan yang sulit dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dalam berbagai situasi disebabkan oleh kurang tepatnya sasaran pelatihan yang diberikan kepada pegawai dimana pelatihan yang diberikan kepada pegawai tidak merata. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih memahami kekurangan pegawai serta mengadakan pelatihan sesuai dengan kelemahan pegawai.

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin baik.

Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi rasa percaya diri yang dimiliki dalam kemampuan untuk berhasil dalam suatu tugas. Individu dengan efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengalahkan tantangan. Efikasi diri memainkan peran yang sangat besar dikarenakan dapat membantu seseorang

dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakup kehidupan mereka.

Self-efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis et al., 2018).

4.2.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,054. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,008 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,732, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,732 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan beban kerja yang diberikan yang sesuai dengan kemampuan pegawai maka pegawai tersebut akan semakin puas sehingga kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara akan semakin meningkat, dimana dengan penambahan beban kerja pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi, dengan semakin tingginya kepuasan kerja pegawai maka pegawai tersebut akan sungguh-

sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dimana pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara pegawai selalu mengerjakan pekerjaannya yang diberikan dan menikmati pekerjaan tersebut hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal mengerjakan pekerjaan setiap harinya dan menikmati pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mampu menyelesaikan dan menikmati pekerjaan tersebut setiap harinya dengan demikian maka pegawai merasa puas atas pekerjaan setiap harinya dengan demikian maka pekerjaan akan selesai tepat pada waktunya dan sesuai dengan standar yang telah di tentukan.

Akan tetapi tidak seluruhnya pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan bersedia untuk lembur hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait mampu bekerja dengan cepat dan bersedia untuk lembur dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak mampu bekerja dengan cepat dan tidak bersedia untuk lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum siap hal ini disebabkan kurangnya kesadaran pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dimana pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan sudah ditetapkan oleh Pemerintah, pegawai tidak terpacu atau termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, dimana pegawai

dengan bekerja sedikit ataupun banyak akan mendapatkan gaji yang sama. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin agar memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan motivasi, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir bagi pegawai yang berprestasi.

Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya akan mengurangi potensi kinerja karyawan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
5. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

6. Berdasarkan hasil penelitian secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara
7. Berdasarkan hasil penelitian secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pimpinan diharapkan agar lebih giat memberikan pelatihan kepada setiap pegawai untuk menunjang pekerjaan pegawai
2. Pimpinan diharapkan agar lebih giat memberikan motivasi serta dorongan kepada pegawai agar bersedia untuk kerja lembur serta pegawai diharapkan untuk lebih mampu untuk memanfaatkan waktunya sehingga pekerjaan yang diberikan selesai tepat pada waktunya.
3. Pimpinan diharapkan agar lebih cermat untuk menempatkan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi pegawai tersebut.
4. Pimpinan diharapkan agar sering mengadakan kegiatan yang berbentuk pendekatan emosional seluruh pegawai sehingga antar devisi dapat saling mengenal dan memahami karakter pegawai tersebut.

5. Pimpinan diharapkan menyediakan fasilitas seperti komputer, printer dan AC yang baru untuk menunjang kinerja pegawai serta melakukan pemeliharaan terhadap fasilitas tersebut.
6. Pimpinan diharapkan agar lebih memahami kekurangan pegawai serta mengadakan pelatihan sesuai dengan kelemahan pegawai.
7. Pimpinan agar memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan motivasi, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir bagi pegawai yang berprestasi
8. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Alwislo. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Intensif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Ruang Rsud Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(3), 30–44.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto*. Canada: Human System Integration Section.
- Chaterina, R. (2012). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Offshore Pada Divisi Quality Assurance Quality Control Di Pertamina Hulu Energi Onwjltd Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 7473–7499.
- Dwi, M. (2020). *Pengaruh Audit Delay dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Audit Dengan Rotasi Audit Sebagai Variabel Moderasi (Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Premier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hart, & Staveland. (2015). *The Woekload*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Katamang, A. F., Tulusan, F. M. G., & Palar, N. R. A. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58), 1–6.
- Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employees job satisfaction. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-Efficacy in the Prediction of Academic Performance and Perceived Career Options. *Journal of Counselling Psychology*, 33(1), 265–269.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 747–755.
- Makaluas, C. G., & Sumampouw, H. j. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(5), 1–13.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Muskamal. (2010). *Analoisi Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. Makasar: PKP2A II.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan

- Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *DEWANTARA*, 2(1), 71–84.
- Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesanaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 97–111.
- Saefullah, E., Listiawati, L., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Akademika*, 15(2), 117–122.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Managenet Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Schermerhorn, J. R. (2013). *Management*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan SelfEfficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1–16.

- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2), 170–187.
- Urbach, N., & Ahlemann, F. (2010). Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal Of Information Technology Theory and Application*, 11(2), 5–40.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.
- Yulianita. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada P T. Gemilang Utama Ideal Palembang. *Jurnal Adminika*, 3(1), 70–71.
- Zahra, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 1–13.

BIODATA PENELITI



Peneliti lahir di Jakarta pada hari Rabu tanggal 21 Januari 1981, peneliti adalah anak kandung Alm. Beres Sembiring dan Rosmita Tarigan dan merupakan anak pertama dari 3 bersaudara.

Pendidikan Peneliti dimulai dari Taman Kanak-kanak di TK Santa Maria Jakarta pada tahun 1985, kemudian dilanjutkan ke jenjang Sekolah Dasar di SD Citra Kasih Tangerang pada tahun 1986, kemudian lanjut ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Tangerang pada tahun 1992, kemudian lanjut ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMU Negeri 2 Tangerang pada tahun 1995. Diploma I Manajemen Informatika ditempuh oleh peneliti pada tahun 1998, kemudian peneliti lulus UMPTN tahun 1999 di S1 Fakultas Peternakan Jurusan Produksi Ternak Universitas Padjadjaran dan lulus pada tahun 2003 dengan predikat Cum Laude (IPK 3,65).

Peneliti menikah pada tahun 2009 dan telah memiliki 2 orang putri dan 1 orang putra. Seminggu sebelum Pesta Pernikahan, Peneliti lulus seleksi Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2009 dan resmi menjadi PNS Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2010 sampai dengan sekarang.

Peneliti melanjutkan jenjang pendidikan S2 Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2019 dan lulus tahun 2021 dengan predikat Cum Laude (IPK 3,87).

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Jane Margaretha Sembiring memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (✓)

pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : 1-5Tahun 6-10 tahun
 11-15 Tahun 16-20 tahun
 Lebih dari 20 Tahun

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Tanggung Jawab						
5	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
6	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal					
Kerja Sama						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
Inisiatif						
9	Saya lembur apabila pekerjaan saya belum siap					
10	Jika pekerjaan saya belum selesai saya akan membawanya pulang kerumah					

Efikasi Diri(X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Magnitude						
1	Saya mampu menghadapi hambatan yang ada					
2	Saya mampu bertahan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit					
Generality						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam berbagai situasi					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan					
Strength						
5	Saya berusaha untuk mengerjakan pekerjaan sulit					
6	Saya mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit					

Beban Kerja (X₂)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Target yang harus dicapai						
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
2	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
Kondisi Pekerjaan						
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
4	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
Penggunaan waktu kerja						
5	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
6	Saya melakukan di luar waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
Standar Pekerjaan						
7	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
8	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan itu sendiri						
1	Instansi telah menempatkan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
2	Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja saya					
Pengawas (<i>supervisi</i>)						
3	Atasan yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada saya					
4	Sikap atasan yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja saya					
Rekan kerja						
5	Rekan kerja saya di kantor menyenangkan					
6	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang					
Kesempatan promosi						
7	Instansi yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada pegawainya akan mendorong semangat saya dalam bekerja					
8	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir					

Hasil Tabulasi Angket Efikasi Diri (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
5	2	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5
5	4	3	3	3	5
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5
5	3	3	4	3	3
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	3
5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3
5	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	4
4	4	3	5	3	3
4	5	4	3	4	3
4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4
5	5	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3
5	4	3	5	3	4
5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4
5	3	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4
4	1	1	1	1	3
4	5	4	4	4	3
5	5	5	4	5	3
5	5	5	5	5	3
5	5	4	4	4	2
5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	4	2
5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	3
4	5	5	4	5	4
4	5	5	4	5	3
5	5	4	3	4	3

5	5	5	5	5	2
5	5	4	5	4	4
4	5	3	3	3	4
5	3	3	3	3	1
5	2	2	3	2	5
5	2	4	4	4	3
4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5
4	5	5	5	3	4
5	5	4	4	3	4
5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	3	4
5	5	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4
5	4	3	4	5	5
4	3	5	4	5	3
3	5	4	3	2	4
5	4	3	5	4	3
3	5	2	5	5	5
4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5
4	5	3	5	4	5

Hasil Tabulasi Angket Beban Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
2	2	2	2	2	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4
3	3	5	4	5	4	4	5
3	3	5	3	3	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
4	1	1	1	1	4	1	1
4	5	4	5	3	4	5	3
4	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	5	3	4	5	3	4
5	5	2	3	4	5	3	4
2	5	5	4	4	2	4	4
4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	5	2	4	5
3	4	4	5	4	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	5	5	4	5	5

4	4	4	5	5	3	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	4
5	3	5	4	5	5	4	5
5	2	3	2	2	4	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4
5	3	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	5
3	4	3	4	3	3	5	4
4	4	4	4	4	4	2	4
3	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	3	4	5	2
2	4	5	3	2	5	4	5
5	3	3	5	4	2	3	5
2	5	4	3	5	5	3	3
4	4	5	5	3	3	5	4
5	5	4	3	3	5	4	5
3	5	4	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	3	3	2

Tasil Tabulasi Angket Kepuasan Kerja (Z)

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8
3	2	1	3	2	3	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	2	2	3	5	3	3
4	3	4	4	4	4	3	5
5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	5	5	4	5
3	3	4	4	3	3	3	4
4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	4	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	3	4	3
4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	5
3	5	4	3	4	3	5	4
5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5
3	1	2	5	3	3	1	2
3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4
5	4	3	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5
3	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	1	1	1	1	1
5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5
5	4	3	4	4	5	4	5
3	4	5	3	3	3	4	3
4	5	4	5	5	4	5	5
4	3	3	3	3	4	3	4
3	3	5	5	4	3	3	4
4	5	5	4	5	4	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5
3	5	4	3	4	3	5	4

5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5
3	1	2	5	3	3	1	2
3	3	4	4	4	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	2
4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	2	4	4
4	4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	5	3	4	3	5	4
2	3	5	4	2	3	5	4
5	4	4	2	3	5	4	5
3	4	4	5	2	3	5	4
4	5	3	3	2	5	4	3
3	5	4	3	5	4	5	3
4	5	3	3	5	4	5	3
1	5	4	5	2	1	3	5

4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	2	4	4	5	5	3	3	4	5
4	4	4	5	4	3	3	3	5	4
2	2	2	2	3	2	2	3	5	5
4	4	4	4	4	2	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	3	4	4	5
3	3	4	3	4	4	3	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	3	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
3	4	5	3	5	4	3	5	5	4
2	3	5	5	5	2	3	3	3	4
3	2	2	5	4	3	4	3	5	3
2	3	4	5	3	2	5	5	4	4
5	4	2	3	5	4	5	5	4	3
3	5	4	5	3	5	4	5	3	3
5	3	3	5	5	4	4	4	5	3
4	5	4	5	4	5	2	3	1	5