



Pengaruh Efikasi Diri, Profesionalisme Dan *Locusofcontrol* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu

The Influence Of Self-Efficacy, Professionalism, And Locus Of Control On Employee Performance At The Food Security And Fisheries Office Of Rokan Hulu Regency

Vika Nurjana^{1*}, Makmur², Sherliyana Anggraini³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian

Email: vikanurjana7@gmail.com^{1*}, makmurmgt@gmail.com², sherliyanaanggraini@gmail.com³

Article Info

Article history :

Received : 20-07-2025

Revised : 21-07-2025

Accepted : 23-07-2025

Published : 25-07-2025

Abstract

This study examines the impact of self-efficacy, professionalism, and locus of control on the performance of employees at the Food Security and Fisheries Agency of Rokan Hulu Regency. Using a census method, all 42 employees of the agency were used as the research sample. Data were collected through observation, questionnaires, and interviews, then analyzed using multiple linear regression. The results show that simultaneously, the three independent variables (self-efficacy, professionalism, and locus of control) have a significant influence on employee performance, as evidenced by an F-statistic of 83.991. Individually, each variable also has a significant effect. The data analysis found that 85.9% of the variance in employee performance can be explained by these three variables, while the remaining 14.1% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : Professionalism, Locus of Control, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, profesionalisme, dan locus of control terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, di mana seluruh 42 pegawai menjadi responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa efikasi diri, profesionalisme, dan locus of control secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F -hitung = 83,991). Pengujian secara parsial juga menunjukkan bahwa setiap variabel memberikan pengaruh yang signifikan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 85,9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 14,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

Kata Kunci: profesionalisme, *locusofcontrol*, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Optimalisasi kinerja organisasi secara fundamental bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Dalam konteks organisasi, kinerja merujuk pada pencapaian atau prestasi nyata (*actual performance*) yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Suatu kinerja disebut optimal jika mampu memenuhi standar yang ditetapkan dan mendukung tercapainya visi dan misi instansi. Pandangan ini didukung oleh Masram dan Muah (2017), yang mengartikan kinerja sebagai output pekerjaan seorang pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang sesuai dengan fungsi serta tanggung jawab yang diembannya. Kinerja dapat dianggap



optimal apabila selaras dengan kriteria dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan instansi. Hal ini sejalan dengan pandangan Masram dan Muah (2017), yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang terukur dari segi kuantitas dan kualitas yang dicapai pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Pandangan ini diperkuat oleh Hasibuan (2018), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan produk dari sinergi antara keahlian, kesanggupan, dan kesempatan yang dimiliki pegawai. Dengan demikian, variabilitas kinerja antarpegawai sering kali disebabkan oleh perbedaan kompetensi dan kapabilitas individual.

Untuk mencapai kinerja superior, lembaga modern menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki antusiasme, inisiatif, dan energi tinggi dalam bekerja, sebagaimana dikemukakan oleh Bakker dan Leiter (dalam Titien, 2018). Kinerja yang tinggi juga ditopang oleh kualitas individu yang unggul. Menurut Steers (dalam Suharto dan Cahyono, 2018), kualitas tersebut akan menumbuhkan keyakinan atas kemampuan diri, yang pada gilirannya berfungsi sebagai motivator intrinsik dan menghasilkan kepuasan kerja.

Berangkat dari hal tersebut, terdapat beberapa faktor psikologis individual yang krusial. Salah satunya adalah efikasi diri (*self-efficacy*). Menurut Lutfhan (2018), efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memobilisasi sumber daya kognitif dan motivasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Keyakinan ini akan membangun resiliensi dan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan, sehingga mampu mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk memandang target organisasi sebagai tantangan yang dapat diatasi.

Selain efikasi diri, kinerja pegawai juga sangat ditentukan oleh tingkat profesionalisme. Profesionalisme melampaui sekadar kemampuan teknis; ia mencakup komitmen untuk berpegang teguh pada nilai-nilai moral dan etika profesi. Seorang profesional dituntut untuk bertindak secara objektif, bebas dari bias sentimen personal, serta menunjukkan integritas yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, yang semuanya didasari oleh semangat pengabdian.

Dimensi kepribadian lain yang relevan adalah *locus of control*. Konsep ini, sebagaimana dijelaskan oleh Wasesa dan Ashal (2017), merujuk pada kecenderungan individu dalam mengatribusikan hasil yang dialaminya. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka dapat mengendalikan nasib mereka, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal cenderung meyakini bahwa hasil ditentukan oleh faktor di luar kendali mereka seperti takdir atau keberuntungan.

Dalam konteks Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu, tuntutan kinerja tinggi menjadi sangat relevan mengingat perannya yang strategis. Kompleksitas tugas yang diembannya menuntut sumber daya manusia yang profesional dan adaptif. Namun, identifikasi awal pada instansi ini menunjukkan adanya fenomena yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal. Sebagai contoh, pada aspek profesionalisme, teramati adanya beberapa indikasi masalah seperti ketidakdisiplinan waktu, kepatuhan yang kurang terhadap prosedur kerja, dan penyelesaian tugas yang tidak sesuai jadwal. Masalah ini diperparah dengan temuan dari sudut pandang locus of control, di mana sebagian pegawai menunjukkan tendensi untuk memiliki *locus of control* eksternal. Hal ini termanifestasi dalam perilaku menyalahkan faktor luar seperti kondisi fasilitas atau sistem kerja atas kegagalan, alih-alih melakukan introspeksi terhadap kemampuan diri dan mengambil inisiatif untuk mencari solusi.



Tabel 1. *Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan perikanan Kabuapten Rokan Hulu Tahun 2019-2023*

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

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

Analisis data sekunder dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Tabel 1 menunjukkan adanya tren penurunan gradual pada rata-rata kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu selama periode 2019-2023. Meskipun predikat kinerja secara konsisten berada pada kategori "Baik", penurunan nilai rata-rata dari 88,87 menjadi 86,41 mengindikasikan adanya tantangan dalam mempertahankan tingkat kinerja yang stabil dan optimal. Fenomena fluktuasi dan penurunan ini diindikasikan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk potensi perubahan kondisi lingkungan kerja dan dinamika organisasi seperti suksesi kepemimpinan yang dapat memengaruhi motivasi serta produktivitas pegawai.

Untuk memperkuat analisis data kuantitatif tersebut dan memahami kondisi riil di lapangan, studi pendahuluan (prasurvey) melalui wawancara mendalam telah dilakukan. Meskipun kinerja yang baik merupakan prasyarat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas secara optimal dan menghasilkan output berkualitas, sebagaimana ditegaskan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019), temuan lapangan mengindikasikan adanya kesenjangan. Hasil wawancara dengan lima orang pegawai mengungkapkan bahwa kinerja pada instansi tersebut belum mencapai tingkat optimal pada beberapa aspek krusial, seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta tingkat komitmen dan inisiatif yang ditunjukkan.

Permasalahan ini termanifestasi secara konkret dalam bentuk keterlambatan pengumpulan laporan yang melewati tenggat waktu yang ditetapkan. Selain itu, ditemukan pula masalah kedisiplinan, seperti keterlambatan kehadiran yang terkonfirmasi melalui data presensi elektronik (e-presensi), yang secara langsung mengganggu efektivitas kegiatan operasional harian.

Lebih lanjut, data dari sub-bagian umum dan kepegawaian menunjukkan masalah struktural yang signifikan, di mana 21,6% pegawai menduduki posisi yang tidak selaras dengan latar belakang pendidikannya. Kondisi ketidaksesuaian antara kompetensi formal dengan tanggung jawab pekerjaan ini berpotensi memberikan dampak negatif terhadap efikasi diri pegawai, yaitu keyakinan mereka terhadap kapasitas diri untuk berhasil dalam menjalankan tugas dan mencapai hasil yang memuaskan.

Berdasarkan kompleksitas permasalahan yang teridentifikasi, yang mencakup tren penurunan kinerja, isu disiplin, serta potensi pelemahan efikasi diri akibat faktor penempatan kerja, maka peneliti memandang penting untuk melakukan kajian yang lebih mendalam. Oleh karena itu,



penelitian ini diformulasikan dengan judul: "Pengaruh Efikasi Diri, Profesionalisme, dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu."

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausalitas antar variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Unit analisis dalam studi ini adalah seluruh pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu, dengan total populasi sebanyak 42 orang. Karena populasi yang terbatas dan dapat diakses sepenuhnya, maka metode pengambilan sampel yang dipilih adalah sampling jenuh (*sensus*). Dengan demikian, keseluruhan populasi yang berjumlah 42 orang tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi metode yang meliputi observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner (*angket*) untuk memperoleh data yang komprehensif. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner yang telah disusun secara terstruktur. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen ini telah melalui serangkaian pengujian untuk memastikan kualitasnya, yaitu uji validitas guna mengukur ketepatan butir pertanyaan dan uji reliabilitas untuk menjamin konsistensi alat ukur.

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup beberapa tahapan. Tahap pertama adalah analisis statistik deskriptif dengan menggunakan metode Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk memberikan gambaran umum data demografis dan variabel penelitian. Selanjutnya, sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model yang digunakan telah memenuhi persyaratan linearitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Untuk menjawab hipotesis penelitian, digunakan analisis regresi linier berganda guna mengetahui arah dan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya kontribusi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen diukur melalui Uji Koefisien Determinasi (R^2). Tahap terakhir adalah pengujian hipotesis, yang dilakukan melalui Uji *t* (Uji Parsial) untuk menganalisis pengaruh setiap variabel independen secara individu, dan Uji *F* (Uji Simultan) untuk menganalisis pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Tahap awal analisis data adalah pengujian kualitas instrumen penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 41 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel efikasi diri, profesionalisme, *locus of control*, dan kinerja pegawai dinyatakan valid. Validitas ini dikonfirmasi karena nilai *r*-hitung untuk setiap butir pernyataan melampaui nilai *r*-tabel sebesar 0,3044. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan memiliki relevansi yang tinggi untuk mengukur konstruksinya masing-masing, sehingga dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya.



Selanjutnya, hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Cronbach's Alpha (α) untuk setiap variabel yang lebih besar dari ambang batas standar, yaitu 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil, sehingga data yang dihasilkan dapat diandalkan untuk mencapai tujuan penelitian.

Analisis Deskriptif

Pada variabel efikasi diri, analisis deskriptif menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,93, yang berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78,51% termasuk dalam kategori "baik". Persepsi tertinggi tercermin pada pernyataan nomor 2, yaitu "Dengan pengalaman yang saya miliki, saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang" (rata-rata 4,21). Sebaliknya, persepsi terendah ditemukan pada pernyataan nomor 7, yaitu "Pemimpin saya selalu memperhatikan (mendengarkan) saran-saran dan keluhan-keluhan karyawan" (rata-rata 3,60).

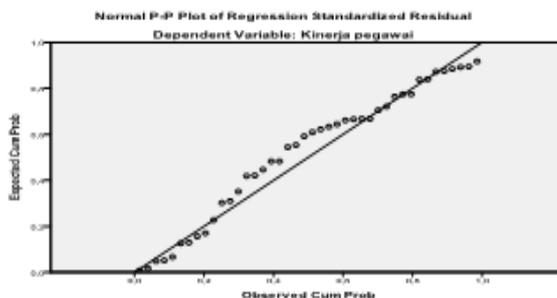
Untuk variabel profesionalisme, hasil evaluasi menunjukkan tingkat penilaian "baik" dengan skor rata-rata total sebesar 3,77. Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan nomor 18, yaitu "Saya selalu berusaha untuk jujur dalam setiap komunikasi dan laporan yang saya sampaikan di tempat kerja" (rata-rata 4,21). Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 15, "Keahlian yang saya miliki membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien" (rata-rata 3,48).

Variabel locus of control juga menunjukkan tingkat penilaian "baik" dengan skor rata-rata total mencapai 3,86. Inisiatif pegawai yang tinggi tercermin pada skor tertinggi untuk pernyataan nomor 22, "Saya suka memberikan ide ataupun saran yang membangun bagi organisasi" (rata-rata 4,21). Namun, tantangan teridentifikasi pada aspek pengelolaan waktu, yang ditunjukkan oleh skor terendah pada pernyataan nomor 27, "Saya selalu memanfaatkan waktu seefektif mungkin" (rata-rata 3,60). Hal ini mengindikasikan bahwa sikap proaktif pegawai belum sepenuhnya diimbangi dengan manajemen waktu yang efektif.

Analisis terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan tingkat penilaian secara keseluruhan berada pada kategori "baik", dengan loyalitas menjadi indikator yang paling menonjol. Komitmen dan keterikatan pegawai yang kuat terhadap organisasi tercermin pada skor tertinggi untuk pernyataan nomor 1, "Saya merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi" (rata-rata 4,21). Di sisi lain, ditemukan adanya tantangan dalam pencapaian hasil kerja, yang terlihat dari skor terendah pada pernyataan nomor 11, "Pekerjaan saya selalu mencapai target yang ditetapkan" (rata-rata 3,52). Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa meskipun loyalitas pegawai tinggi, masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal pencapaian target kerja yang dapat memengaruhi efektivitas organisasi.



Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

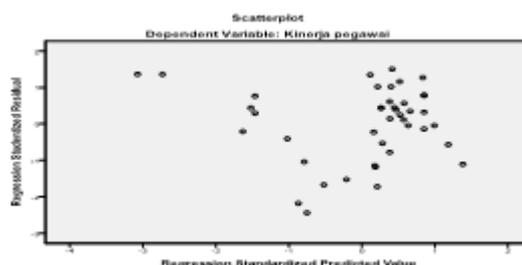
Berdasarkan Gambar 4.2, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tab 2. Hasil Uji Multikolonearitas

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Efikasi diri	,327	6,537	Tidak terjadi multikolonearitas
Profesionalisme	,874	1,144	Tidak terjadi multikolonearitas
Locusofcontrol	,328	6,141	Tidak terjadi multikolonearitas

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

Dari Tabel 2, dapat dilihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variable independen dalam penelitian ini. Selain itu, nilai VarianceInflationFactor (VIF) untuk semua variable independen juga lebih kecil dari 10, yang merupakan indikasi bahwa tidak terjadi masalah multikolonearitas di antara variabel-variabel tersebut dalam model regresi. Keberadaan multikolonearitas dapat mengganggu validitas analisis regresi dengan menyebabkan kesulitan dalam menentukan pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Oleh karenanya, hasil ini memberikan keyakinan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah robust dan hasil analisis dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antar variabel.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan data spss, 2025



Dari grafik *scatterplot* yang ada pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Artinya tidak terbentuk pola yang jelas. pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient			
	B	Std. Error	T	Sig.
1 (Constant)	1,464	3,085	,475	,638
Efikasi diri	1,066	,437	2,439	,020
Profesionalisme	,309	,067	4,621	,000
<i>Locus of control</i>	1,863	,401	4,647	,000

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

Dari hasil analisis data menggunakan bantuan *SPSS* didapatkan persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,464 + 1,066X_1 + 0,309X_2 + 1,863X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,464 menyatakan bahwa jika nilai efikasi diri, profesionalisme dan *locus of control* nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya 1,464.
2. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 1,066 yang bernilai positif menyatakan bahwa jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan efikasi diri mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,066. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan nilai efikasi diri maka kinerja pegawai akan meningkat begitu juga sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,309 yang bernilai positif menyatakan bahwa jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan profesionalisme mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,309. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan nilai profesionalisme maka kinerja pegawai akan meningkat begitu juga sebaliknya.
4. Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 1,863 yang bernilai positif menyatakan bahwa jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan *locus of control* mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,863. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan nilai *locus of control* maka kinerja pegawai akan meningkat begitu juga sebaliknya.



Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,869	,859	2,252

a. Predictors: (Constant), *Locusofcontrol*, Profesionalisme, Efikasi diri

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

Dari Tabel 4, berdasarkan hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka diketahui koefisien determinasi *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,859. Hasil ini berarti 85,9% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel efikasi diri, profesionalisme dan *locusofcontrol*, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 85,9% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah (100% - 85,9% = 14,1%) kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients			
		B	Std. Error	T	Sig.
1	(Constant)	1,464	3,085	,475	,638
	Efikasi diri	1,066	,437	2,439	,020
	Profesionalisme	,309	,067	4,621	,000
	<i>Locusofcontrol</i>	1,863	,401	4,647	,000

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat hasil penjelasan mengenai pengaruh antar variabel independen terhadap perilaku kerja inovatif:

1. H1 : Diduga efikasi diri mempunyai signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu

Variabel efikasi diri dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,439 > 2,02108$ atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. H2 : Diduga profesionalisme mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu

Variabel profesionalisme dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,621 > 2,02108$ atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang



berarti profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- H3 : Diduga *locus of control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu

Variabel *locus of control* dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,647 > 2,02108$ atau nilai sig lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a ditoleransi yang berarti *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1277,713	3	425,904	83,991	,000 ^a
	Residual	192,692	38	5,071		
	Total	1470,405	41			

a. Predictors: (Constant), *Locus of control*, Profesionalisme, Efikasi diri

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

Pengujian F menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, dengan nilai F-hitung sebesar 83,991 yang jauh melampaui nilai F-tabel (2,85) pada tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini membuktikan bahwa variabel efikasi diri, profesionalisme, dan locus of control secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.

Pembahasan

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai

Bagian ini menyajikan pembahasan mendalam mengenai hasil penelitian dengan mengintegrasikan analisis deskriptif dan analisis inferensial untuk setiap variabel. Tujuannya adalah untuk memberikan interpretasi yang komprehensif mengenai pengaruh efikasi diri, profesionalisme, dan locus of control terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Secara deskriptif, variabel efikasi diri pegawai berada pada kategori "baik" dengan skor rata-rata 3,93. Kekuatan utama efikasi diri pegawai terletak pada indikator pengalaman akan kesuksesan, yang tercermin dari skor tertinggi pada pernyataan "Dengan pengalaman yang saya miliki, saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang". Namun, area yang memerlukan perhatian adalah pada indikator persuasi verbal, di mana pegawai merasa kurang mendapat dukungan atau pengakuan verbal dari pimpinan, yang ditunjukkan oleh skor terendah pada pernyataan "Pemimpin saya selalu memperhatikan (mendengarkan) saran-saran dan keluhan-keluhan karyawan". Analisis lebih lanjut menunjukkan adanya kesenjangan antara



kenyataan dan harapan pegawai terkait persuasi verbal, dengan tingkat capaian terendah sebesar 71,91%.

Pengujian hipotesis (Uji t) secara statistik mengonfirmasi bahwa efikasi diri merupakan prediktor yang signifikan bagi kinerja pegawai. Bukti statistik menunjukkan nilai t-hitung (2,439) melampaui t-tabel (2,02108), dengan tingkat signifikansi (0,020) yang berada di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap kinerja pegawai didukung oleh data. Hasil ini memperkuat temuan-temuan relevan dari studi sebelumnya, seperti yang dilaporkan oleh Agustini & Hendri (2023), Saimin (2023), dan Yulistika, Imanuel, & Kristiana (2023). Hal ini mengimplikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan seorang pegawai terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, semakin baik pula kinerjanya.

2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Deskriptif menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme pegawai secara umum dinilai "baik" dengan skor rata-rata 3,77. Aspek kejujuran menjadi indikator dengan penilaian tertinggi, yang terlihat pada pernyataan "Saya selalu berusaha untuk jujur dalam setiap komunikasi dan laporan yang saya sampaikan di tempat kerja". Ini mencerminkan komitmen pegawai terhadap integritas. Sebaliknya, persepsi terendah ditemukan pada aspek pemanfaatan keahlian, yaitu pada pernyataan "Keahlian yang saya miliki membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien", yang mengindikasikan adanya potensi kesenjangan antara kepemilikan keahlian dan aplikasinya dalam pekerjaan sehari-hari.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung sebesar 4,621 secara signifikan lebih besar dari t-tabel (2,02108), dengan nilai signifikansi 0,000 yang jauh di bawah 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galih et al. (2024), Mida (2020), dan Hayati et al. (2024), yang semuanya menyimpulkan bahwa profesionalisme adalah prediktor penting bagi kinerja. Sikap profesional seperti integritas, objektivitas, dan tanggung jawab mendorong pegawai untuk bekerja sesuai standar kualitas dan etika, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

3. Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai

Untuk variabel locus of control, data deskriptif menunjukkan tingkat penilaian "baik" dengan skor rata-rata 3,86. Pegawai menunjukkan kecenderungan locus of control internal yang kuat dalam hal inisiatif, seperti yang tercermin pada skor tertinggi untuk pernyataan "Saya suka memberikan ide ataupun saran yang membangun bagi organisasi". Namun, tantangan teridentifikasi pada aspek manajemen waktu, yang ditunjukkan oleh skor terendah pada pernyataan "Saya selalu memanfaatkan waktu seefektif mungkin". Ini menandakan bahwa meskipun proaktif, pegawai masih perlu meningkatkan efektivitas penggunaan waktu kerja.

Secara statistik, hasil pengujian hipotesis parsial (Uji t) menunjukkan pengaruh yang positif dan sangat signifikan dari locus of control terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung sebesar 4,647 lebih besar dari t-tabel (2,02108) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Agustini & Hendri (2023) dan Pratama (2017). Artinya, pegawai yang cenderung memiliki



locus of control internal—yaitu percaya bahwa mereka memegang kendali atas hasil kerja mereka—cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka lebih bertanggung jawab dan proaktif.

4. Pengaruh Simultan Efikasi Diri, Profesionalisme, dan Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai

Deskripsi variabel dependen (kinerja pegawai) menunjukkan sebuah paradoks menarik: pegawai memiliki tingkat loyalitas yang sangat tinggi, tercermin pada pernyataan “Saya merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi”, namun di sisi lain menunjukkan tantangan dalam pencapaian target, seperti pada pernyataan “Pekerjaan saya selalu mencapai target yang ditetapkan”. Hal ini menggarisbawahi pentingnya faktor-faktor pendorong kinerja di luar loyalitas.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F-hitung sebesar 83,991 jauh melampaui F-tabel (2,85) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel efikasi diri, profesionalisme, dan locus of control adalah model prediktor yang kuat untuk kinerja pegawai di lingkungan ini. Hasil penelitian ini mendukung temuan-temuan sebelumnya secara terintegrasi, seperti yang dinyatakan oleh Agustini & Hendri (2023), Saimin (2023), dan Galih et al. (2024), yang masing-masing membuktikan pengaruh signifikan dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.
3. *Locusofcontrol* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.
4. Efikasi diri, profesionalisme dan locusofcontrol berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, C., Rismansyah, R., & Hendri, E. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(1), 19 - 26.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap. 2(1), 45–54.



- Galih Chandra Kirana, Sianturi, H., & Meifida Ilyas. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Ambiguitas Peran, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Liabilitas*, 9(2), 39–48.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, A. D., Said, M., Arifin, Z., & Firdausi, I. (2024). Analisis Pengaruh Kualitas dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bahan Bangunan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 4(1), 36–47.
- Luthans, F. (2018). *Prilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama. Publisier.
- Mida R. (2020). Pengaruh Motivasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1.
- Pratama, R,L.(2017). Pengaruh Kepuasan kerja, Self-efficacy, Locus of control terhadap kinerja karyawan (Study Empiris pada PT. Batam Textile Industry Unggaran). *E-jurnal Akuntansi*, 13(1), 276-291.
- Saimin, S. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran . *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 17838–17844. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.9190>
- Suharto & Cahyono, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal JRBI*, 1(1), 13–30.
- Titien, Agustina. (2018). *Membangun manajemen kearifan lokal* (Studi pada kearifan lokal orang Banjar). *Jurnal riset inspirasi manajemen dan kewirausahaan* 2 (2), 120-129, 2018.
- Wasesa, Supar dan Farid Fathony Ashal. (2017). Pengaruh Locus Of Control, Employee Relations Dan Unsur Religi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cfbc Medan *Jurnal At Tawassuth*, Vol. 02, No. 02.
- Yulistika Pricilia Nasa, Imanuel Wellem, & Kristiana Reinildis Aek. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka : Studi Kasus Pada Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina, Dan Desa Namangkewa. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 144–153.