

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN
PROVINSI GORONTALO**

Oleh

SRI ELVINA DJAFAR

E.21.18.035

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PROVINSI GORONTALO

Oleh


SRI ELVINA DJAFAR

E.21.18. 035


SKRPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
Dan Telah memenuhi syarat untuk diseminarkan
Pada Tanggal...04 - JUNI.....2020

Pembimbing I


Benny Rumambie, SE, MM
NIDN : 0909027501

Pembimbing II


Wiwin L Husin SE, MM
NIDN : 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PROVINSI GORONTALO

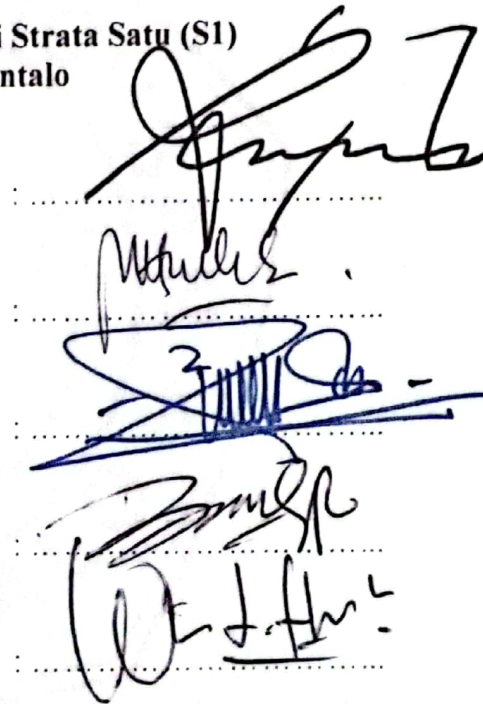
OLEH :

Sri Elvina Djafar

E2118035

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Rahmisyari, SE., MM
(Ketua Penguji)
2. Poppy Mu'jizat, SE., MM
(Anggota Penguji)
3. Zulkarnain I. Idris, SE., M.SI
(Anggota Penguji)
4. Benny Rumambie, SE., MM
(Pembimbing Utama)
5. Wiwin L. Husin, SE., MM
(Pembimbing Pendamping)




Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Musafir, SE., M.SI
NIDN.09281169 01

Mengetahui

Ketua Program Studi
Syamsul, SE., M.SI
NIDN.0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh – sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan ini.

Gorontalo, 04 Juni 2022
Yang membuat pernyataan



SRI ELVINA DJAFAR
NIM. E2118035

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang atas nikmat dan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja Terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas kearsipan dan perpustakaan provinsi gorontalo” Usulan penelitian ini disusun sebagai penelitian guna penyusunan skripsi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat Rahmat dan Petunjuk dari Allah SWT serta dukungan dan sumbangan pemikiran dari segenap pihak, terutama bimbingan dari dosen pembimbing serta dorongan dari kedua orang tua yang penulis rasakan ini atas jasa-jasa yang diberikan secara tulus ikhlas, dalam usaha ini mencari kesempurnaan dan manfaat dari usulan penelitian ini, maka semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada kepada Muh. Ichsan Gaffar,M.Si, selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abdul Gaffar La Tjokke,M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.H.Musafir,SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Benny Rumambie.,SE.,MM selaku pembimbing 1, Ibu Wiwin L Husin, SE,MM, selaku pembimbing II, Bapak Syamsul, SE.,MM,selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis, suami tercinta serta seluruh keluarga yang tak henti – hentinya berdoa sehingga penulis dapat menyelesaikan Studi di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Terima kasih buat rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen yang tidak dapat disebut namanya satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin YRA.

Gorontalo.....2022

Penulis

ABSTRACT

SRI ELVINA DJAFAR. E2118035. THE EFFECT OF SELF-EFFICIENCY AND WORK MOTIVATION ON THE APPARATUS WORK ACHIEVEMENT AT THE OFFICE OF ARCHIVES AND LIBRARY OF GORONTALO PROVINCE

This study aims to find and analyze the effect of self-efficacy and work motivation on the apparatus work achievement at the Office of Archives and Libraries of Gorontalo Province. This study uses a sample of 62 people. The questionnaire is the primary data collection instrument. The data is analyzed through path analysis. The results of this study indicate that self-efficacy (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the apparatus work achievement at the Office of Archives and Library of Gorontalo Province (Y), namely 0.758 or 75.8%. The remained value of 24.2% is influenced by other variables out of the research model. Self-efficacy (X1) partially has a positive and significant effect on the apparatus work achievement (Y) of 0.499. Work motivation (X2) partially has a positive and significant effect on the apparatus work achievement (Y) by 0.629.



Keywords: *self-efficacy, work motivation, work performance*

ABSTRAK

SRI ELVINA DJAFAR NIM E.21.18.035 PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja Terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 62 orang, angket merupakan alat pengumpul data pokok dan data diuji melalui *analisis jalur* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri (X1), dan motivasi kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan *significant* terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo (Y) sebesar 0,758 atau 75,8% dan sisanya penyebab lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini sebesar 24,2% Efikasi diri (X1) secara parsial memiliki pengaruh *positive* dan *significant* terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,499, dan motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh *positive* dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,629

Kata kunci: efikasi diri, motivasi kerja, prestasi kerja



DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	8
2.1.1. Pengertian Efikasi Diri	8
2.1.2. Sumber-Sumber Efikasi Diri	9
2.1.3. Indikator Efikasi Diri.....	10
2.1.4. Hubungan Antara Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja ...	11

2.1.5. Pengaruh Motivasi Kerja	11
2.1.6. Teori Motivasi	12
2.1.7. Jenis-Jenis Motivasi.....	14
2.1.8. Konsep Motivasi.....	15
2.1.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	16
2.1.10. Pengertian Prestasi Kerja	17
2.1.11. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	18
2.1.12. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	19
2.1.13. Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	20
2.1.14. Aspek-Aspek Penilaian Prestasi Kerja	21
2.1.15. Indikator-Indikator Prestasi Kerja	22
2.1.16. Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja	23
2.1.17. Penelitian Yang Relevan	23
2.2. Kerangka Pemikiran	25
2.3. Hipotesis	26
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian	27
3.2. Metode Penelitian	27
3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	27
3.2.2. Populasi dan Sampel.....	29
3.2.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.4. Prosedur Penelitian	31
3.2.5. Metode Analisis.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	35
4.1.1. Sejarah Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo.....	35
4.1.2 Visi Misi.....	56

4.1.3 Analisis Karakteristik Responden	37
4.1.4 Analisis Variabel Penelitian	39
4.2 Analisis Data Statistik	44
4.3. Pengujian Hipotesis.....	47
4.3.1 Efikasi diri dan motivasi kerja Secara Simultan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (Y)	47
4.3.2 Efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.....	47
4.3.3 Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja	48
4.4. Pembahasan	48
4.4.1. Efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja	48
4.4.2. Efikasi Diri secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja	50
4.4.3. Motivasi Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja	51
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	54
5.2. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Matriks Oprasional Variable Penelitian X	27
Tabel 3.2. Pernyataan Dengan Skala Likert	28
Tabel 3.3. Proporsi Jumlah Sampel	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 3.1. Hasil Struktur Analisis Path.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Hal
Kuesioner	i
Data Ordinal.....	vi
Output Olahan Data.....	viii
Struktur Organisasi.....	xi
Surat Keterangan Dari Lokasi Penelitian.....	xii

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah organisasi pemerintahan, seorang pegawai merupakan pokok untuk pencapaian tujuan organisasi pemerintahan dalam membantu tugas pemerintahan. Pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi pemerintahan adalah seorang pegawai yang produktif dan cekatan dalam mengemban tugas pemerintahan karenanya, pegawai perlu diberdayagunakan secara maksimal sehingga keberadaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut, organisasi sangat bergantung pada karyawan dalam mengembangkan kemampuan dalam hal mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikap. Hal tersebut diperlukan agar produktivitas dari para karyawan dapat meningkat, pegawai mempunyai kecermatan dalam menjalankan tugasnya, dan bekerjasama antar berbagai unit kerja yang melaksanakan aktivitas yang berbeda - beda. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan dapat bekerja secara maksimal, sehingga organisasi mampu mengelola pegawai untuk lebih efektif dan efisien.

Namun jika sumber daya manusia yang dimiliki kurang berkualitas maka bisa jadi sebagai hambatan untuk mencapai tujuannya, sehingga pegawai merasa dirinya perlu dituntut untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, hal tersebut membuat pegawai perlu bekerja secara maksimal untuk meningkatkan prestasi kerjanya

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan bagi setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Sehingga organisasi melakukan berbagai macam cara untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu hal yang ingin dicapai oleh setiap pekerja. Prestasi setiap pegawai berbeda-beda, hal ini dikarenakan setiap pegawai memiliki kemampuan dan keinginan yang berbeda untuk melakukan pekerjaannya

Menurut Sutrisno (2014) prestasi adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi juga diartikan sebagai hasil upaya seseorang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Salah satu faktor individu yang memiliki peran dalam peningkatan prestasi kerja pegawai ialah efikasi diri. Efikasi diri sangat berkaitan dengan dunia kerja, yang mana seorang pegawai memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menguasai kondisi serta mencapai sesuatu yang menguntungkan (Santrock, 2017). Dengan adanya efikasi diri yang baik maka seseorang memiliki keyakinan dalam melaksanakan pekerjaannya serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Efikasi diri sendiri merupakan unsur dari faktor individu yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Efikasi diri disini yaitu keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sehingga, banyak masalah yang menunjukkan bahwa, para pegawai yang mengalami tekanan karena mereka yang tidak memunculkan di dalam dirinya sebuah keyakinan yang kuat terhadap

kemampuan dirinya

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mendorong pegawai secara psikologis dalam berbuat yang lebih terencana, hati - hati, serta bisa mengawasi lingkungannya sehingga mampu menunjukkan perilaku tertentu sesuai dengan harapan. Akan tetapi seseorang yang tingkat efikasi dirinya rendah disebabkan mereka biasanya tidak berani mencoba tantangan dan merasa tidak percaya terhadap kemampuan dirinya.

Selain aspek efikasi diri, sebuah organisasi juga memperhatikan aspek motivasi kerja, pimpinan organisasi perlu menyadari bahwa pemberian motivasi adalah aspek yang menentukan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pada organisasi, sehingga pimpinan merasa perlu memberikan dorongan motivasi yang tinggi, untuk memperbaiki kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.

Motivasi dapat dikatakan sebagai ketekunan dari seorang individu dalam berusaha mencapai tujuan dan mendapatkan yang lebih baik (Ahmed dkk, 2010).(Putri & Wibawa, 2016) Motivasi karyawan yang tinggi dapat tercipta dari lingkungan dan serta dukunganyang diberikan oleh atasan atau sesama rekan kerja (Horwitz *et al.*, 2003).(Putri & Wibawa, 2016) Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen dan atasan suatu organisasi serta lingkungan kerja organisasi tersebut yang akan berdampak pada kprestasi kerja. *Self-efficacy*, motivasi kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* dan motivasi kerja tinggi akan lebih percaya pada diri dalam menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaanya.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo adalah bagian integral dari kebijaksanaan dan program Pemerintah Provinsi Gorontalo dan merupakan dasar serta pedoman bagi seluruh anggota pelaksana pada jajaran Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo dalam menjalankan tugas pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan Dalam merealisasikan Rencana Strategis tentunya didukung oleh Visi dan Misi yang rasional. Untuk itu perlu diperhatikan Visi dan Misi yakni merupakan suatu keadaan atau keinginan yang perlu diwujudkan di masa yang akan datang. sebagai pusat pembelajaran dan Menjadikan Arsip sebagai bahan dokumen kunci daerah

Sesuai dengan pra penelitian yang dilakukan oleh penulis pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan provinsi Gorontalo belum menunjukkan prestasi kerja yang optimal, kondisi ini terindikasi dari dengan adanya penumpukan tugas-tugas yang belum dapat diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan jadwal yang ditentukan sebelumnya. Hal ini dapat mengganggu kesinambungan tugas-tugas lainnya Dinas Kearsipan dan Perpustakaan tidak bisa menghindari kondisi yang berkaitan dengan prestasi kerja dari para pegawai. Sebagai gambaran hasil prestasi kerja para pegawai dapat dilihat dari frekwensi pekerjaan atau tugas yang diselesaikan belum tepat waktu oleh bagian tertentu dalam dinas tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo, dimana penulis memperoleh informasi dari “Ibu F bahwa masi ada pegawai yang kurang inisiatif, disiplin, kurangnya pengetahuan dan sebagainya”.

Selain itu masih ada pegawai yang memiliki ketidakmampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, dan masih adanya pegawai yang kurang berinisiatif mengambil tindakan jika terjadi masalah baik yang berkaitan dengan permasalahan dengan rekan kerja maupun berkaitan dengan pekerjaan. Kurang maksimalnya tingkat kecepatan kerja pegawai sehingga masih ada beberapa terger yang belum tercapai, hal ini menandakan bahwa prestasi kerja pegawai belum optimal. Kurang optimalnya prestasi kerja diduga disebabkan karena kurangnya efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai yakni keyakinan diri karyawan dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya, mengakibatkan karyawan sering mengeluh dan merasa malu dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya keyakinan diri menyebabkan karyawan merasa tidak yakin atas kemampuannya sendiri dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Pemberian motivasi kurang diperhatikan, pemberian motivasi perlu diberikan pada setiap organisasi atau sebuah instansi pemerintahan. Lodjo (2013) (Putri & Wibawa, 2016) menyatakan bahwa pemberian motivasi dan *self-efficacy* sangat berdampak terhadap peningkatan prestasi seorang pegawai sehingga yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat dicapai.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian "Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan bahwa :

1. Seberapa besar pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data berupa variabel efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo

- 3 Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo

1.4. Mamfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas cakrawala dan wawasan pengetahuan yang lebih mendalam tentang semangat kerja pegawai sehingga dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori manajemen.
2. Manfaat praktis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi/instansi khususnya pihak manajemen Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai
3. Manfaat bagi Peneliti. Hasil penelitian ini sebagai bagian dari aplikasi teoritis yang penulis peroleh selama proses akademik, serta dapat menjadi acuan bagi peneliti yang relevan dengan masalah yang diteliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Efikasi Diri

Kurniawan (2010) menyebutkan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan diri yang menunjukkan kemampuan menyelesaikan persoalan, dan keyakinan terhadap kemampuan diri untuk berhasil. Efikasi yaitu evaluasi diri, apakah mampu berbuat baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa menjalankan sesuai dengan yang ditentukan

Menurut Bandura (2013:7) efikasi diri ialah sebuah keyakinan atau kepercayaan diri pegawai tentang kemampuan dirinya dalam mengorganisasi, melaksanakan sebuah pekerjaan, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu serta menerapkan perbuatan untuk mencapai keterampilan tertentu.

Efikasi diri ini merupakan salah satu bentuk unsur pengetahuan mengenai diri yang sangat berdampak terhadap kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini selanjutnya dikarenakan efikasi diri yang dimiliki turut memengaruhi individu dalam menentukan perbuatan yang kemudian akan dilakukan mencapai sebuah tujuan termasuk di dalamnya perkiraan dari berbagai peristiwa yang akan dihadapi. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang akan mampu menguasai kondisi serta memperoleh hasil yang positif. Santrock (2017) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku karyawan. Selanjutnya Susaeno (2012) memberikan definisi bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan diri

seseorang terhadap kemampuannya dalam merencanakan serta menjalankan beragam tindakan yang dibutuhkan dalam mencapai suatu hal

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan pegawai atau karyawan terhadap kemampuannya dalam menghadapi atau menjalankan pekerjaan, mencapai tujuan serta meminimalisir hambatan dalam mencapai suatu hasil dalam kondisi tertentu.

2.1.2. Sumber – Sumber Efikasi Diri

(Bandura, 1998: 79) (Putra, 2016) Efikasi dibentuk melalui empat sumber utama :

1. Pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi yakni sumber ekspektasi efikasi diri yang penting, sebab sesuai pengalaman individu secara langsung. Individu yang pernah mendapatkan prestasi, akan termotivasi meningkatkan kepercayaan dan evaluasi terhadap efikasi dirinya.
2. Pengalaman oranglain yakni mengamati perilaku serta pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Dengan metode ini efikasi diri individu dapat meningkat, khususnya jika ia merasa mempunyai kemampuan yang sama atau mungkin merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subjek belajarnya.
3. Persuasi verbal yakni individu memperoleh bujukan atau sugesti untuk meyakini bahwa ia mampu mengatasi persoalan yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini bisa mengarahkan individu untuk berupaya lebih giat untuk mencapai tujuan keberhasilannya. Namun efikasi diri yang berkembang dengan cara ini cenderung tidak mampu bertahan lama.

2.1.3. Indikator Efikasi Diri

Brown dkk dalam (Yunianti Elis, dkk 2016) merumuskan da beberapa indikator efikasi diri yakni:

1. Yakin dapat mengerjakan pekerjaan tertentu,

Individu akan percaya bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendiri yang menentukan tugas apa yang harus diselesaikannya.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk kemudian melakukan tindakan yang diperlukan saja dalam melaksanakan tugas, individu akan mampu meningkatkan motivasi pada dirinya sendir agar dapat memilih dan melakukan tindakan yang dibutuhkan guna menyelesaikan pekerjaannya.

3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras individu guna menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang upaya dimiliki.

4. Yakin bahwa dirinya mampu akan menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan disaat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul, serta mampu bangkit lagi dari kegagalan.

5. Yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (*spesific*). Individu percaya kepada dirinya bahwa dalam setiap pekerjaan apapun individu mampu menyelesaikan walaupun itu luas atau *spesific*.

2.1.4. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. (Ritonga, 2018)

Motivasi yaitu suatu rangsangan yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan gairah kerja pada karyawan. Motivasi ialah power yang dihasilkan dari keinginan seseorang guna memuaskan dan memenuhi kebutuhannya (Purwanto, 2013) Motivasi mendorong seseorang untuk berbuat yang membuat mereka untuk mencapai efektivitas pekerjaan dengan yang bisa menginspirasi orang untuk pekerjaan mereka serta mampu membawa lebih banyak motivasi kerja terhadap komitmen dan keyakinan diri (Putri & Wibawa, 2016)

Dari batasan yang telah dijelaskan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perbuatan yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya keinginan yang dimaksud

2.1.5 Teori Motivasi

A. Teori Abraham Maslow

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu hierarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dalam setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan:

1. Fisiologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan lain.
2. Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik

dan emosional.

3. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti: harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat. Eksternal seperti, status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup: pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri

B Teori X dan Y

Dua pandangan berbeda mengenai manusia:

1. Teori X: pengandaian bahwa karyawan itu negatif tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggungjawab dan harus dipaksa agar berprestasi. Teori X ada empat pengandaian:
 - a. Karyawan secara inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
 - b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
 - c. Karyawan akan menghindari tanggungjawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
 - d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan memperagakan ambisi sedikit saja.
2. Teori Y: pengandaian bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung-jawab, dan dapat menjalankan pengarahan diri. Pada dasarnya

manusia itu positif (empat pengandaian):

- a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai sama wajarnya seperti istirahat atau bermain.
- b. Orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka janji terlibat pada sasaran.
- c. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima baik, bahkan mengusahakan tanggung-jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif (pembaharuan) tersebar meluas dalam populasi dan tidak perlu merupakan milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

2.1.6 Jenis – Jenis Motivasi

Motivasi menurut sumbernya dibagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari diri sendiri tanpa adanya pengaruh dari orang lain. misalnya keinginan untuk mendapat uang dan membeli barang yang disukai. Adapun motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang lahir dari faktor pendorong luar. Motivasi ekstrinsik muncul saat ingin mendapatkan sesuatu dari orang lain atau menghindari sesuatu yang negatif dari luar. Misalnya keinginan mendapat pujian, diterima oleh orang lain, maupun mengikuti standar hidup karena gengsi

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia

sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri. Sebagai contoh konkrit, seorang siswa itu melakukan belajar, karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain. “intrinsic motivations are inherent in the learning situations and meet pupil-needs and purposes”. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Seperti tadi dicontohkan bahwa seorang belajar, memang benar-benar ingin mengetahui segala sesuatunya, bukan karena ingin pujian atau ganjaran. (Prihartanta, 2015)

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh itu seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya, atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, atau agar mendapat hadiah. Jadi kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya, tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukannya itu. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari

luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar (Prihartanta, 2015)

2.1.7 Konsep Motivasi

Konsep motivasi yang diuraikan oleh suwanto adalah sebagai berikut:

- a. Model Tradisional Untuk memotivasi pegawai supaya semangat kerja dapat ditingkatkan perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang memiliki prestasi.
- b Model Hubungan Manusia Untuk memotivasi pegawai agar bergairah untuk kerja yaitu dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa penting dan bermanfaat.
- b. Model Sumber Daya Manusia Pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang namun juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang bermakna

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

(Saragi, 2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi secara umum dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Seperti gaji atau upah, bonus, dan insentif. Gaji merupakan salah satu unsur motivasi bagi pegawai yang menunjukkan pengakuan secara resmi dan social terhadap pekerjaan mereka. Pegawai bisa mendapatkan kompensasi yang berkaitan uang dalam bentuk gaji atau upah, dan makanan, maka kemungkinan mereka tidak mau bekerja seperti biasa atau bahkan dapat meninggalkan profesinya. Oleh sebab itu, sistem pemberian kompensasi pegawai yang baik

akan meningkatkan kehadiran dan sistem pelayanan pegawai, sebaliknya jika tidak teratur atau sering dipotong juga dapat menurunkan motivasi pegawai untuk bekerja.

2. Faktor yang berhubungan dengan *non-keuangan*

- a. Status pekerjaan, yaitu dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi yang telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Misalnya, dalam melakukan pengangkatan pegawai dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap, yang hal itu dapat memotivasi pegawai.
- b. Penghargaan (*rewards*), yaitu hal yang sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan untuk memperbaiki kinerja personel, dan dengan adanya penghargaan terhadap pegawai, maka dapat memotivasi mereka dalam melakukan pekerjaannya terutama bila penghargaan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c. Hukuman (*punishment*), yaitu hal yang dapat membuat pegawai menjadi termotivasi untuk tidak melakukan kesalahan atau pelanggaran yang sanksinya dengan pemberian hukuman kepada mereka, misalnya pegawai diberikan sanksi atau hukuman jika terlambat datang ke tempat kerja.
- d. Beberapa faktor yang lain seperti kondisi tempat kerja, hubungan yang baik antar anggota organisasi, atasan yang baik, tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja optimal.

2.1.9 Penngertian Prestasi Kerja

Menurut Anwar Mangkunegara (2015) (Juari & Johannes, 2018) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. (Hartanti, 2016) prestasi kerja yaitu penilaian secara terstruktur terhadap tugas yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau pegawai dan dimaksudkan untuk pengembangan

Menurut (Dharma, 2001) (Hesti Surihatingrum; Tri Bodroastuti, 2012) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini.

Menurut (Dessler, 2002) (Hesti Surihatingrum; Tri Bodroastuti, 2012) prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu. Hasibuan (2000) (Ibnu Sina, 2015) berpendapat, yang dimaksud prestasi kerja adalah: Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

Dari apa yang diutarakan oleh para ahli, dapat diberikan simpulan bahwa prestasi kerja adalah : pencapaian hasil kerja yang telah diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya secara kualitas maupun kuantitas

2.1.10 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang baik berasal dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hasil dari totalitas pengaruh aspek-aspek kondisi individual dan kondisi situasional (Heidarachman, 1993). (Ibnu Sina, 2015)

Martoyo (2000), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja para karyawan dalam perusahaan antara lain seperti, kepuasan kerja, motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (1997) (Hartanti, 2016) prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi dan lingkungan kerja, meliputi: waktu kerja, istirahat, suhu, udara, penerangan, suara, serta tugas-tugas senada.
- b. Faktor-faktor yang berhubungan antara manusia seperti sistem insentif, pergeseran tugas, mutu pengawasan serta interaksi atasan dan bawahan.

2.1.11 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Ada beberapa tujuan penilaian prestasi kerja perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para pegawai atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administrasi perusahaan dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan pegawai, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi,

pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjutidengan mengadakan *training*.(Hasan, 2020)

Menurut Rahmanto (2011) (Hasan, 2020) penil aian prestasi kerja mempunyai tujuan untuk:

1. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap pegawai
2. Pengambilan keputusan administrasi seperti seleksi, promosi, *retention*, *demotion*, transfer, *termination* dan kenaikan gaji
3. Pemberian penalti seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk pengembangan kemampuan

2.1.12 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Ada tiga macam metode penilaian prestasi kerja yang diungkapkan oleh Wexley dan Yukl (1997) (Ibnu Sina, 2015) yakni:

a. Penilaian Subjektif

Meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbanganterhadap kecakapan kerja karyawan yang dilakuka oleh atasan langsung, bawahannya, kelompok kerja dan sekerjanya. Hal ini biasanya dilakukan penilaian kerja bersifat jasa

b. Penilaian Berdasarkan Perhitungan Produktivitas

Penilaian prestasi kerja atas jumlah atu satuan unit kualitas produksi kerja yang dihasilkan keryawan. Penilaian ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung

c. *Penilaian atas Pengujian*

Penilaian ini didasarkan atas kemampuan karyawan atau penilaian dilakukan dengan berdasarkan hasil testing pekerjaan dalam kondisi stimulasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan dari metode penilaian prestasi kerja yaitu penilaian berdasarkan subjektif, penilaian berdasarkan keuntungan, dan penilaian atas pengujian kemampuan karyawan.

2.1.13 Aspek-aspek Penilaian Prestasi Kerja

Untuk mengetahui sejauh man prestasi yang diperoleh karyawan, maka perlu adanya suatu sistem penilaian. Hal ini dimaksud untuk mengukur dan menghargai perilaku karyawan yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tiffin dan Mc Cormick (Miniliharjo, 2001) memberi batasan, bahwa penilaian prestasi kerja dengan hak untuk tetap bekerja, pemberhentian, promosi, penurunan jabatan, pemindahan, kenaikan atau pengurangan gaji atau pemasukan karyawan kedalam program pelatihan.

Handoko (1983), (H.Naniati, 2018) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah suatu proses yang menilai proses tersebut adalah organisasi dan organisasi yang mengevaluasi atau menilai penilaian prestasi kerja karyawan. Menurut Meier (As'ad, 1992) (H.Naniati,2018) aspek yang bisa digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kriteria-kriteri yang digunakan untuk memajukan prestasi kerja karyawan atau pegawai yaitu: Mutu kerja, ketepatan, keterampilan, ketelitian, kerapian

- a. Kualitas kerja, keluaran, tidak hanya mempertimbangkan tugas-tugas regular, tetapi juga berapa cepat karyawan menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau mendesak.
- b. Ketergantungan mengikuti perintah, kebiasaan, keselamatan (sefty) yang baik, inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran.
- c. Sikap terhadap perubahan pekerjaan, teman sekerja dan kerjasama.

2.1.14 Indikator – Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) (Mangngi et al., 2018) yang dijadikan grand teori pada penelitian ini ,ada 6 indikator, yakni :

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. \Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas kerja.

6. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

A. Hubungan Antar Variabel

1 Hubungan Antara Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Menurut Bandura dalam Monica Pedrazza (2013) (Januar, 2018) Efikasi diri adalah keyakinan mengenai kemampuan individu untuk berhasil dalam situasi tertentu. Efikasi diri memberikan pedoman untuk memotivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi. Hal ini terjadi karena mereka yakin bahwa perbuatan yang dilakukannya mampu mencapai hasil yang diharapkan walaupun mempunyai sedikit intensif untuk bertindak ataupun bertahan dalam menghadapi hambatan (Hidayat, 2011:156) (Januar, 2018). Efikasi diri memiliki peran penting dalam seorang individu khususnya dalam melaksanakan tugas - tugas. Kepercayaan diri sendiri pada kemampuan dirinya merupakan kunci utama untuk menjadikan individu bersemangat dan tekun dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya efikasi diri yang tinggi pada individu maka akan meningkatkan performa kerja mereka dan akan berpengaruh kepada prestasi kerja orang tersebut. Sebaliknya, apabila individu tidak memiliki efikasi diri yang tinggi maka mereka akan mengalami kesulitan dalam menjalankan sesuatu seperti tidak percaya diri, mudah menyerah, takut dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau bahkan menurunkan performa kerja mereka yang akan berpengaruh terhadap menurunnya prestasi kerja karyawan itu sendiri.

2. Hubungan Motivasi Dan Prestasi Kerja

Motivasi mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja, setiap perusahaan mengharapkan adanya tingkat prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus dari para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus senantiasa bisa melakukan suatu metode dorongan atau rangsangan terhadap para karyawannya, dorongan ini lah yang akan mengarahkan perilaku, sikap dan tindak tanduk karyawan untuk mengembangkan segala kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut agar mau bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik, biasanya memiliki kemampuan yang cepat untuk mengatasi permasalahan dan mengambil tindakan korektif, memiliki inisiatif dan kreatifitas dalam pekerjaan, penuh dengan percaya diri dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban. (Rizki, 2017)

B. Penelitian Yang Relevan

1. (Maria Valentina, 2015) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Surya Mustika Nusantara di Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dan populasi terjangkau dari penelitian ini adalah karyawan divisi marketing yang berjumlah 79 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 65 orang dengan menggunakan teknik acak sederhana. (Motivasi) secara serentak berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja). efikasi diri mempunyai pengaruh

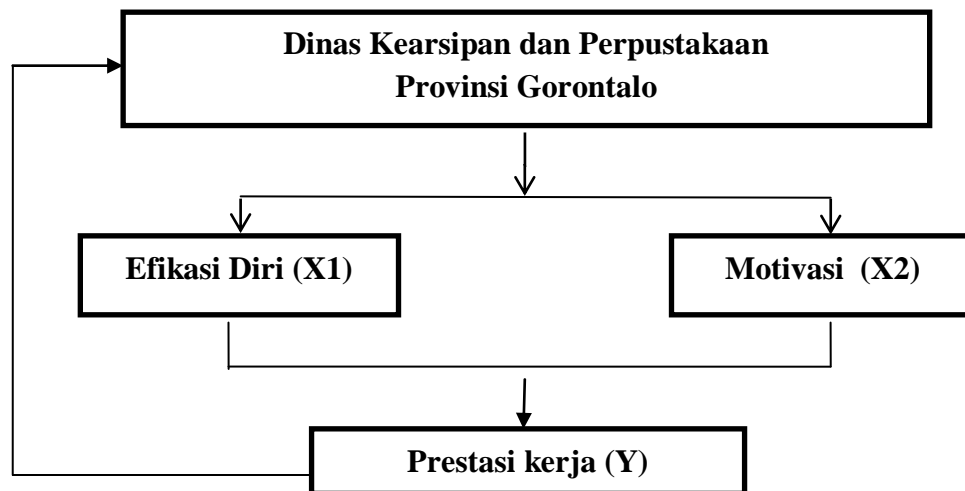
langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi terhadap variabel prestasi kerja. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara efikasi diri dan motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Surya Mustika Nusantara

2. (Putra, 2016) Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui tingkat efikasi diri , tingkat prestasi kerja dan mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan prestasi kerja di PT. Prufamily investa malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif menggunakan populasi yaitu 50 responden Analisa yang digunakan adalah *korelasi product moment*. Dari hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwasanya efikasi diri memiliki korelasi kearah positif dengan prestasi kerja. Dengan demikian semakin baik efikasi diri seorang agen asuransi, maka semakin baik pula prestasi kerjanya.
3. (Hesti Surihatingrum; Tri Bodroastuti, 2012) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah, baik secara parsial maupun secara bersama-sama

2.2. Kerangka Pemikiran

Pegawai merupakan roda penggerak dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi, pegawai dituntut untuk bekerja dengan lebih giat dan penuh semangat. Pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja Motivasi dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam organisasi tidak akan dapat dicapai tanpa adanya motivasi kerja. Dimana pimpinan organisasi memang perlu selalu memperhatikan prestasi kerja pegawainya sebab pegawai yang mempunyai prestasi maka akan merasa untung adalah organisasi itu sendiri. Hal ini sangat berdampak pada tujuan dari organisasi. Selain itu pegawai yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu memiliki sikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Dengan demikian setiap pimpinan organisasi perlu mengetahui tentang hakekat motivasi serta faktor -faktor yang menimbulkan motivasi kerja bawahannya sehingga prestasi kerjanya meningkat. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi, sehingga pihak-pihak yang mengembangkan organisasi, sehingga pihak-pihak yang menerima hasil perbuatan (dalam hal ini pihak yang menerima pelayanan) merasa puas dan mempunyai kesan baik terhadap cara pelayanan yang berikan. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap organisasi dan para pelaku pelayanan pada organisasi itu. Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah bahwa :

1. Diduga efikasi diri (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo
2. Diduga efikasi diri (X1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo
3. Diduga motivasi kerja (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu efikasi diri (X1) dan motivasi kerja (X2) serta prestasi kerja (Y) yang dilakukan pada Dinas kearsipan dan perpustakaan provinsi Gorontalo. Penelitian ini diperkirakan berlangsung selama 3 bulan dimulai dari pengedaran kuesioner sampai pada analisis hasil penelitian.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk menetapkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Matriks definisi operasional variabel penelitian akan diperlihatkan pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel.3.1. Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Efikasi diri (X1)	1. Mampu menyelesaikan tugas tertentu	Yakin dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu	Ordinal
	2. Memotivasi diri untuk melakukan tindakan	Mampu melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	3. Mampu bekerja keras	Tekun dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan	
	4. Mampu menghadapi hambatan	Mampu bertahan disaat menghadapi kesulitan	

	5. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang spesifik	Dalam tugas apapun mapu menyelesaikan pekerjaan yang luas	
Motivasi kerja (X2)	1. Motivasi yang berhubungan dengan keuangan	1. Gaji 2. Upah 3. Bonus 4. Insentif	Ordinal
	2. Motivasi yang berhubungan dengan non keuangan	1. Statuss Pekerjaan 2. Penghargaan 3. Hukuman 4. Faktor luar	

Sumber : X1: (Hasan, 2020)

Sumber X2 : (Saragi, 2017)

Variabel	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y)	Hasil kerja Pengetahuan pekerjaan Inisiatif Disiplin waktu Sikap Kecekatan mental	Ordinal

Sumber : (Mangngi et al., 2018)

Berdasarkan tabel operasionalisasi diatas, maka akan diukur dengan menggunakan skala likert, yang dipakai sebagai kuesioner dengan menggunakan 5 (lima) pilihan. Setiap pilihan akan diberikan skor yang berbeda seperti tampak dalam tabel berikut :

Tabel-3.2. Pernyataan dengan Skala Likert

Pernyataan	Kategori	Bobot
Sangat setuju/ selalu	A	5
Setuju/ sering	B	4
Kurang setuju/kadang-kadang	C	3
Tidak setuju/ jarang	D	2
Sangat tidak setuju/ tidak pernah	E	1

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2012) (Agastya & Satrya, 2018) Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas kearsipan dan perpustakaan provinsi Gorontalo sebanyak 62 orang termasuk ASN dan tenaga honorer Untuk lebih jelasnya proporsi populasi dapat dilihat pada table 3.3. berikut ini :

Tabel 3.3. Proporsi jumlah sampel

No	Bagian	Jumlah
1	Kadis	1
2	Sekestrasi Dinas	1
3	Perencanaan dan Keuangan	7
	Umum dan Kepegawaian	5
5	Ka Perpustakaan	1
6	Deposit pengembangan pengolahan bahan perpustakaan	6
7	Pembinaan pengembangan kerja sama	3
8	Layanan otomasi & pengembangan kebudayaan kegemaran	5
9	Ka Kearsipan	1
10	Pembinaan Kearsipan	2
11	Kasi Layanan & pemanfaatan kearsipan	1
12	Pengelolaan kearsipan	3
13	Pustakawan madya	4
14	Pustakawan muda	5
15	Pustakawan pertama	1
16	Pustakawan lanjutan	1
17	Arsiparis madya	9
18	Arsiparis muda	3
19	Arsiparis lanjutan	1
Total		62

Sumber : Data sekunder

2. Sampel

Sampel yaitu bagian dari keseluruhan karakteristik oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar dan tidak mampu memeliti semua populasi tersebut, maka peneliti menarik sampel dari populasi tersebut. Karena populasi sedikit dalam penelitian ini maka Penelitian ini menggunakan sampel total atau sampel yang sebesar populasinya sebanyak 62 orang

3.2.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan data

1. Sumber Data

Sumber data. dalam penelitian ini data yang dikumpulkan ada dua macam, yaitu :

- a. Data Primer : Data ini bersumber dari responden secara langsung. Dalam prakteknya diperoleh dari wawancara dan jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan. Selain itu dari pengamatan langsung terhadap situasi lokasi penelitian.
- b. Data Sekunder : Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen data statistik, buku-buku, majalah, koran dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan obyek penelitian yang penulis lakukan pada Dinas kearsipan dan perpustakaan gorontalo, misalnya srtuktur organisasi dan visi misi organisaasi

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan yaitu:

1. Observasi : melakukan pengamatan dan pencatatan untuk mengamati keadaan responden sehingga dapat diketahui keadaan sesungguhnya dari aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh responden.
2. Wawancara : adalah proses tanya jawab lisan yang diarahkan pada masalah tertentu sesuai dengan objek penelitian yang terdiri dari dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Wawancara ini akan dilakukan pada pegawai Dinas kearsipan dan perpustakaan provinsi Gorontalo yang lebih mengetahui tentang keadaan sehari-hari. Hal ini dilakukan untuk mendukung data yang sudah ada dari penyebaran *kuesioner*.
3. *Kuesioner* : Suatu penelitian mengenai suatu masalah yang dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu pertanyaan berupa formulir, diajukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban tertulis.

3.2.4. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara obyektif harus diperlukan suatu instrument. dengan menggunakan alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Untuk meyakinkan bahwa instrument yang baik dan andal maka harus diuji validitas dan reabilitas sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan obyektif.

1. Uji validitas

Untuk mengetahui sah atau validnya suatu alat ukur, maka digunakan uji validitas. Dikatakan valid suatu angket jika pernyataan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan

valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dipakai dalam penelitian/gugur. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson *product moment* sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum x^2 \}. \{n. \sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Angka korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

2. Uji Reabilitas

Untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari suatu variabel atau *construkt* maka dilakukan suatu uji yang disebut uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk melihat keandalan atau tidak andal suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien alpha dan apabila koefisien. alphanya lebih besar dari 0.60 maka semua pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel). Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*

$$a = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrument

s = Varians keseluruhan instrument

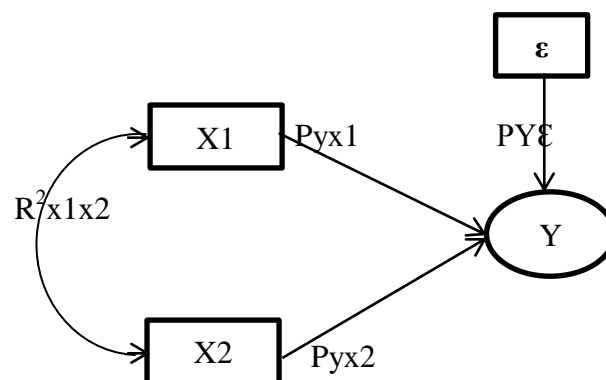
3. Konversi Data

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuisioner responden. Data yang terkumpul adalah data dengan skala ordinal, sedangkan untuk menganalisis dalam penelitian ini diperlukan data dengan ukuran skala interval. Menurut Riduwan (2005:130), untuk menaikkan data ordinal menjadi data interval

3.2.5. Metode Analisis

Metode Analisis dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk mengukur besarnya efikasi diri (X1) dan motivasi (X2) yang memengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai pada Dinas kearsipan dan perpustakaan provinsi gorontalo

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data ordinal ke skala interval serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini :



Gambar 3.1. Hasil Struktur Analisis Path

Keterangan :

X1 = Efikasi diri

X2 = Motivasi kerja

Y = Prestasi kerja pegawai

ε = Variabel lain yang mempengaruhi Y

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa efikasi diri (X1), berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai (Y), motivasi kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai (Y) efikasi diri (X1) memiliki hubungan korelasi dengan motivasi kerja (X2) serta terdapat variabel luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variabel Y yang dinyatakan dengan simbol epsilon (ε). Dengan adanya struktur jalur di atas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu ; $Y = P_{yx1} + P_{yx2} + P_y\varepsilon$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo

Di Provinsi Gorontalo pertama kali Perpustakaan Daerah terbentuk pada tahun 2004 yang merupakan UPT dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dengan nama Perpustakaan Daerah HB. Jassin dan pada tahun 2005, untuk lebih memberikan suatu legalitas terhadap Perpustakaan HB Jassin maka di keluarkan PERDA Nomor 5 Tahun 2005 tentang Susunan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kantor Perpustakaan HB Jassin yang masih merupakan UPT dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo berlokasi di Jalan Husni Thamrin Kelurahan Ipilo Kecamatan Kota Timur Kota Gorontalo dengan memakai Eks Gedung Kantor Seksi PU Kota Gorontalo, Kemudian pada tahun 2007 terdapat perubahan Organisasi dan Tata Kerja dan Kantor Perpustakaan HB. Jassin termasuk salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (OPD) yang akan dikeluarkan Peraturan Daerah yaitu Perda Nomor 7 Tahun 2007 tentang susunan Struktur Organisasi dan tata kerja Lembaga-lembaga teknis Daerah dengan nomenklaturnya adalah “Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo”. Seiring dengan evaluasi Organisasi Tata Kerja lingkup Pemerintah Provinsi Gorontalo, maka lahirlah Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah. Penjabaran Perda Nomor 11 Tahun 2016, maka lahirlah Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor : 76 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan

Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo.

4.1.2. Visi Misi

1. Visi :

Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo tidak terlepas dari Visi dan Misi serta Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dan terkait dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Gorontalo Tahun 2017 - 2022, Adapun visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Gorontalo adalah *“Terwujudnya Masyarakat Gorontalo Yang Unggul, Maju dan Sejahtera”*.

2. Misi :

Dalam upaya mencapai visi tersebut ada misi pembangunan Provinsi Gorontalo tahun 2017 – 2022 yaitu :

1. Mewujudkan pengelolaan pariwisata dan sumberdaya alam yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan. Misi ini diorientasikan pada pengelolaan SDA, terutama pariwisata, pertanian, perikanan dan kelautan, menjaga ketahanan energi serta air dengan tetap berprinsip mempertahankan kelestarian lingkungan dan kawasan hutan;
2. Menjamin ketersediaan Infrastruktur Daerah, Meningkatkan ketersediaan Infrastruktur dasar, sarana telekomunikasi, sarana perhubungan dan transportasi, mengembangkan pemanfaatan teknologi termasuk

penyediaan Infrastruktur dikawasan strategis dan infrastruktur di Perkotaan dan perdesaan;

3. Meningkatnya kesejahteraan Masyarakat yang lebih merata dan adil. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang bisa terlihat dari Peningkatan PDRB perkapita dan pengeluaran perkapita, pemerataan pendapatan serta memastikan bahwa peningkatan tersebut inklusif dan berkelanjutan;
4. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, Peningkatan Imtak, Pendidikan, Kesehatan dan pengembangan Budaya Daerah agar tercipta sumber daya Manusia Gorontalo yang berkualitas dan religius serta penurunan angka kemiskinan dan pemenuhan hak-hak dasar masyarakat;
5. Terciptanya pemerintahan yang baik dan lebih melayani, Menciptakan Aparatur Pemerintah yang kreatif, inovatif, kompetitif dan Profesional serta menjaga Stabilitas Keamanan, Ketertiban dan Politik Daerah

4.1.3. Analisis Karakteristik Responden

Dari 62 responden pada penelitian ini diperoleh identas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penyebaran quesioner yang telah dilakukan diperoleh total jenis kelamin responden yang dapat dijelaskan pada tabel 4.1 dibawah :

Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki – laki	37	50,6
Perempuan	25	40,4
Total	62	100

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 37 orang atau sekitar 59,6%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 25 orang atau 40,4%.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Usia

Usia	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
20—30	17	27,4
31-40	19	30,6
41-50	14	22,7
>51	12	19,3
Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer,

Tabel 4.2 menunjukan usia responden berada pada interval 18 – 23 tahun sebanyak 17 orang atau sekitar 27,4.%, uisa antara 23 – 28 sebanyak 19 orang atau sekitar 30,6% kemudian disusul usia antara 29 -34 orang sebanyak 14 orang atau sekitar 22,7% dan usia antara >51 tahun sebanyak 12 orang atau sekitar 19,3%

3 Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan

No	Nama Program Studi	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	SMU	8	12,9
2.	Sarjana	42	67,7
3.	Pasca sarjana	12	19,3
	Jumlah	62	100

Sumber : data diolah peneliti

Dari 62 responden, diketahui bahwa responden dengan berdasarkan jenjang pendidikan SMU 8 orang (12,3%) sedangkan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana dengan jumlah 42 orang (67,7%) dan Magister sebanyak 12 (19,3%)

4.1.4. Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 62 = 310$

Jumlah skor rendah : $1 \times 62 = 62$

Rentang Skalanya yaitu : $\frac{1310 - 62}{5} = 49,6$ dibulatkan 50

Tabel : 4.4 . Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
62 – 112	Sangat rendah
113 – 175	Rendah
176 – 226	Sedang
227 – 277	Tinggi
278 – 328	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2014

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 62 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Variabel Efikasi Diri (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel efikasi diri dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang variabel efikasi diri (X1)

No	Bobot	Variabel Efikasi Diri								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	14	70	23	16	80	26	4	20	6
2	4	36	144	58	32	128	52	11	44	18
3	3	12	36	19	14	42	22	47	141	76
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		62	250	100	62	250	100	60	205	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Sedang		

No	Bobot	Variabel Efikasi Diri					
		Item 4			Item 5		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	12	60	20	2	10	3
2	4	2	8	3	15	60	24
3	3	48	144	77	45	135	73
4	2	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		62	212	100	62	205	100
Ket		Sedang			Sedang		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5, data item (no.1) yang diperoleh dari 62 responden, mendapat skor item 1 sebesar 250 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 250 tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 205 tergolong sedang. Data item (no.4) mendapat skor 202 tergolong sedang. Data item (no.5) mendapat skor 205 tergolong sedang.

2. Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Bobot	Motivasi Kerja (X2)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	16	80	25	4	20	6	5	25	8	11	55	17
2	4	37	148	60	49	196	79	46	184	74	41	164	66
3	3	9	27	15	9	27	15	11	33	18	9	27	15
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		62	255	100	62	243	100	62	242	100	62	248	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Motivasi Kerja (X2)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	15	4	20	6	7	35	11	13	65	21
2	4	43	172	69	35	150	57	44	176	71	36	144	58
3	3	10	30	16	22	66	35	10	30	16	13	39	21
4	2	0	0	0	1	2	2	1	2	2	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		62	247	100	62	238	100	62	243	100	62	248	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Simber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6, data item (no.1) yang diperoleh dari 62 responden, mendapat skor item 1 sebesar 255 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 243, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 242 tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 248 tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 247 tergolong sedang. Data item (no.6) mendapat skor 238 tergolong sedang. Data item (no.7) mendapat skor 243 tergolong tinggi. Data item (no.8) mendapat skor 248 tergolong tinggi.

3 Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang Semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan responden tentang variabel Prestasi Kerja

No	Bobot	Variabel Prestasi Kerja								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	24	120	39	14	70	23	17	85	27
2	4	34	136	55	43	172	69	42	168	68
3	3	4	12	6	5	15	8	2	6	3
4	2	0	0	0	0	0	0	1	2	2
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		62	268	100	62	257	100	60	261	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Prestasi Kerja								
		Item 4			Item 5			Item 6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	16	80	25	14	70	23	10	50	16
2	4	37	148	60	37	148	60	31	124	50
3	3	9	27	15	11	33	17	20	60	32
4	2	0	0	0	0	0	0	1	2	2
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		62	255	100	62	251	100	60	236	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Simber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.7, data item (no.1) yang diperoleh dari 62 responden, mendapat skor 268, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 257, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 261, kategori tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 255, kategori tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 251, kategori tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 236, kategori tinggi.

4.1.5 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 62 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel Efikasi diri

Tabel 4.9. Hasil Uji validitas dan reliabilitas variabel efikasi diri (X1)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,611	Valid	$0,780 > 0,60$	Reliabel
	2	0,460			
	3	0,410			
	4	0,423			
	5	0,511			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.9 .di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk efikasi diri (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,780 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi kerja

Tabel 4.10. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi kerja (X2)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,430	Valid	$0,746 > 0,60$	Reliabel
	2	0,754			
	3	0,582			
	4	0,422			
	5	0,337			
	6	0,409			
	7	0,508			
	8	0,421			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,476 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

c. Uji validitas dan reliabilitas variabel prestasi kerja

Tabel 4.10. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel prestasi kerja (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,442	Valid	$0,727 > 0,60$	Reliabel
	2	0,483			
	3	0,406			
	4	0,531			
	5	0,423			
	6	0,496			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel prestasi kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,727 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2. Analisis Data Statistik

Pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel independen, yaitu seemanagt kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh beban kerja dan konflik kerja sebagai variabel tidak terikat pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo

Hasil analisis jalur akan diketahui apakah variabel independen (Independen) baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan (signifikan) terhadap variabel dependen (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 66 responden menggunakan alat statistik

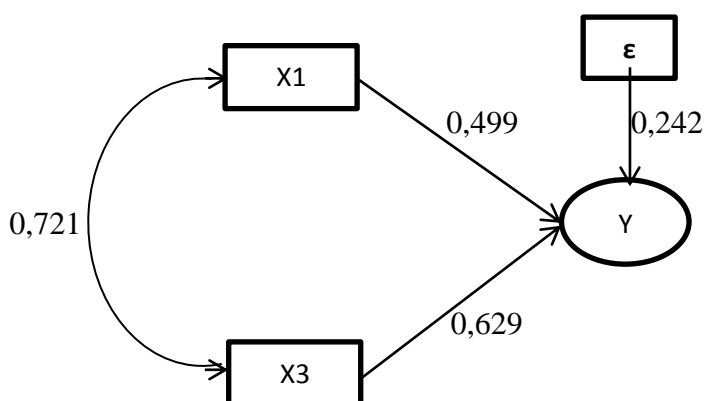
Untuk mengetahui prestasi kerja yang dipengaruhi oleh efikasi dan motivasi kerja maka akan dijelaskan analisis hasil *statistic*. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh bahwa *independent* variabel memberikan dampak yang (*significant*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil olahan data kerangka hubungan sebab akibat antara X1, dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = 0,499X1 + 0,629X2 + 0,242e$$

Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coeficient independent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

1. Variabel efikasi diri (X1) adalah 0,499 dan positif, menandakan variabel edikasi diri (X1), yang memiliki kontribusi positif terhadap prestasi diri (Y). Artinya, jika efikasi diri meningkat satu point, maka prestasit kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,499
2. Motivasi kerja (X2) sebesar 0,629 dan bertanda positif menandakan variabel motivasi kerja (X2), memiliki kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja (Y). Artinya, bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan, maka prestasi kerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,629
3. Epsilon (e) sebesar 0,242 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 24,2%

4. Koefisien korelasi sebesar dan koefisien determinasi (R Square). sebesar 0,758, menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi...Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.11 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0,499	0,499	49,9%	0,758 (75,8%)
X2	0,629	0,629	62,9%	
e	0,242	0,242	42,4%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. Efikasi diri dan motivasi kerja Secara Simultan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (Y) .

Berdasarkan perhitungan data dengan *aplicasi* SPSS vs 21.0, uji *siginificansi* analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas *siginificansi* dimana keputusannya apabila nilai *probabilitytas* alpha (0,05) lebih besar atau sama dengan nilai *probabilitytas* sig ($0,05 < \text{sig}$), atau apabila nilai F hitung > nilai F tabel maka H_a diterima, artinya *significant*,

Dari hasil perhitungan data diperoleh nilai sig sebesar 0,006 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha $0,05 > \text{sig } 0,006$ dan F hitung ($13,011$) > 3,15 maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa variabel efikasi diri (X1), dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan *significant* terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

4.3.2. Efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana variabel efikasi diri mempunyai nilai sig sebesar 0,003, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,008$) dan nilai t hitung ($11,339$) > nilai t tabel (1,671), maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa efikasi diri berpengaruh *significant* terhadap prestasi kerja pegawai

4.3.3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana motivasi kerja (X2) memiliki nilai *significansi* sebesar 0,003, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05,

ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 > 0,003) dan nilai t hitung (19,294) > nilai t tabel (1,671) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Tabel 4.12. Pengaruh Antar Variabel X_1, X_2 dan Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,006	0,05	Signifikan
Pyx1	0,009	0,05	Signifikan
Pyx1	0,003	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2022

4.4. Pembahasan

4.4.1. Efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yakni efikasi diri dan motivasi kerja secara serentak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tingginya efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai seiring dengan motivasi yang tinggi maka akan menyebabkan prestasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini mendapat dukungan penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Maria Valentina, 2015). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi secara serentak, efikasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja dan terdapat pengaruh antara efikasi diri dan motivasi terhadap prestasi kerja.

Salah satu faktor individu yang memiliki peran dalam peningkatan prestasi kerja pegawai ialah efikasi diri. Efikasi diri sangat berkaitan dengan dunia kerja, yang mana seorang pegawai memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menguasai kondisi serta mencapai sesuatu yang menguntungkan (Santrock,

2017). Dengan adanya efikasi diri yang baik maka seseorang memiliki keyakinan dalam melaksanakan pekerjaannya serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Efikasi diri sendiri merupakan unsur dari faktor individu yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Selain aspek efikasi diri, sebuah organisasi juga memperhatikan aspek motivasi kerja, pimpinan organisasi perlu menyadari bahwa pemberian motivasi adalah aspek yang menentukan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pada organisasi, sehingga pimpinan merasa perlu memberikan dorongan motivasi yang tinggi, untuk memperbaiki kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi

Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen dan atasan suatu organisasi serta lingkungan kerja organisasi tersebut yang akan berdampak pada kprestasi kerja. *Self-efficacy*, motivasi kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* dan motivasi kerja tinggi akan lebih percaya pada diri dalam menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaanya

Nilai koefisien deretminasi R^2 dengan nilai 0,768 dan *adjusted R Square sebesar 0,758* menandakan adanya kontribusi variable efikasi diri dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai., artinya bahwa prestasi kerja pegawai ditentukan oleh variable efikasi diri dan motivasi kerja sedangkan lainnya sebesar 24,2% disebabkan oleh variable lain diluar model ini

4.4.2. Efikasi Diri secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Hal ini memiliki makna bahwa semakin tingginya efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai, maka akan meningkatkan prestasi kerjanya (Putra, 2016). Melakukan penelitian sebelumnya yang mana hasil penelitiannya adalah bahwasanya efikasi diri memiliki korelasi kearah positif dengan prestasi kerja. Dengan demikian semakin baik efikasi diri seorang agen asuransi, maka semakin baik pula prestasi kerjanya. Jadi dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya

Menurut Bandura dalam Monica Pedrazza (2013) (Januar, 2018) Efikasi diri adalah keyakinan mengenai kemampuan individu untuk berhasil dalam situasi tertentu. Efikasi diri memberikan pedoman untuk memotivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi. Hal ini terjadi karena mereka yakin bahwa perbuatan yang dilakukannya mampu mencapai hasil yang diharapkan walaupun mempunyai sedikit intensif untuk bertindak ataupun bertahan dalam menghadapi hambatan (Hidayat, 2011:156) (Januar, 2018). Efikasi diri memiliki peran penting dalam seorang individu khususnya dalam melaksanakan tugas - tugas. Kepercayaan diri sendiri pada kemampuan dirinya merupakan kunci utama untuk menjadikan individu bersemangat dan tekun dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya efikasi diri yang tinggi pada individu maka akan meningkatkan performa kerja mereka dan akan berpengaruh kepada prestasi kerja orang tersebut. Sebaliknya, apabila individu tidak memiliki efikasi diri yang tinggi maka mereka akan mengalami kesulitan dalam menjalankan sesuatu seperti tidak percaya diri,

mudah menyerah, takut dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau bahkan menurunkan performa kerja mereka yang akan berpengaruh terhadap menurunnya prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui dimana efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan tetapi lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Dari hasil jawaban responden diketahui ada beberapa dimensi memiliki skor yang tinggi dan sedang, namun tidak ada yang rendah, yakni item tekun dalam melaksanakan pekerjaan, mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan, mampu menyelesaikan pekerjaan secara luas, artinya pegawai memiliki keyakinan dan kemampuan untuk menghasilkan performa yang lebih tinggi. Walaupun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan fakta yang ada namun efikasi diri yang dimilikinya memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasinya.

4.4.3. Motivasi Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Hal ini memiliki informasi bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja pegawai

(Hesti Suriatingrum; Tri Bodroastuti, 2012) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Martoyo (2000), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja para karyawan

dalam perusahaan antara lain seperti, kepuasan kerja, motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Jadi penelitian ini menapatkan dukungan dari teori maupun dari hasil penelitian sebelumnya

Motivasi mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja, setiap perusahaan mengharapkan adanya tingkat prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus dari para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus senantiasa bisa melakukan suatu metode dorongan atau rangsangan terhadap para karyawannya, dorongan inilah yang akan mengarahkan perilaku, sikap dan tindakan karyawan untuk mengembangkan segala kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut agar mau bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik, biasanya memiliki kemampuan yang cepat untuk mengatasi permasalahan dan mengambil tindakan korektif, memiliki inisiatif dan kreatifitas dalam pekerjaan, penuh dengan percaya diri dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban. (Rizki, 2017)

Dari hasil penelitian ini juga diketahui yang mana motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibanding dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui rata – rata jawaban memiliki skor yang tinggi, artinya pegawai yang ada pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu responden mengungkapkan bahwa peran motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu motivasi

yang berbentuk atau yang berhubungan dengan finansial maupun non finansial.

Dalam pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya secara kualitas maupun kuantitas,tidak lain melalui peran motivasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara efikasi diri dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo
2. Variabel efikasi diri secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo
3. Variabel motivasi kerja secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo

5.2. Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pihak Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui efikasi diri memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu disarankan kepada pihak pimpinan sebaiknya

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja misalnya pengembangan karir pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dimana pengembangan karir pegawai mampu memberikan peran terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Agastya, P. Y., & Satria, I. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4570. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p19>
- Hartanti, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian Syariah Cabang Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasan, M. S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pelabuhan Bajoe Kabupaten Bone. In *Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Hesti Surihatingrum; Tri Bodroastuti. (2012). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1–23.
- Ibnu Sina. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda Ibnu Sina 1 , Aji Ratna Kusuma 2 , DB. Paranoan 3*. 3(1), 212.
- Januar, D. (2018). *Analisis pengaruh efikasi diri dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan*.
- Juari, P., & Johannes, A. W. (2018). Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 3(1), 67–84. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v3i1.303>
- Mangngi, R. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 207–224.
- Maria Valentina. (2015). *Pengaruh efikasi diri (Self Efikasi) dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Di PT. Surya Mustika Nusantara jakarta*.
- Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Deputi Dukungan Kebijakan Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa ____ (2018).

- Prihartanta, W. (2015). Teori - Teori Motivasi. *Adabiya Universits Islam Negeri Ar-Raniry*, 1(83).
- Putra, H. P. (2016). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Prestasi Kerja Agen Asuransi Pt. Prufamily Investasi Malang*. 1(1), 1–10.
- Putri, P., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *None*, 5(11), 247297.
- Ritonga, E. Y. (2018). Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Dalam Organisasi. *AL-IDÂRAH Jurnal Pengkajian Dakwan Dan Manajemen*, V(6), 13–35.
- Rizki, M. Y. (2017). *Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja karyawan Pada HotelHotel Resty Menara Pekanbaru*. 148, 148–162.
- Saragi, R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap KInerja. *Universitas Medan Area*.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

ANGKET UNTUK PEGAWAI PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAA PROVINSI GORONTALO

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Sri Elvina Djafar Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “

Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja Terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas kearsipan dan perpustakaan provinsi gorontalo ” Dalam rangka menyusun proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Sri Elvina Djafar

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Tingkat Pendidikan :

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu/Sangat setuju
- B. Sering/Setuju
- C. Kadang-Kadang/
- D. Jarang/Tidak setuju
- E. Tidak Pernah/Sangat tidak setuju

PERNYATAAN

No	VARIABEL EFIKASI DIRI
1	Saya yakin terhadap diri sendiri ..
	<ul style="list-style-type: none">a. Sangat mampu melakukan pekerjaan tertentub. Mampu melakukan pekerjaan tertentuc. Kadang-kadang mampu melakukan pekerjaan tertentud. Tidak mampu melakukan pekerjaan tertentue. Sangat tidak mampu melakukan pekerjaan tertentu
2	Saya yakin
	<ul style="list-style-type: none">a. Sangat mampu melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaanb. Setuju mampu melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaanc. Kadang-kadang mampu melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaand. Tidak mampu melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaane. Sangat tidak mampu melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan
3	Pekerjaan yang ditetapkan saya....
	<ul style="list-style-type: none">a. Sangat tekun dalam menyelesaikanb. Tekun ekun dalam menyelesaikanc. Kadang-kadang tekun dalam menyelesaikand. Tidak tekun dalam menyelesaikane. Sangat tidak tekundalam menyelesaikan
4	Saat kesulitan saya
	<ul style="list-style-type: none">a. Sangat mampu bertahan dalam meyelesaikan pekerjaanb. Mampu bertahan dalam meyelesaikan pekerjaanc. Kadang-kadang mampu bertahan dalam meyelesaikan pekerjaand. Tidak mampu bertahan dalam meyelesaikan pekerjaane. Sangat tidak mampu bertahan dalam meyelesaikan pekerjaan
5	Dalam tugas apapun yag diberikan saya
	<ul style="list-style-type: none">f. Sangat mampu mengerjakan pekerjaan yang sangat luasg. Mampu mengerjakan pekerjaan yang sangat luash. Kadang-kadang mampu mengerjakan pekerjaan yang sangat luasi. Tidak mengerjakan pekerjaan yang sangat luasSangat Tidak mengerjakan pekerjaan yang sangat luas

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)	
1	Gaji yang di terima .
	a. Sangat sesuai dengan beban kerja saya b. Sesuai dengan beban kerja saya c. Kadang-kadang sesuai dengan beban kerja saya d. Tidak sesuai dengan beban kerja saya e. Tidak pernah sesuai dengan beban kerja saya
2	Upah yang saya terima...
	a. Sangat memadai b. Memadai c. Kurang memadai d. Tidak memadai e. Sangat tidak memadai
3	Pimpinan memberikan bonus
	a. Selalu sesuai dengan pekerjaam b. Sering sesuai dengan pekerjaan c. Kadang-kadang sesuai denganpekerjaan d. Tidak sesuai pekerjaan e. Sanga tidak sesuai pekerjaan
4	Insentif yang saya
	a. Selalu sesuai dengan kinerja b. Sesuai dengan kinerja c. Kurang sesuai dengan kinerja d. Tidak sesuai dengan kinerja e. Sangat tidak sesuai dengan kinerja.
5	Pimpinan memberikan motivasi dalam dalam melakukan peningkatan pegawai
	a. Selalu memberikan motivasi dalam dalam melakukan peningkatan pegawai b. Sering memberikan motivasi dalam dalam melakukan peningkatan pegawai c. Kadang – kadang memberikan motivasi dalam dalam melakukan peningkatan pegawai d. Jarang memberikan motivasi dalam dalam melakukan peningkatan pegawai e. Tidak pernah memberikan motivasi dalam dalam melakukan peningkatan pegawai

6	<p>Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi b. Sering memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi c. Kadang – kadang memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi d. Jarang memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi e. Tidak pernah memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi
7	<p>Pimpinan memberikan sanksi jika pegawai terlambat datang dikantor</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memberikan sanksi jika pegawai terlambat datang dikantor b. Sering memberikan sanksi jika pegawai terlambat datang dikantor c. Kadang – kadang memberikan sanksi jika pegawai terlambat datang dikantor d. Jarang memberikan sanksi jika pegawai terlambat datang dikantor e. Tidak pernah memberikan sanksi jika pegawai terlambat datang dikantor
8	<p>Pimpinan memberikan motivasi untuk peningkatan prestasi kerja pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memberikan motivasi untuk peningkatan prestasi kerja pegawai b. Sering memberikan motivasi untuk peningkatan prestasi kerja pegawai c. Kadang – kadang memberikan motivasi untuk peningkatan prestasi kerja pegawai d. Jarang memberikan motivasi untuk peningkatan prestasi kerja pegawai e. Tidak pernah memberikan motivasi untuk peningkatan prestasi kerja pegawai
VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)	
1	<p>Hasil kerja saya</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu sesuai dengan target yang ditentukan b. Sering sesuai dengan target yang ditentukan c. Kadang – kadang sesuai dengan target yang ditentukan d. Jarang sesuai dengan target yang ditentukan e. Tidak pernah sesuai dengan target yang ditentukan
2	<p>Tingkat pengetahuan saya</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sangat sesuai dengan pekerjaan saya miliki b. Sesuai dengan pekerjaan saya miliki c. Kadang-kadang sesuai dengan pekerjaan saya miliki d. Tidak sesuai dengan pekerjaan saya miliki

	e. Sangat tidak sesuai dengan pekerjaan saya miliki
3	Saya memiliki inisiatif..
	a. Selalu memiliki inisatif dalam menyelesaikan pekerjaan b. Seringmemiliki inisatif dalam menyelesaikan pekerjaan c. Kadang-kadang memiliki inisatif dalam menyelesaikan pekerjaan d. Kurang memiliki inisatif dalam menyelesaikan pekerjaan e. Tidak memiliki inisatif dalam menyelesaikan pekerjaan
4	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
	a. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan b. Sering tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan c. Kadang-kadang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan d. Tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan e. Sangat tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
5	Saya memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan
	a. Sealu memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan b. Sering memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan c. Kadang-kadang memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan d. Kurang memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan uju e. Tidak memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan
6	Saya memiliki kemampuan dalam menerima instruksi dari atasan saya
	a. Selalu memiliki kemampuan dalam menerima instruksi dari atasan b. Sering memiliki kemampuan dalam menerima instruksi dari atasan s c. Kadang – kadang memiliki kemampuan dalam menerima instruksi dari atasan d. Tidak memiliki kemampuan dalam menerima instruksi dari atasan e. Sangat tidak memiliki kemampuan dalam menerima instruksi dari atasan

LAMPIRAN 2 DATA ORDINAL

Variabel Efikasi Diri (X1)					
N0	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5
1	4	4	3	3	3
2	4	5	4	4	3
3	4	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3
5	3	5	4	3	3
6	4	5	3	3	4
7	4	3	3	4	3
8	4	5	3	3	3
9	4	3	4	3	3
10	4	4	4	4	4
11	5	5	3	3	3
12	3	4	3	3	3
13	3	4	4	3	3
14	3	5	3	3	3
15	3	3	3	3	3
16	4	4	3	3	4
17	4	4	3	4	3
18	4	4	3	3	3
19	4	3	3	3	3
20	4	4	3	3	3
21	3	3	3	3	4
22	3	4	3	3	3
23	3	4	4	3	4
24	5	5	3	3	3
25	5	5	3	3	4
26	4	4	3	3	3
27	5	4	4	3	3
28	4	5	3	3	3
29	4	4	3	3	3
30	3	4	3	3	3
31	4	5	3	3	3
32	4		3	3	3
33	3	3	3	3	3
34	4	3	5	3	4
35	5	3	3	3	3
36	4	3	3	3	4
37	4	4	3	3	5
38	5	4	3	4	3
39	4	4	3	3	3

40	5	4	3	3	3
41	4	5	3	3	3
42	3	4	3	4	5
43	4	4	5	3	4
44	4	3	3	4	4
45	5	3	3	3	4
46	4	5	3	5	3
47	4	4	4	4	3
48	5	4	3	4	3
49	4	4	3	4	4
50	5	3	3	3	3
51	4	4	3	3	3
52	5	4	5	3	3
53	4	4	4	3	3
54	5	5	3	3	3
55	5	5	5	5	3
56	4	4	3	3	4
57	4	4	3	4	4
58	4	4	3	3	4
59	4	4	3	3	3
60	5	5	3	3	3
61	4	5	3	3	3
62	4	4	4	3	3

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	12.000	0.197	0.197	0.277	-0.853	1.000
	4.000	36.000	0.574	0.770	0.303	0.740	2.364
	5.000	14.000	0.230	1.000	0.000		3.730
2.000	3.000	14.000	0.213	0.213	0.291	-0.796	1.000
	4.000	32.000	0.525	0.738	0.326	0.636	2.297
	5.000	16.000	0.262	1.000	0.000		3.606
3.000	3.000	47.000	0.770	0.770	0.303	0.740	1.000
	4.000	11.000	0.164	0.934	0.128	1.510	2.465
	5.000	4.000	0.066	1.000	0.000	8.210	3.340
4.000	3.000	48.000	0.787	0.787	0.291	0.796	1.000
	4.000	2.000	0.180	0.967	0.073	1.841	2.575
	5.000	12.000	0.033	1.000	0.000		3.603
5.000	3.000	45.000	0.721	0.721	0.336	0.587	1.000
	4.000	15.000	0.246	0.967	0.073	1.841	2.534
	5.000	2.000	0.033	1.000	0.000		3.699

Successive Interval

1	2	3	4	5	TOTAL
2.364	2.297	1.000	1.000	1.000	7.661
2.364	3.606	2.465	2.575	1.000	12.010
2.364	1.000	1.000	1.000	1.000	6.364
1.000	2.297	1.000	1.000	1.000	6.297
1.000	3.606	2.465	1.000	1.000	9.071
2.364	3.606	1.000	1.000	2.534	10.503
2.364	1.000	1.000	2.575	1.000	7.939
2.364	3.606	1.000	1.000	1.000	8.970
2.364	1.000	2.465	1.000	1.000	7.828
2.364	2.297	2.465	2.575	2.534	12.235
3.730	3.606	1.000	1.000	1.000	10.337
1.000	2.297	1.000	1.000	1.000	6.297
1.000	2.297	2.465	1.000	1.000	7.762
1.000	3.606	1.000	1.000	1.000	7.606
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.364	2.297	1.000	1.000	2.534	9.194
2.364	2.297	1.000	2.575	1.000	9.236
2.364	2.297	1.000	1.000	1.000	7.661
2.364	1.000	1.000	1.000	1.000	6.364
2.364	2.297	1.000	1.000	1.000	7.661
1.000	1.000	1.000	1.000	2.534	6.534
1.000	2.297	1.000	1.000	1.000	6.297
1.000	2.297	2.465	1.000	2.534	9.296
3.730	3.606	1.000	1.000	1.000	10.337
3.730	3.606	1.000	1.000	2.534	11.870
2.364	2.297	1.000	1.000	1.000	7.661
3.730	2.297	2.465	1.000	1.000	10.492
2.364	3.606	1.000	1.000	1.000	8.970
2.364	2.297	1.000	1.000	1.000	7.661
1.000	2.297	1.000	1.000	1.000	6.297
2.364	3.606	1.000	1.000	1.000	8.970
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.364	1.000	3.340	1.000	2.534	10.238
3.730	1.000	1.000	1.000	1.000	7.730
2.364	1.000	1.000	1.000	2.534	7.897
2.364	2.297	1.000	1.000	3.699	10.360
3.730	2.297	1.000	2.575	1.000	10.603
2.364	2.297	1.000	1.000	1.000	7.661
3.730	2.297	1.000	1.000	1.000	9.028
2.364	3.606	1.000	1.000	1.000	8.970
1.000	2.297	1.000	2.575	3.699	10.572
2.364	2.297	3.340	1.000	2.534	11.535
2.364	1.000	1.000	2.575	2.534	9.473
3.730	1.000	1.000	1.000	2.534	9.264

2.364	3.606	1.000	3.603	1.000	11.573
2.364	2.297	2.465	2.575	1.000	10.701
3.730	2.297	1.000	2.575	1.000	10.603
2.364	2.297	1.000	2.575	2.534	10.770
3.730	1.000	1.000	1.000	1.000	7.730
2.364	2.297	1.000	1.000	1.000	7.661
3.730	2.297	3.340	1.000	1.000	11.368
2.364	2.297	2.465	1.000	1.000	9.126
3.730	3.606	1.000	1.000	1.000	10.337
3.730	3.606	3.340	3.603	1.000	15.280
2.364	2.297	1.000	1.000	2.534	9.194
2.364	2.297	1.000	2.575	2.534	10.770
2.364	2.297	1.000	1.000	2.534	9.194
2.364	2.297	1.000	1.000	1.000	7.661
3.730	3.606	1.000	1.000	1.000	10.337
2.364	3.606	1.000	1.000	1.000	8.970
2.364	2.297	2.465	1.000	1.000	9.126

Variabel MotivAi (X2)								
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8
1	3	4	3	3	3	3	3	3
2	5	4	4	5	5	3	3	5
3	5	4	5	4	4	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	3
6	4	4	5	4	4	5	4	4
7	5	5	4	4	4	4	4	4
8	4	3	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	5	4	4	4	4
10	5	4	3	5	5	3	3	5
11	5	4	4	4	5	5	5	4
12	3	4	4	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	3
14	4	4	4	4	4	3	4	3
15	5	5	4	4	4	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	3	4	4
18	4	5	4	4	4	4	4	5
19	4	4	3	3	3	3	4	3
20	4	4	4	5	5	3	5	4
21	4	4	4	5	3	5	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	4	4	4	3	4

24	4	4	3	4	4	4	4	3
25	4	4	4	5	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	3	4	4	3	4
28	5	3	4	4	5	3	4	4
29	4	4	4	4	5	4	5	4
30	4	4	4	5	4	4	4	3
31	3	4	3	4	3	3	4	4
32	4	3	4	4	4	4	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	5
34	3	4	4	4	4	3	4	4
35	4	4	4	3	4	4	4	5
36	4	3	4	3	4	4	4	5
37	5	4	4	5	5	3	4	4
38	5	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	3	4	4
40	4	4	4	4	3	3	4	4
41	4	4	3	3	3	4	5	5
42	4	4	4	4	3	4	4	4
43	4	4	4	4	3	4	3	4
44	4	4	5	4	4	3	4	4
45	4	3	4	4	4	3	3	4
46	5	4	4	5	5	3	4	4
47	4	4	5	4	5	3	3	3
48	4	3	4	4	4	3	5	3
49	5	4	3	2	4	5	2	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	5	5	4	2	4	4
52	3	4	4	4	4	4	4	4
53	3	4	4	5	4	4	4	4
54	5	4	4	4	4	4	3	4
55	4	4	4	3	3	3	5	5
56	3	3	4	3	3	3	4	4
57	3	4	3	4	4	3	4	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	5
60	4	4	3	4	4	4	4	4
61	5	3	3	3	4	4	4	4
62	5	5	4	4	4	4	4	5

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	9.000	0.145	0.145	0.228	-1.057	1.000
	4.000	37.000	0.597	0.742	0.323	0.649	2.412
	5.000	16.000	0.258	1.000	0.000		3.823
2.000	3.000	9.000	0.145	0.145	0.228	-1.057	1.000
	4.000	49.000	0.790	0.935	0.126	1.518	2.700
	5.000	4.000	0.065	1.000	0.000		4.525
3.000	3.000	11.000	0.177	0.177	0.260	-0.925	1.000
	4.000	46.000	0.742	0.919	0.150	1.401	2.614
	5.000	5.000	0.081	1.000	0.000		4.320
4.000	2.000	1.000	0.016	0.016	0.040	-2.141	1.000
	3.000	9.000	0.145	0.161	0.245	-0.989	2.092
	4.000	41.000	0.661	0.823	0.260	0.925	3.476
	5.000	11.000	0.177	1.000	0.000		4.964
5.000	3.000	10.000	0.161	0.161	0.245	-0.989	1.000
	4.000	43.000	0.694	0.855	0.228	1.057	2.540
	5.000	9.000	0.145	1.000	0.000		4.088
6.000	2.000	1.000	0.016	0.016	0.040	-2.141	1.000
	3.000	22.000	0.355	0.371	0.378	-0.329	2.547
	4.000	35.000	0.565	0.935	0.126	1.518	3.945
	5.000	4.000	0.065	1.000	0.000		5.453
7.000	2.000	1.000	0.016	0.016	0.040	-2.141	1.000
	3.000	10.000	0.161	0.177	0.260	-0.925	2.137
	4.000	44.000	0.710	0.887	0.192	1.211	3.595
	5.000	7.000	0.113	1.000	0.000		5.196
8.000	3.000	13.000	0.210	0.210	0.288	-0.808	1.000
	4.000	36.000	0.581	0.790	0.288	0.808	2.373
	5.000	13.000	0.210	1.000	0.000		3.747

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
1.000	2.700	1.000	2.092	1.000	2.547	2.137	1.000	13.476
3.823	2.700	2.614	4.964	4.088	2.547	2.137	3.747	26.621
3.823	2.700	4.320	3.476	2.540	2.547	2.137	1.000	22.544
3.823	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	3.747	26.441
3.823	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	1.000	23.694
2.412	2.700	4.320	3.476	2.540	5.453	3.595	2.373	26.870
3.823	4.525	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	2.373	26.892
2.412	1.000	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	1.000	20.583
2.412	2.700	2.614	4.964	2.540	3.945	3.595	2.373	25.145
3.823	2.700	1.000	4.964	4.088	2.547	2.137	3.747	25.007
3.823	2.700	2.614	3.476	4.088	5.453	5.196	2.373	29.723

1.000	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	3.747	23.617
2.412	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	1.000	22.283
2.412	2.700	2.614	3.476	2.540	2.547	3.595	1.000	20.886
3.823	4.525	2.614	3.476	2.540	3.945	5.196	3.747	29.866
2.412	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	2.373	23.656
2.412	2.700	2.614	3.476	2.540	2.547	3.595	2.373	22.259
2.412	4.525	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	3.747	26.854
2.412	2.700	1.000	2.092	1.000	2.547	3.595	1.000	16.347
2.412	2.700	2.614	4.964	4.088	2.547	5.196	2.373	26.896
2.412	2.700	2.614	4.964	1.000	5.453	3.595	2.373	25.113
2.412	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	2.373	23.656
2.412	2.700	1.000	3.476	2.540	3.945	2.137	2.373	20.583
2.412	2.700	1.000	3.476	2.540	3.945	3.595	1.000	20.669
2.412	2.700	2.614	4.964	2.540	3.945	3.595	2.373	25.145
2.412	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	2.373	23.656
2.412	2.700	2.614	2.092	2.540	3.945	2.137	2.373	20.814
3.823	1.000	2.614	3.476	4.088	2.547	3.595	2.373	23.517
2.412	2.700	2.614	3.476	4.088	3.945	5.196	2.373	26.804
2.412	2.700	2.614	4.964	2.540	3.945	3.595	1.000	23.772
1.000	2.700	1.000	3.476	1.000	2.547	3.595	2.373	17.692
2.412	1.000	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	1.000	20.583
2.412	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	3.747	25.029
1.000	2.700	2.614	3.476	2.540	2.547	3.595	2.373	20.847
2.412	2.700	2.614	2.092	2.540	3.945	3.595	3.747	23.646
2.412	1.000	2.614	2.092	2.540	3.945	3.595	3.747	21.945
3.823	2.700	2.614	4.964	4.088	2.547	3.595	2.373	26.707
3.823	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	2.373	25.068
2.412	2.700	2.614	3.476	2.540	2.547	3.595	2.373	22.259
2.412	2.700	2.614	3.476	1.000	2.547	3.595	2.373	20.719
2.412	2.700	1.000	2.092	1.000	3.945	5.196	3.747	22.091
2.412	2.700	2.614	3.476	1.000	3.945	3.595	2.373	22.116
2.412	2.700	2.614	3.476	1.000	3.945	2.137	2.373	20.657
2.412	2.700	4.320	3.476	2.540	2.547	3.595	2.373	23.965
2.412	1.000	2.614	3.476	2.540	2.547	2.137	2.373	19.100
3.823	2.700	2.614	4.964	4.088	2.547	3.595	2.373	26.707
2.412	2.700	4.320	3.476	4.088	2.547	2.137	1.000	22.680
2.412	1.000	2.614	3.476	2.540	2.547	5.196	1.000	20.785
3.823	2.700	1.000	1.000	2.540	5.453	1.000	2.373	19.890
2.412	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	2.373	23.656
1.000	1.000	4.320	4.964	2.540	1.000	3.595	2.373	20.794
1.000	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	2.373	22.244
1.000	2.700	2.614	4.964	2.540	3.945	3.595	2.373	23.733
3.823	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	2.137	2.373	23.609
2.412	2.700	2.614	2.092	1.000	2.547	5.196	3.747	22.308
1.000	1.000	2.614	2.092	1.000	2.547	3.595	2.373	16.222

1.000	2.700	1.000	3.476	2.540	2.547	3.595	1.000	17.859
2.412	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	2.373	23.656
2.412	2.700	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	3.747	25.029
2.412	2.700	1.000	3.476	2.540	3.945	3.595	2.373	22.042
3.823	1.000	1.000	2.092	2.540	3.945	3.595	2.373	20.369
3.823	4.525	2.614	3.476	2.540	3.945	3.595	3.747	28.266

Vatiabel Prestasi Kerja (Y)						
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
1	4	3	3	4	5	3
2	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	4
5	5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	4	3
7	5	4	4	4	4	4
8	4	3	4	4	4	4
9	4	4	4	5	4	4
10	4	5	4	4	3	3
11	4	4	4	3	5	5
12	4	4	5	4	4	4
13	4	4	4	3	4	3
14	4	4	4	3	4	3
15	4	5	4	4	5	4
16	4	4	4	4	5	5
17	4	4	4	4	4	3
18	4	4	4	4	4	3
19	4	4	4	3	4	4
20	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4
23	5	4	4	3	3	3
24	5	4	4	4	3	3
25	5	5	5	5	5	4
26	5	5	5	5	5	4
27	4	4	4	3	4	4
28	5	5	5	5	5	5
29	5	4	2	4	4	2
30	4	4	4	5	4	4
31	3	4	3	4	3	3
32	4	3	4	4	3	4
33	5	5	5	5	5	4
34	3	5	4	4	4	3

35	4	4	5	5	5	4
36	5	5	5	5	4	4
37	4	3	4	4	3	4
38	5	4	4	5	4	5
39	4	5	4	4	4	4
40	4	4	5	5	4	3
41	5	4	4	4	4	5
42	5	5	5	5	4	5
43	4	4	5	4	3	3
44	4	4	5	4	4	3
45	4	4	4	4	4	3
46	5	5	5	5	4	4
47	5	5	4	5	5	5
48	5	4	5	5	5	4
49	5	4	4	4	4	4
50	4	4	5	4	4	4
51	5	4	4	5	3	3
52	5	5	4	4	5	4
53	4	4	5	4	4	4
54	4	4	4	4	4	3
55	5	4	4	4	5	5
56	5	4	4	4	5	5
57	4	4	4	3	4	3
58	4	4	4	4	4	3
59	5	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	3	4
61	4	4	5	3	3	3
62	5	5	5	5	4	5

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	4.000	0.065	0.065	0.126	-1.518	1.000
	4.000	34.000	0.548	0.613	0.383	0.287	2.486
	5.000	24.000	0.387	1.000	0.000	8.210	3.943
2.000	3.000	5.000	0.081	0.081	0.150	-1.401	1.000
	4.000	43.000	0.694	0.774	0.301	0.753	2.637
	5.000	14.000	0.226	1.000	0.000		4.186
3.000	2.000	1.000	0.016	0.016	0.040	-2.141	1.000
	3.000	2.000	0.032	0.048	0.100	-1.661	1.634
	4.000	42.000	0.677	0.726	0.333	0.600	3.155
	5.000	17.000	0.274	1.000	0.000	8.210	4.714
4.000	3.000	9.000	0.145	0.145	0.228	-1.057	1.000
	4.000	37.000	0.597	0.742	0.323	0.649	2.412

5.000	5.000	16.000	0.258	1.000	0.000		3.823
	3.000	11.000	0.177	0.177	0.260	-0.925	1.000
	4.000	37.000	0.597	0.774	0.301	0.753	2.398
6.000	5.000	14.000	0.226	1.000	0.000		3.796
	2.000	1.000	0.016	0.016	0.040	-2.141	1.000
	3.000	20.000	0.323	0.339	0.366	-0.416	2.490
	4.000	31.000	0.500	0.839	0.245	0.989	3.741
	5.000	10.000	0.161	1.000	0.000	8.210	5.015

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	TOTAL
2.486	1.000	1.634	2.412	3.796	2.490	13.818
1.000	2.637	3.155	2.412	2.398	3.741	15.344
1.000	1.000	3.155	2.412	2.398	3.741	13.707
3.943	2.637	3.155	2.412	1.000	3.741	16.889
3.943	2.637	3.155	2.412	2.398	3.741	18.287
2.486	2.637	3.155	1.000	2.398	2.490	14.165
3.943	2.637	3.155	2.412	2.398	3.741	18.287
2.486	1.000	3.155	2.412	2.398	3.741	15.192
2.486	2.637	3.155	3.823	2.398	3.741	18.241
2.486	4.186	3.155	2.412	1.000	2.490	15.728
2.486	2.637	3.155	1.000	3.796	5.015	18.090
2.486	2.637	4.714	2.412	2.398	3.741	18.388
2.486	2.637	3.155	1.000	2.398	2.490	14.165
2.486	2.637	3.155	1.000	2.398	2.490	14.165
2.486	4.186	3.155	2.412	3.796	3.741	19.777
2.486	2.637	3.155	2.412	3.796	5.015	19.502
2.486	2.637	3.155	2.412	2.398	2.490	15.577
2.486	2.637	3.155	2.412	2.398	2.490	15.577
2.486	2.637	3.155	1.000	2.398	3.741	15.417
2.486	2.637	3.155	2.412	2.398	3.741	16.829
2.486	2.637	3.155	2.412	2.398	3.741	16.829
2.486	2.637	3.155	2.412	2.398	3.741	16.829
3.943	2.637	3.155	1.000	1.000	2.490	14.225
3.943	2.637	3.155	2.412	1.000	2.490	15.637
3.943	4.186	4.714	3.823	3.796	3.741	24.204
3.943	4.186	4.714	3.823	3.796	3.741	24.204
2.486	2.637	3.155	1.000	2.398	3.741	15.417
3.943	4.186	4.714	3.823	3.796	5.015	25.478
3.943	2.637	1.000	2.412	2.398	1.000	13.390
2.486	2.637	3.155	3.823	2.398	3.741	18.241
1.000	2.637	1.634	2.412	1.000	2.490	11.172
2.486	1.000	3.155	2.412	1.000	3.741	13.794
3.943	4.186	4.714	3.823	3.796	3.741	24.204

1.000	4.186	3.155	2.412	2.398	2.490	15.640
2.486	2.637	4.714	3.823	3.796	3.741	21.198
3.943	4.186	4.714	3.823	2.398	3.741	22.805
2.486	1.000	3.155	2.412	1.000	3.741	13.794
3.943	2.637	3.155	3.823	2.398	5.015	20.972
2.486	4.186	3.155	2.412	2.398	3.741	18.378
2.486	2.637	4.714	3.823	2.398	2.490	18.547
3.943	2.637	3.155	2.412	2.398	5.015	19.560
3.943	4.186	4.714	3.823	2.398	5.015	24.079
2.486	2.637	4.714	2.412	1.000	2.490	15.738
2.486	2.637	4.714	2.412	2.398	2.490	17.136
2.486	2.637	3.155	2.412	2.398	2.490	15.577
3.943	4.186	4.714	3.823	2.398	3.741	22.805
3.943	4.186	3.155	3.823	3.796	5.015	23.919
3.943	2.637	4.714	3.823	3.796	3.741	22.655
3.943	2.637	3.155	2.412	2.398	3.741	18.287
2.486	2.637	4.714	2.412	2.398	3.741	18.388
3.943	2.637	3.155	3.823	1.000	2.490	17.048
3.943	4.186	3.155	2.412	3.796	3.741	21.234
2.486	2.637	4.714	2.412	2.398	3.741	18.388
2.486	2.637	3.155	2.412	2.398	2.490	15.577
3.943	2.637	3.155	2.412	3.796	5.015	20.959
3.943	2.637	3.155	2.412	3.796	5.015	20.959
2.486	2.637	3.155	1.000	2.398	2.490	14.165
2.486	2.637	3.155	2.412	2.398	2.490	15.577
3.943	2.637	3.155	2.412	2.398	3.741	18.287
2.486	2.637	3.155	2.412	1.000	3.741	15.432
2.486	2.637	4.714	1.000	1.000	2.490	14.326
3.943	4.186	4.714	3.823	2.398	5.015	24.079

TOTAL			
No	X1	X2	Y
1	12.010113	13.476006	13.817507
2	6.3635244	26.62105	15.343593
3	6.297056	22.543893	13.706556
4	9.0712005	26.44079	16.888842
5	10.503444	23.694276	18.28658
6	7.9389124	26.869895	14.165329
7	8.9698016	26.892369	18.28658
8	7.8284476	20.582573	15.192218
9	12.234534	25.145175	18.240547
10	10.336745	25.006581	15.7282
11	6.297056	29.723243	18.089804
12	7.7619792	23.617414	18.387952

13	7.6062772	22.282984	14.165329
14	12.234534	20.885513	14.165329
15	9.1942223	29.865972	19.776514
16	9.2359684	23.656241	19.501888
17	7.6605803	22.258769	15.577414
18	6.3635244	26.854334	15.577414
19	7.6605803	16.346814	15.417171
20	6.5336419	26.895571	16.829255
21	6.297056	25.112762	16.829255
22	9.2956211	23.656241	16.829255
23	10.336745	20.583049	14.224916
24	11.870387	20.668516	15.637
25	7.6605803	25.145175	24.203828
26	10.492447	23.656241	24.203828
27	8.9698016	20.813542	15.417171
28	7.6605803	23.517171	25.477727
29	6.297056	26.804108	13.389846
30	8.9698016	23.771919	18.240547
31	7.6605803	17.691961	11.172409
32	10.237629	20.582573	13.79448
33	7.7304679	25.029498	24.203828
34	7.8971663	20.846685	15.640277
35	10.359649	23.645523	21.197978
36	10.602912	21.945112	22.805094
37	7.6605803	26.706516	13.79448
38	9.0275239	25.067533	20.971771
39	8.9698016	22.258769	18.37778
40	10.571512	20.718514	18.547403
41	11.534685	22.091146	19.560478
42	9.4725544	22.115986	24.078992
43	9.2641099	20.657262	15.738372
44	11.572677	23.964582	17.13611
45	10.700892	19.099634	15.577414
46	10.602912	26.706516	22.805094
47	10.76961	22.680121	23.91903
48	7.7304679	20.785448	22.655303
49	7.6605803	19.89009	18.28658
50	11.367987	23.656241	18.387952
51	9.1255036	20.793545	17.048292
52	10.336745	22.244157	21.233839
53	15.280084	23.733091	18.387952
54	9.1942223	23.60881	15.577414
55	10.76961	22.308142	20.959213

56	9.1942223	16.222043	20.959213
57	11.367987	17.85896	14.165329
58	16.222043	23.656241	15.577414
59	8.9698016	25.029498	18.28658
60	9.1255036	22.041773	15.431516
61	7.6605803	20.368679	14.326288
62	10.336745	28.265626	24.078992

LAMPIRAN 3 HASIL OLAHAN DATA

1 Reliability Variabel Efikasi Diri (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	13.90	1.457	.611	.835
item 2	13.89	1.503	.460	.653
item 3	14.64	1.568	.410	.710
item 4	14.69	1.518	.423	.502
item 5	14.62	1.939	.511	.629

2. Reliability Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	27.40	3.458	.430	.386
item 2	27.60	3.851	.754	.408
item 3	27.61	3.979	.582	.446

item 4	27.52	3.631	.422	.422
item 5	27.53	3.532	.337	.374
item 6	27.84	3.941	.409	.478
item 7	27.60	4.015	.508	.477
item 8	27.52	3.598	.421	.426

3. Reliability Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	20.32	4.386	.442	.695
item 2	20.50	4.451	.483	.686
item 3	20.44	4.512	.406	.705
item 4	20.53	4.089	.531	.668
item 5	20.60	4.310	.423	.701
item 6	20.84	3.908	.496	.681

Correlations

		EFIKASI DIRI	MOTIVASI KERJA
EFIKASI DIRI	Pearson Correlation	1	.721
	Sig. (2-tailed)		.010
	N	62	62
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.721	1
	Sig. (2-tailed)	.010	
	N	62	62

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.696	3.331

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, EFIKASI DIRI

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.794	2	33.397	13.011	.006 ^b
	Residual	654.463	59	11.093		
	Total	721.257	61			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, EFIKASI DIRI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.915	4.106		31.928	.001
	EFIKASI DIRI	.429	.214	.499	11.339	.009
	MOTIVASI KERJA	.532	.137	.629	19.294	.003

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3641/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala KESBANGPOL Provinsi Gorontalo

di,-

Tempat

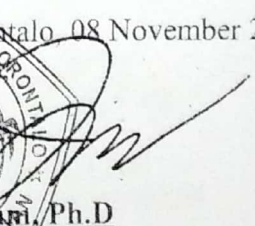
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Sri Elvina Djafar
NIM : E2118035
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PROVINSI GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PROVINSI GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 08 November 2021

Ketua
Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN
Jln. Pangeran Hidayat II, Kel. Pulubala, Kec. Kota Tengah,
Kota Gorontalo, Telp. / Fax : 0435-827030

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800/Arpus/369/ VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Sekretaris Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Sri Elvina Djafar

NIM : E2118035

Jurusan : Manajemen

Telah melaksanakan penelitian di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul ***Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo.***

Demikian surat keterangan ini di buat dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 30 Mei 2022
Sekretaris Dinas

FAUZI MA'RUF, S.Sos
NIP. 1972081520022002121009



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 067/SRP/FE-UNISAN/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Sri Elvina Djafar
NIM : E2118035
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 17%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 31 Mei 2022
Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

FILE TURNITIN SKRIPSI REVISI.docx

AUTHOR

Sri Elvina Djafar

WORD COUNT

9860 Words

CHARACTER COUNT

61289 Characters

PAGE COUNT

59 Pages

FILE SIZE

149.3KB

SUBMISSION DATE

May 30, 2022 3:33 PM GMT+8

REPORT DATE

May 30, 2022 3:36 PM GMT+8

● 17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)