

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA**

PROVINSI GORONTALO

Oleh :

Alan Haluti

E.21.17.056

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian

Guna Memperoleh Gelar Sarjana



PROGRAM SARJANA

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO 2021**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO

Oleh :

**Alan Haluti
E.21.17.056**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, .. 2021

Menyetujui:

PEMBIMBING I



Sri Meike Jusup, SE, MM
NIDN : 0903058101

PEMBIMBING II



Wiwin L Husin SE, MM
NIDN : 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI ORONTALO**

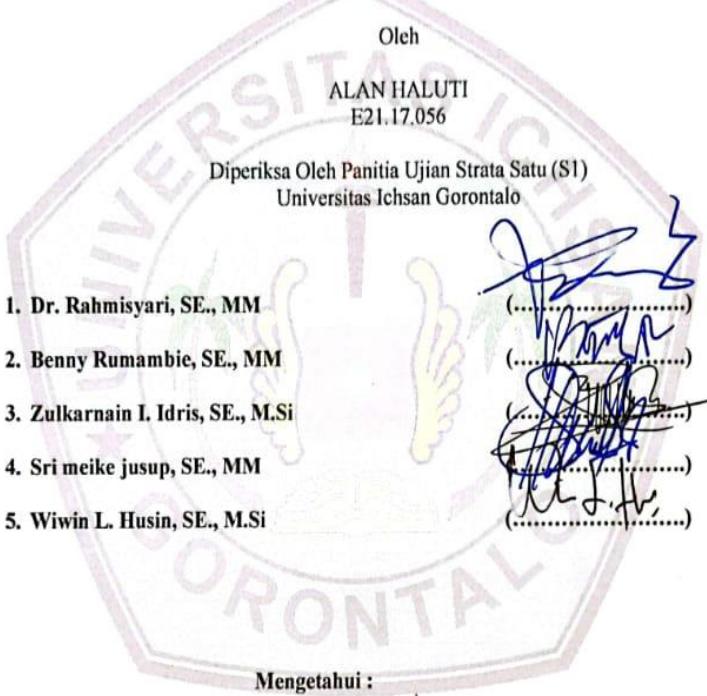
Oleh

ALAN HALUTI
E21.17.056

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Rahmisyari, SE., MM
2. Benny Rumambie, SE., MM
3. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
4. Sri meike jusup, SE., MM
5. Wiwin L. Husin, SE., M.Si

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. MUSAFIR, SE., M.Si
NIDN: 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen



SVamsut, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sangsi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, November 2021
Yang membuat pernyataan



Alan Haluti

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ❖ Ketika telah melakukan yang terbaik yang kita bisa, maka kegagalan bukan sesuatu yang harus disesalkan, tapi jadikanlah pelajaran atau motivasi diri.
- ❖ Jangan pernah puas dengan apa yang kita raih, karena kepuasaan akan membuat kemunduran dalam suatu pencapaian.
- ❖ Berdoalah kepada Tuhanmu dengan berendah diri dan suara yang lembut. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas. (QS. Al A'raf (7) : 55)
- ❖ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. QS. Al-Insyirah ayat 6-8

PERSEMBAHAN :

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah diselesaiannya skripsi ini penulis mempersembahkannya kepada :

- ❖ Keluarga besar penulis yang telah senantiasa membantu menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Teman-teman penulis baik itu teman kuliah seangkatan, adik kelas, kakak kelas pada fakultas ekonomi Universitas ICHSAN Gorontalo, maupun teman-teman dari fakultas universitas lain yang telah banyak memberikan masukan, semangat dan arahan hingga akhirnya dapat terselesaikan skripsi ini.

Ridho Allah adalah ridho orang tua

Almamater tercinta Universitas ICHSAN Gorontalo

Tempatku menimba ilmu

ABSTRACT

ALAN HALUTI. E2117056. THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND LOCUS OF CONTROL ON EMPLOYEES' WORK MOTIVATION AT THE OFFICE OF EDUCATION, CULTURE, YOUTH, AND SPORTS OF GORONTALO PROVINCE

This study aims to know the effect of self-efficacy and locus of control on employees' work motivation at the Office of Education, Culture, Youth, and Sports of Gorontalo Province, either simultaneously or partially. It applies a quantitative approach by describing phenomena. The primary data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis by first converting ordinal scale data to an interval scale. The objects in this study are self-efficacy, locus of control, and employees' work motivation. The results of the first hypothesis show that self-efficacy (X1) and locus of control (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employees' work motivation at the Office of Education, Culture, Youth, and Sports of Gorontalo Province by 81.2%. The value of 18.8% is influenced by other variables unexamined in the research model. The results of testing the second hypothesis indicate that self-efficacy (X1) and locus of control (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee motivation at the Office of Education, Culture, Youth, and Sports of Gorontalo Province. The variable of self-efficacy (X1) partially has a positive and significant effect on employees' work motivation (Y) by 38.2% and the variable of locus of control (X2) partially affects on employees' work motivation (Y) by 68.3%.

Keywords: self-efficacy, locus of control, employee motivation

ABSTRAK

ALAN HALUTI. E2117056. PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Kajian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan mendeskripsikan fenomena melalui pengumpulan data pokok yaitu daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu melakukan konversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah *self-efficacy*, *locus of control*, dan motivasi kerja pegawai. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa *self-efficacy* (X_1), dan *locus of control* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Gorontalo sebesar 81,2%. Nilai 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *self-efficacy* (X_1), dan *locus of control* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Variabel *self-efficacy* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 38,2%. *Locus of control* (X_2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 68,3%.

Kata kunci: *self-efficacy*, *locus of control*, motivasi kerja pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat dan iradah-Nya sehingga Karya Ilmiah ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Karya Ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Moh. Ichsan Gaffar SE. M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Musafir.,SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bapak Syamsul., SE.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dr. Hj. Juriko Abdusamad, M.Si. Ibu Sri Meike Jusup, SE.MM selaku Pembimbing I dan Ibu Wiwin L Husin SE.MM selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai

dengan terselesaikannya penyusunan Karya Ilmiahini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Gorontalo, 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian.....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	10
DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian pustaka	10
2.1.1. Pengertian Efikasi Diri (Self Efficacy)	10
2.1.2. Aspek – Aspek Efikasi Diri.....	12
2.1.3. Bentuk Efikasi Diri	14
2.1.4. Indikator/Dimensi Efikasi Diri	15
2.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri	16
2.2. Pengertian Locus of Control	18
2.2.1. Aspek-Aspek Locus Of control	20
2.2.2. Dimensi Locus of Control	21
2.2.3. Faktor yang mempengaruhi Locus Of Control.....	22
2.3. Motivasi Kerja.....	23
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.3.2. Tujuan Motivasi kerja	32
2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi	33
2.3.4. Aspek Motivasi Kerja	34
2.3.5. Indikator Motivasi Kerja	37
2.3.6. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	37
2.4. Penelitian Terdahulu	37
2.5. Kerangka Pemikiran	40
2.6. Hipotesis	40

BAB III OBJEK DAN METODE PENILITIAN	42
3.1. Obyek Penilitian	42
3.2. Metode Penilitian.....	42
3.2.1. Operasional Variabel Penelitian.....	43
3.2.2. Populasi Dan Sampel.....	45
3.2.3. Sumber Data.....	47
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.2.5. Prosedur Penelitian.....	48
3.2.6. Metode Analisis.....	52
3.2.2. Pengujian Hipotesis	54
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	58
4.1.1 Sejarah Singkat	58
4.1.2 Visi Dan Msi	60
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan,Kebudayaan,Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo	61
4.1.4 Tugas Dan Fungsi	61
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	62
4.2.1. Gambaran Umum Variabel Self Efficacy (X1).....	65
4.2.2. Gambaran Umum Variabel Locus of Control (X2).....	66
4.2.3. Gambaran Umum Variabel Motivasi Kerja (Y).....	67
4.3 Hasil Penelitian	68
4.3.1.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	68
4.4 Analisis Data Statistik	70
4.5 Pengujian Hipotesis	73
4.5.1. Pengaruh Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo	73
4.5.2. Pengaruh Self Efficacy (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Y)	73
4.5.3. Pengaruh Locus of Control (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Y)	73
4.5 Korelasi Antar Variabel X	74
4.7 Pembahasan.....	74
4.7.1 Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).....	74
4.7.2 Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Tedahulu	39
Tabel 3.1. Oprasional Variabel Penelitian X.....	44
Tabel 3.2. Oprasional Variabel Penelitian Y.....	44
Tabel 3.3. Bobot Nilai.....	45
Tabel 3.4. Koefesien korelasi	50
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	58
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan	62
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	63
Tabel 4.4 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden.....	64
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Self Efficacy (X1)	65
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Locus of Control (X2).....	66
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Motivasi Kerja (Y)	67
Tabel 4.8. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Self Efficacy (X1) ..	69
Tabel 4.9. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Locus of Control (X2)	69
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)	70
Tabel 4.11. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.Kerangka Pemikiran	40
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	53
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan,Kebudayaan,Pemuda .. Dan Olahraga Provinsi Gorontalo	54
Gambar 3.1. Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, namun juga merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apa dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju, 2012: 62-63).

Salah satu faktor yang paling penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Winardi (2011: 61) motivasi di bagi menjadi

dua yakni Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Yang dimaksud 1). Intrinsik yakni suatu Imbalan yang diberikan (Misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan mereka ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut tentunya terdapat unsur-unsur Keikhlasan/dengan sepenuh hati, Kesadaran Jiwa/dilakukan tanpa ada paksaan dari siapapun, situasi kerja, Lingkungan Kerja, 2). Ekstrinsik adalah lebih bersifat umum misalnya Gaji, Promosi-Promosi, Pujian-Pujian yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain. Olehnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik timbul karena antisipasi akan tercapainya imbalan-imbalan Ekstrinsik.

Disamping itu Self Efficacy juga turut mempengaruhi motivasi kerja pegawai dimana Self Efficacy (self-efficacy) merupakan konsep yang diperkenalkan oleh Albert Bandura (2012:97) dengan teori kognitif sosial (social cognitive theory) sebagai konstruksinya. Teori kognitif sosial merupakan suatu pendekatan dalam memahami kognisi, tindakan, motivasi, dan emosi individu dengan asumsi bahwa individu memiliki kapasitas untuk melakukan refleksi diri (self-reflection) dan regulasi diri (self-regulation) yang secara aktif membentuk lingkungan sekitarnya.

Dalam pandangan teori ini, dimensi kognitif lingkungan, perilaku, dan pribadi saling berkaitan. Individu dalam melakukan aktivitas/pekerjaan tidak semata-mata didorong oleh kekuatan yang berasal dari dalam diri, tetapi juga

didorong oleh faktor eksternal melalui serangkaian proses kognisi; simbolisasi, pemikiran ke depan, observasi, pengaturan diri, sampai pada refleksi diri.

Dalam pengertian yang lebih luas, Self Efficacy diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Self Efficacy berupaya untuk memahami fungsi individu dalam pengendalian diri, pengaturan proses berpikir, motivasi, kondisi afektif, dan psikologis. Dalam perspektif ini, individu dengan Self Efficacy memiliki kemampuan dalam menafsirkan dan menerjemahkan faktor-faktor internal dan eksternal ke dalam tindakan nyata melalui proses pengambilan keputusan (decision making) dan perilaku yang ditunjukkan (behavior) serta pemilihan alternatif tindakan. Mufligh Ma'mun, (2015:67). Mawanti (2011:42) tingkat Self Efficacy yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek Self Efficacynya bahwa orang yang memiliki Self Efficacy yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini: 1. Keyakinan akan kemampuan diri. 2. Optimis. 3. Obyektif. 4. Bertanggung jawab. 5. Rasional dan realistik

Sedangkan Locus of control merupakan salah satu faktor penentu motivasi kerja individu selain variabel self efficacy. Organisasi pasti memiliki komitmen organisasional pada dasarnya berkaitan dengan kedekatan para pegawai terhadap organisasi. Dengan adanya kebutuhan pegawai yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan suatu komitmen dari pihak pegawai yang akan memberikan pengaruh besar terhadap kelangsungan hidup organisasi. Organisasi membutuhkan pegawai yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Locus of control yang baik akan memberikan dampak positif bagi pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja suatu pegawai. Hal ini merupakan salah satu cara agar pegawai tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu locus of control sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Motivasi kerja yang diaktualisasi oleh pegawai juga didukung oleh beberapa faktor. Dalam perilaku organisasi yang merupakan studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi motivasi kerja organisasi. Dimana perilaku organisasi mencakup topik-topik inti : motivasi pegawai, perilaku dan kekuasaan pemimpin, komunikasi interpersonal, struktur dan proses kelompok, pengembangan dan persepsi sikap, proses perubahan, konflik dan negosiasi, rancangan kerja.

Ada beberapa dimensi perbedaan karakter individu yang dimiliki locus of control menurut Andre (2012:220), yaitu : 1). Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri. 2). Keberhasilan individu karena kerja keras. 3). Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan. 4). Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup. 5). Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya. Dan 6). Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri. Individu bertanggungjawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang saya lakukan

Berdasarkan pra penelitian awal yang peneliti lakukan Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo diketahui bahwa bahwa motivasi kerja yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan masih terdapat beberapa masalah baik secara internal maupun eksternal dilihat dari motivasi intrinsik dalam hal keiklasan sepenuh hati segaimana pegawai bekerja sesuai dengan sepenuh hati akan tetapi ada ada beberapa yang acuh tak acuh dalam bekerja datang sesuka hati, dan kurang memiliki kesadaran jiwa dalam bekerja yang tinggi dalam bekerja maupun mengerjakan suatu pekerjaan yang telah diberikan (bekerja tidak sesuai dengan intruksi yang diberikan pimpinan), dilihat dari situasi kerja masih ada juga pegawai yang belum merasa nyaman dalam bekerja karena fasilitas yang diberikan belum memadai ditunjang dari keadaan saat pegawai bekerja dimana lingkungan kerja itu sendiri turut mempengaruhi aktifitas pegawai seperti ruangan kerja belum tergolong luas sesuai dengan jumlah pegawai yang begitu terkesan banyak, sehingga menyebabkan beberapa pegawai merasa belum merasa nyaman dalam bekerja belum lagi ditambah dengan suasana di luar ataupun halaman kantor yang belum tertata dengan rapi sehingga menimbulkan kejemuhan dari beberapa pegawai dalam bekerja abikitnya belum dapat memotivasi setiap pekerjaan yang ada. Serta dilihat dari segi motivasi ektrinsik gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pangkat dan golongan pegawai akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang sudah cukup tergolong lama atau senior masih juga belum mendapatkan promosi jabatan dan masih kurangnya penghargaan atau pujian secara resmi ketika

pegawai mencapai suatu prestasi dalam bekerja contohnya terdapat beberapa pegawai yang cukup berprestasi tetapi belum mendapatkan perhatian maupun penghargaan. Sehingga membuat kinerja dari setiap pegawai yang ada menurun serta belum dapat memotivasi pegawai lainnya.

Pengaruh tersebut di atas diduga disebabkan oleh Self Efficacy (self efficacy) dan Locus of Control yang kurang maksimal sehingga menyebabkan belum tercapainya tujuan yang ditentukan oleh organisasi. Dalam aspek Self Efficacy keyakinan akan kemampuan diri masih ada beberapa pegawai yang belum yakin akan kemampuan yang ia miliki sehingga ketika diberikan tugas ia selalu lambat dalam mengerjakannya terkesan hasilnya kurang maksimal, tidak optimisnya dalam suatu pekerjaan yang diembakkannya apalagi dalam hal mengambil resiko ketika terjadi pekerjaan yang mendesak dan penuh tanggung jawab, pegawai malah tidak yakin dalam mengerjakannya sehingga berdampak pada karirnya, masih ada juga beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab lalai dalam pekerjaannya contoh ada beberapa berkas yang tercecer saat dalam perjalanan menjalankan tugas yang diberikan oleh kadis, serta dilihat dari segi rasional dan realistik pegawai adanya beberapa pegawai yang belum dapat berfikir jernih ketika ada suatu permasalahan belum dapat menyelesaikan dengan kepala dingin terutama menyangkut soal pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Disamping itu locus of control juga turut mempengaruhi motivasi kerja dari pegawai dimana segala yang dicapai individu atau pegawai adalah hasil dari usaha sendiri dan tidak melibatkan pegawai lain sehingga menimbulkan kecenderungan antar

sama pegawai menggap pegawai satu lebih baik dari pegawai lainnya sehingga segala pekerjaan bergantung padanya, Keberhasilan individu karena kerja keras akan tetapi ada beberapa pegawai yang kurang memperhatikan hasil kerjanya sehingga terkesan menimbulkan sikap yang kurang baik dikalangan pegawai lainnya karena termasuk orang atau keluarga yang memiliki hubungan emosional dengan pimpinan, Segala yang diperoleh pegawai bukan karena keberuntungan melaikan dari apa yang mereka hasilkan akan tetapi itu tidak berlaku ketika pegawai tersebut memiliki hubungan emosional dengan baik terhadap pimpinan sehingga menimbulkan kecemburuan sosial terhadap pegawai lainnya, Kegagalan yang dialami pegawai akibat perbuatan sendiri harusnya menjadi contoh baik pegawai lainnya ketika menerima tugas yang diembankannya harus di perhatikan dengan baik serta dipertanggung jawabkan pada setiap pengambilan keputusan yang dilakukan sebaik mungkin agar setiap hasil kerja yang dicapai dapat memotivasi setiap pekerjaan pegawai lainnya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2) secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

2. Seberapa besar pengaruh Self Efficacy (X1) secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh Locus of Control (X2) secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai Self Efficacy (X1) Locus of Control (X2) sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2) secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Self Efficacy (X1) secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2) secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi Kadis dan staaf pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Mengenai Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Motivasi Kerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

3. Manfaat Peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo. .

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Efikasi Diri (Self Efficacy)

Secara umum, efikasi diri (self efficacy) adalah penilaian individu akan kemampuan yang ada dalam dirinya, dan kemampuan itu berguna untuk menjalankan sesuatu dengan mencapai tujuan tertentu. Menurut Bandura merupakan tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (self efficacy). Bandura (2011:2) mendefinisikan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan tertentu. Lebih lanjut Bandura (2011:3-4) menjelaskan efikasi diri adalah kepercayaan seseorang bahwa orang tersebut dapat menguasai sebuah situasi dan menghasilkan keluaran yang positif. Efikasi diri tidak hanya dapat dipahami sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya, tetapi juga dapat dilihat sebagai penilaian atas kemampuan yang dimiliki diri sendiri. Pikiran individu terhadap efikasi diri kemudian menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan yang sedang dialami.

Menurut Bandura (2011:3-4) menjelaskan kepercayaan seseorang dalam keyakinan dirinya memiliki berbagai dampak, Seperti pengaruh kepercayaan dalam mengambil keputusan untuk mencari kebahagiaan, seberapa banyak usaha yang dilakukan dalam mencerahkan kerja kerasnya, seberapa lama seseorang akan gigih menghadapi rintangan dan kegagalan, penyesuaian dalam keadaan sengsara,

pola apa yang akan dilakukan antara menghindari atau menghadapinya, seberapa banyak stres dan depresi pengalaman seseorang dengan beban yang dituntut oleh lingkungan, dan tingkat penyelesaian tugas yang dapat diselesaikan. Bagian inilah yang menentukan seperti apa seseorang akan tergambaran secara alami dan alternatif gambaran dari terbentuknya seseorang.

Sedangkan menurut Baron & Byrne (2011:91) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan salah satu bagian dari konsep diri yang meliputi suatu kumpulan keyakinan mengenai kemampuan individu untuk menghadapi tugas-tugas secara efektif dan menyelesaikan tugas tersebut. Myers (2012:18) mengemukakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari, efikasi diri mengarahkan kepada sekumpulan target yang menantang dan tidak pantang menyerah dalam mendapatkannya. Kurniawan (2014:24) mengatakan bahwa keyakinan diri merupakan panduan untuk tindakan, yang telah dikonstruksikan dalam perjalanan pengalaman interaksi sepanjang hidup individu. Kurniawan, 2014:24) menjelaskan keyakinan diri merupakan representasi mental individu atas realitas, terbentuk oleh pengalaman pengalaman masa lalu dan masa kini, dan disimpan dalam memori jangka panjang.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengasuh dan mendidik anaknya. Hal ini meliputi keyakinan mengenai kemampuan seseorang dalam mengasuh secara efektif dan mengarahkan pada sekumpulan target yang harus dicapai dan berusaha untuk mendapatkannya. Kepercayaan seseorang dapat menguasai sebuah situasi dan menghasilkan keluaran positif serta tidak hanya

dipahami sebagai keyakinan pada kemampuannya, tetapi dapat juga sebagai penilaian atas kemampuan yang dimiliki diri sendiri.

2.1.2. Aspek – Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (2011:97) menyatakan terdapat tiga hal penting yang dapat digunakan untuk membentuk efikasi diri, yaitu sebagai berikut :

a. Level

Dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

b. Generality

Dimensi ini mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang efikasi diri dapat diterapkan. Aspek ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.

c. Strength

Dimensi ini terkait dengan kekuatan atau kemantapan dari efikasi diri seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Sedangkan Menurut Hambawany, (2014:17) mengemukakan terdapat empat aspek.

yang dapat mempengaruhi efikasi diri yaitu:

a. Kognitif.

Kemampuan seseorang untuk memikirkan cara-cara yang digunakan dan merancang tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Asumsi yang timbul dari aspek kognitif ini adalah semakin efektif kemampuan berfikir dan dalam berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasan pribadi, maka akan mendukung seseorang bertindak dengan tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Motivasi.

Kemampuan seseorang untuk memotivasi diri melalui pikirannya untuk melakukan suatu tindakan dan keputusan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi seseorang timbul dari pemikiran optimis dalam diri untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Motivasi dalam efikasi diri digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan individu.

c. Afeksi

Kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Afeksi terjadi secara alami dalam diri seseorang dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditunjukkan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.

d. Seleksi

Kemampuan seseorang untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Asumsi yang timbul dalam aspek ini yaitu ketidakmampuan orang dalam melakukan seleksi, tingkah laku membuat orang tidak percaya diri, bingung dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi yang sulit

2.1.3. Bentuk Efikasi Diri

Menurut Mawanti (2011:47) mengatakan individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk. Menurut Wening (2013:21) efikasi diri menghasilkan perbedaan dalam cara berpikir, merasakan dan bertindak. Keyakinan efikasi diri berpengaruh terhadap pilihan yang dibuat dan tindakan yang dicapai oleh individu. Keyakinan pada efikasi diri turut menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan individu, serta berapa lama kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi situasi yang kurang menguntungkan. Selain hal itu

menurut Wening (2013:22) menyatakan bahwa efikasi diri akan meningkatkan kekebalan terhadap cemas, stres dan depresi serta mengaktifkan perubahan-perubahan biokemis yang dapat mempengaruhi berbagai ancaman aspek dari fungsi kekebalan.

2.1.4. Indikator/Dimensi Efikasi Diri

Menurut Lauster dalam Mawanti (2011:42) tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi dirinya bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini:

1. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh - sungguh akan apa yang dilakukan.
2. Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.
3. Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.
4. Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.
5. Rasional dan realistik yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

2.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (2011:97) efikasi diri dapat diubah, ditingkatkan serta diturunkan melalui salah satu atau empat kombinasi sumber yaitu:

a. Pengalaman keberhasilan (mastery experience),

Didasarkan oleh pengalaman-pengalaman yang dialami individu secara langsung. Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatkan efikasi dirinya. Keberhasilan yang didapatkan oleh seseorang akan meningkatkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Sebaliknya, apabila keberhasilan didapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

b. Meniru (vicarious experience/modeling),

Individu yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan aktivitas yang sama dan memiliki kemampuan yang sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Individu yang pada awalnya memiliki efikasi diri yang rendah akan sedikit berusaha untuk dapat mencapai keberhasilan seperti yang diperoleh orang lain. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan seorang individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui upaya meniru yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan peniruan tersebut. Dalam hal ini efikasi diri yang didapat tidak akan berpengaruh

apabila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan individu tersebut.

c. Persuasi sosial (social persuasion),

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan bahwa kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

d. Kondisi psikologis dan emosi (physiological & emotion state),

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan akan kemampuan dirinya. kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas yang sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

Sedangkan menurut Mawanti (2014: 39) faktorfaktor lain yang mempengaruhi efikasi diri, diantaranya:

1. Sifat tugas yang dihadapi, situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang sulit dan berat dari pada situasi tugas yang lain.
2. Incentif eksternal, incentif berupa hadiah (reward) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas. Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya.
3. Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan diri orang lain dan rasa percaya dirinya.
4. Informasi tentang kemampuan diri, efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

2.2 Pengertian Locus of Control

Locus of Control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi yang dikembangkan oleh Rotter dalam Sri lestari (2012:147). pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu

pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Menurut Suwarsi & Budianti, (2011:17) bahwa : “Locus of Control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi”.

Dan menurut Munir & Sajid, (2011:18) bahwa :“Locus of Control cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).” Dan menurut Erdogan (2011:119) bahwa :“Locus of Control adalah mencakup gagasan bahwa individu sepanjang hidup mereka, menganalisis peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka.” Sedangkan menurut Lee-Kelley (2012:31) bahwa: “Locus of Control adalah digambarkan sebagai dimensi dengan dua sisi yang berlawanan. Dimensi yang mencerminkan sejauh mana orang percaya bahwa apa yang terjadi kepada mereka adalah dalam kendali mereka atau di luar kendali mereka.

Dapat disimpulkan dari pengertian diatas, bahwa locus of control adalah sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri dalam Internal maupun eksternal bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka.

2.2.1. Aspek-Aspek Locus Of control

Menurut mearns (dalam The Social Learning Theory Of Julian B Rotter, 2014) konsep tentang locus of control yang di kembangkan oleh Rotter memiliki 4 konsep dasar, yaitu:

1. Potensi Perilaku (Behavior Potential)

Pontensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan refrensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

2. Pengharapan (Expectancy)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang berikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas/kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

3. Nilai Penguatan (Reinforcement value)

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk penguatan (reinforcement) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguatan yang berbeda nilainya pada aktifitas yang berbeda-beda.

Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, berkembang pengharapan untuk masa depan. Karena itulah terjadi hubungan antara konsep pengharapan(Expectancy) dan nilai penguatan (Reinforcement Value).

4. Situasi Psikologis (Psychological Situations)

Merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya bahwa secara terus menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal saja tetapi juga kedua lingkungan. Penggabungan ini yang disebut situasi psikologis dimana situasi dipertimbangkan secara psikologis karena seseorang mereaksi lingkungan berdasarkan pola – pola persepsi terhadap stimulus eksternal.

2.2.2. Dimensi Locus of Control

Ada beberapa dimensi perbedaan karakter individu yang dimiliki locus of control menurut Andre (2012:220), yaitu :

1. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri
2. Keberhasilan individu karena kerja keras
3. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan
4. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup
5. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya
6. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri
7. Individu bertanggungjawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang saya lakukan

2.2.3. Faktor yang mempengaruhi Locus Of Control

Dari beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi locus of control seorang individu yaitu:

1. Faktor keluarga Menurut Kuzgun (2012:20) lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dan dapat memberikan pengaruh. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilainilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. Dalam lingkungan otokratis di mana perilaku di bawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai pemalu, suka bergantung. Di sisi lain, ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar.
2. Faktor motivasi Menurut Karimi (2011:278), kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, 13 promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi locus of control seseorang. Reward dan punishment (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap locus of control menurut Mischel (dikutip Nevid, (2011:498).

3. Faktor pelatihan Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi locus of control individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong locus of control internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir menurut Huang & Ford, (2011:256).

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hasibuan (sutrisno,2011: 110). Motivasi sering kali diartikan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan sesuatu driving force yang menggerakan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu memiliki tujuan tertentu. Pendapat itu didukung oleh Sutrisno (2011:110), mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Hasibuan (2012:110), mengemukakan bahwa motivasi suatu perangsang dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.Adapun Siagian (2012:110), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau

mengerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku sikap dan tidak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus di mulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti bergerak (tomove) pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dari seseorang.

Disisi lain menurut Sutrisno, (2011:110) mengemukakan motivasi adalah pemberian atau penimbulan motiv atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan untuk menjadi motiv. Jadi, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakankegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terigrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (Sutrisno, 2011:111).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat saya simpulkan bahwa dorongan atau perangsang kemauan kerja seseorang untuk memiliki suatu tujuan tertentu

Berikut ini sebagai teori motivasi menurut para pakarnya yaitu: Maslow (teori hirarki kebutuhan), McClelland (teori motivasi prestasi), Mcgregor (teori X dan Y), teori motivasi Hezberg, dan Teori ERG Aldefer. Berikut penjelasanya:

1. Teori Motivasi Abraham H. dengan Maslow Hirarki

Teori Maslow dalam (Sutrisno, 2011: 112), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarkhi kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (physiological)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (Safety)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaanya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi kerja.

3. Kebutuhan hubungan sosial (affiliation)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik. Rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (esteem)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai oleh prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualitasi diri (self actualization).

Aktualitasi diri merupakan hararki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualitasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualitasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitas lagi. Jadi, bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti jadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

2. Teori Motivasi Prestasi dari McClelland

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai motivasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik dari pada yang lain pada banyak situasi McClelland menguatkan pada tiga kebutuhan (Sutrisno, 2011: 128) yaitu :

1. Kebutuhan prestasi (need for achievement)

Tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatanya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.

2. Kebutuhan afiliasi (need for affiliation)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubunganya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. Kebutuhan kekuasaan (need for power)

Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain. Dia peka terhadap struktur pengaruh antara pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

3. Teori X dan Y dari McGregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan eksternal yang dikembangkan oleh McGregor (2012:133). Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y.

Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X yaitu :

- a) Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja.
- b) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- c) Mementingkan diri sendiri dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu kerja lebih suka diawasi dan dituntun.
- d) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer beranggapan bahwa itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, McGregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya. Anggapan dasar teori Y adalah:

- a) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
- b) Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencapai tanggung jawab.
- c) Ada kemauan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai .
- d) Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

4. Teori Model dan faktor dari Herzberg

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (2012:161) dan kelompoknya. Teori sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidak puasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu “ faktor motivasi”.

Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab. Kelompok faktor kedua adalah “ faktor pemeliharaan” dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidak puasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antara pribadi, teknik pengawasan dan gaji. Perbaikan faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan kerja. Faktor “Pemeliharaan” tidak akan menimbulkan motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor “motivasi”.

5. Teori Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Teori alderfer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu : ekstensi (E), keterkaitan (Relatedness) (R), dan pertumbuhan (Growth) (G). Teori ERG (2010:258) juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan organisasi, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

6. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Salah satu teori motivasi yang sangat populer akhir-akhir ini adalah teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom (2012:55) , seorang ahli psikologi dari universitas yale. Teori ini menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berperilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa, perilaku akan diikuti oleh kekuatan tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran itu bagi orang yang bersangkutan. Dalam penerapan makna teori itu adalah bahwa seorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila yang diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilainya kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus, yang lebih besar, kenaikan gaji serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Kesimpulan dari Teori Pengharapan yaitu harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai

untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sementara itu menurut Anoraga (2014:24-36) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015:144), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015:145) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pinder (2013:67) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge dalam Puspita wati (2013:18), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013:222) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua

faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

2.3.2. Tujuan Motivasi kerja

Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja menurut Afandi (2018:27) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi

Pegawai dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang merupakan bentuk dari motivasi Nawawi (2013:42) yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (*Process Theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (*Content Theory*) yang membahas faktor eksternal individu.

Pendapat lain juga dikemukakan Winardi (2011: 61) motivasi di bagi menjadi dua yakni Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Yang dimaksud

1. Intrinsik yakni suatu Imbalan yang diberikan (Misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan mereka di tentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut tentunya terdapat unsur- unsur Keikhlasan/dengan sepenuh hati, Kesadaran Jiwa/dilakukan tanpa ada paksaan dari siapapan, situasi kerja, Lingkungan Kerja,

2. Ekstrinsik adalah lebih bersifat umum misalnya Gaji, Promosi-Promosi, Pujian-Pujian yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain. Olehnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik timbul karena antisipasi akan tercapainya imbalan-imbalan Ekstrinsik.

Sedangkan Intrinsik timbul karena imbalan-imbalan intristik potensial. Apabila kita menerima pandangan bahwa motivasi intrinsik sangat kuat, maka secara ideal perlu ditetapkan struktur-struktur kebutuhan khusus semua karyawan, kemudian menyuruh mereka bekerja dengan cara demikian rupa. Hingga motivasi intrinsik dimaksimalisasi. Karena berbagai macam alasan. Hal tersebut tidak mungkin dilakukan, hingga para manajer mengandalkan diri pada motivator-motivator ektrinsik.

2.3.4. Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014:24-36) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2013:223), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat. Aspek-aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Anoraga (2014:24-36). Alasan menggunakan aspek dari Anoraga karena aspek-aspek tersebut mengukur kedisiplinan, daya imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini penulis anggap relevan untuk mengukur motivasi kerja pada perawat

berdasarkan hasil observasi dan kondisi di lapangan.

2.3.5. Indikator Motivasi Kerja

Dimensi ataupun indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator menurut Afandi (2018:29), yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- a. Balas jasa
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri

2.3.6. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2011:194) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap inividu. Winardi (2011:194) menyatakan bahwa harga diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Harga diri merupakan persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri apakah dirinya mampu dan layak dalam melakukan sesuatu. Ketika seseorang merasa mampu dan layak, maka orang tersebut akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam mengerjakannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noordjanah (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara harga diri dengan motivasi. Semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin tinggi motivasinya. Semakin rendah harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin rendah motivasinya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
-------------------	-------------------------	--------------------------	----------------------	--------------

Sri Lestari (2017)	Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi Persepsi Usaha Skala Kecil Dan Menengah	Untuk Mengetahui Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi Persepsi Usaha Skala Kecil Dan Menengah	metode Analis sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi Persepsi Usaha Skala Kecil Dan Menengah secara Signifikan
Iwan Restu Ary (2019)	Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)	Untuk Mengetahui Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)	metode Analis sederhana	Ada pengaruh positif antara Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali secara signifikan
Masrul Badri (2020)	Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan	Untuk Mengetahui Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan	metode Analis sederhana	Ada pengaruh positif antara Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan secara signifikan
Martha Oktavia (2017)	Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi kerja Divisi Redaksi Pt. Semarang Intermedia Pers	Untuk mengetahui Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi kerja Divisi Redaksi Pt. Semarang Intermedia Pers	metode Analis sederhana	Ada Pengaruh positif antara Self-Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi kerja Divisi Redaksi Pt. Semarang Intermedia Pers secara signifikan

Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

Nama (tahun)	Judul	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil

Alan Huluti (2021)	Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo	untuk mengetahui Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo	Metode Analisis Path	
-----------------------	--	---	----------------------	--

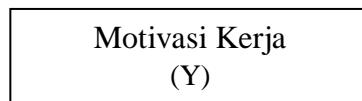
Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukaryawan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

2.5. Kerangka Pemikiran

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Terciptanya motivasi kerja yang baik tidak terlepas dari self efficacy serta locus of control yang terdapat di dalamnya, yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam suatu hubungan kerja dan tempat mereka bekerja. Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

- Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :
1. Self Efficacy (X_1), dan Locus Of Control (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
 2. Self Efficacy (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
 3. Locus Of Control (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Self Efficacy (X₁) dan Locus Of Control (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Y) Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Singarimbun, 2010:5). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:7), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang diBelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Organisasi atau sejarah Objek Penelitian.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Self Efficacy (X_1) dan Locus Of Control (X_2).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Motivasi Kerja (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
-----------------	----------------	------------------	--------------

Self Efficacy (X1)	Aspek Self Efficacy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan akan kemampuan diri 2. Optimis 3. Obyektif 4. Bertanggung Jawab 5. Rasional dan realistik 	Ordinal
Locus Of Control (X2)	Dimensi perbedaan karakter individu yang dimiliki locus of control	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri 2. Keberhasilan individu karena kerja keras 3. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan 4. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup 5. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya 6. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri 7. Individu bertanggungjawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang saya lakukan 	Ordinal

Sumber X1: Mawanti (2011:42)

Sumber X2: Andre (2012:220)

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi Intrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keikhlasan/sepenuh hati 2. Kesadaran Jiwa/tanpa ada paksaan dari siapapun 3. Situasi kerja 4. Lingkungan Kerja 	Ordinal
	Motivasi Ekstrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Pujian 	Ordinal

SumberY : Winardi (2011:61)

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Quesioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala

Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai poin mulai dari sangat Positif sampai dengan sangat negative. Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.3.Bobot Nilai

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2010;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2011;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di Belajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pengguna Driver Grab yang peneliti temui secara random/ acak pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo sebanyak 199 orang.

Tabel. 3.4. Tabel Populasi

No	Bagian/Bidang	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	subag umum dan kepegawaian	16
3	subag perencanaan ,TP & kerja sama	10
4	subag keuangan & BMD	10
5	Kepala bidang PSMA & Pendidikan khusus	1
6	Seksi kurikulum & penilaian	7
7	Seksi kelembagaan sarana dan prasarana	7
8	Seksi peserta didik & pendidikan khusus	5
9	Kepala bidang Pembinaan SMK	1
10	Seksi Kurikulum & penilian	8
11	Seksi kelembagaan & sarana dan prasarana	9
12	Seksi peserta didik	10
13	Kepala bidang Kebudayaan	1
14	Seksi pembinaan kesenian dan tenaga kebudayaan	8
15	Seksi sejarah dan cagar budaya	8
16	Seksi pembinaan bahasa dan tradisi daerah	8
17	Kepala bidang pembinaan ketenagaan	10
18	Seksi PTK SMA	11
19	Seksi PTK SMK	8
20	Seksi Harlindung Sertifikasi	8
21	Kabid Pemuda dan olahraga	1

22	Seksi Kepemudaan	15
23	Seksi Olahraga Prestasi	8
24	Seksi Olahraga Rekreasi	8
25	Koordinator Pengawas	20
	Total	199

Sumber : Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010). Agar data yang diperoleh representatif maka besarnya sampel yang akan diambil harus ditentukan dan harus mencerminkan karakteristik populasi hal ini tergantung oleh dua faktor yaitu metode penarikan sampel dan ukuran sampel.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Agar sampel yang diambil di katakan representatif maka dalam penarikan ini di tentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan formulasi Slovin (1960) yang di kutip sellvila husein (2004:54) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

ε = Persen kelonggaran ke tidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolak atau diinginkan

Berdasarkan formulasi di atas, maka jumlah sampel minimal yang harus diperoleh adalah:

$$n = \frac{199}{1+199(0,1)(0,1)} = 66,5 \text{ atau di tetapkan } 67 \text{ sampel}$$

Selanjutnya penentuan jumlah sampel akan dilakukan secara proporsional random sampling yakni pertama-tama adalah pengambilan subjek dari setiap unit kerja ditentukan seimbang/sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing unit kerja (proportional sampling).

Tabel. 3.5. Daftar Penentuan Sampel

No	Bagian	Penentuan Sampel		Sampel
		Jumlah	Rumus	
1	Kepala Dinas	1	-	-
2	subbag umum dan kepegawaian	16	$\frac{16}{199} \times 67$	5
3	subbag perencanaan ,TP & kerja sama	10	$\frac{10}{199} \times 67$	3
4	subbag keuangan & BMD	10	$\frac{10}{199} \times 67$	3
5	Kepala bidang PSMA & Pendidikan khusus	1	-	-
6	Seksi kurikulum & penilaian	7	$\frac{7}{199} \times 67$	2
7	Seksi kelembagaan sarana dan prasarana	7	$\frac{7}{199} \times 67$	2
8	Seksi peserta didik & pendidikan khusus	5	$\frac{5}{199} \times 67$	2
9	Kepala bidang Pembinaan SMK	1	-	-
10	Seksi Kurikulum & penilaian	8	$\frac{8}{199} \times 67$	3
11	Seksi kelembagaan & sarana dan prasarana	9	$\frac{9}{199} \times 67$	3
12	Seksi peserta didik	10	$\frac{10}{199} \times 67$	3
13	Kepala bidang Kebudayaan	1	-	-
14	Seksi pembinaan kesenian dan tenaga kebudayaan	8	$\frac{8}{199} \times 67$	3

15	Seksi sejarah dan cagar budaya	8	$\frac{8}{199} \times 67$	3
16	Seksi pembinaan bahasa dan tradisi daerah	8	$\frac{8}{199} \times 67$	3
17	Kepala bidang pembinaan ketenagaan	10	$\frac{10}{199} \times 67$	3
18	Seksi PTK SMA	11	$\frac{11}{199} \times 67$	4
19	Seksi PTK SMK	8	$\frac{8}{199} \times 67$	3
20	Seksi Harlindung Sertifikasi	8	$\frac{8}{199} \times 67$	3
21	Kabid Pemuda dan olahraga	1	-	-
22	Seksi Kepemudaan	15	$\frac{15}{199} \times 67$	5
23	Seksi Olahraga Prestasi	8	$\frac{8}{199} \times 67$	3
24	Seksi Olahraga Rekreasi	8	$\frac{8}{199} \times 67$	3
25	Koordinator Pengawas	20	$\frac{20}{199} \times 67$	8
Total				67

Sumber : Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

3.2.3. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

3.2.5. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat

dengan Sugiyono (2012:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka dilakukan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data didapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-t_{(1 - \frac{\alpha}{2})} < t < t_{(1 - \frac{\alpha}{2})}$ di mana distributif t yang digunakan mempunyai $dk = (n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak dan rumus yang digunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

Tabel 3.5 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2012:86)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai r dan diinterpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel nilai kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikansi tidaknya korelasi tersebut. Jika nilai r lebih kecil dari nilai kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2010:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5

setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

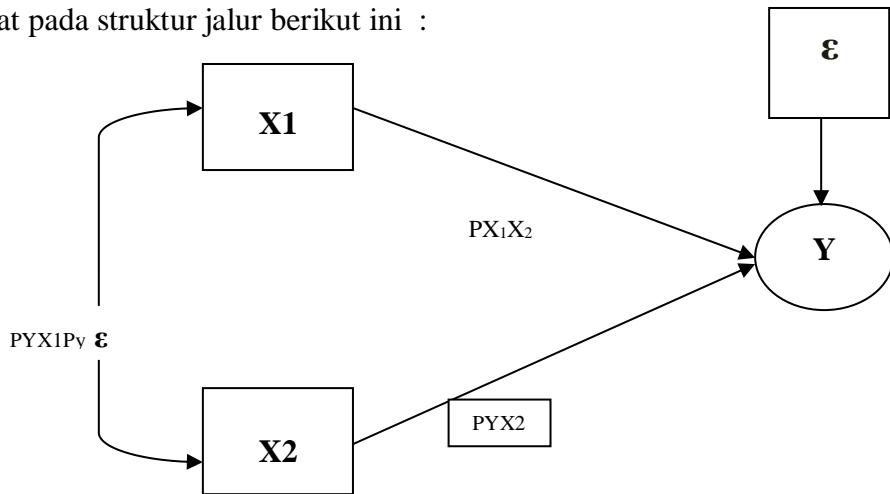
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

3.2.6. Metode Analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Motivasi Kerja, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path

Dimana :

PyX1 : Self Efficacy

PyX2 : Locus Of Control

Y : Motivasi Kerja

ε : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh

X₁, dan X₂, tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan menggunakan alat statistik *Software SPSS* versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X₁, X₂ dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R₁⁻¹
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i (i = 1, dan 2)
6. Menghitung R² yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X₁, X₂ terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain (Py ϵ)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh langsung :

$$Y \xleftarrow{} X_i \xrightarrow{} Y = (Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20.

3.2.8. Jadwal Penelitian

Tabel 3.7. Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat

Provinsi Gorontalo merupakan daerah pemekaran dari sulawesi utara, yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang RI No.38 Tahun 2000. Provinsi Gorontalo diresmikan oleh Wakil Presiden Megawati Soekarno Putri Pada Tanggal 16 Februari 2001. Sejalan Dengan itu dibentuklah Struktur Pemerintah Provinsi Gorontalo, Termasuk Dinas Pendidikan dan olahraga Provinsi Gorontalo Yang menanggani Sektor Pendidikan Dan Olahraga Tanggal 19 Februari 2001.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga provinsi Gorontalo, Pertama kali dipimpin oleh Drs.Irfan Mbuinga, yang pada saat itu masih menjabat sebagai koordinator urusan administrasi kantor wilayah Provinsi Sulawesi Utara. Pelantikan beliau sebagai Kepala Dinas dilaksanakan pada tanggal 21 Februari 2001. Dilanjutkan dengan pelantikan 16 (enam belas) orang pejabat Struktural berdasarkan peraturan daerah No.03 Tahun 2001 Pada tanggal 01 Maret 2001.

Berdasarkan peraturan daerah No.06 tahun 2006, Dinas Pendidikan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo berubah nama menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo disingkat DIKBUD. Kemudian diubah lagi berdasarkan peraturan daerah No.07 Tahun 2007 Menjadi Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo disingkat DIKPORA. Berdasarkan peraturan daerah No.12 Tahun 2013 diubah lagi Dinas Pendidikan,Kebudayaan,

Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo disingkat DIKBUDPORA, dengan jumlah pejabat Struktural 29 (dua puluh sembilan) orang.

Pada awal berdirinya, Alamat kantor adalah Jalan Jenderal Sudirman Kelurahan Limbah U II Kota Gorontalo. Pada Tahun 2004 Pindah alamat ke Jalan Pangeran Hidayat II kelurahan Wumialo Kota Gorontalo. Pada tahun 2010 masa Pemerintahan Gubernur Gusnar Ismail, tepatnya pada tanggal 29 November 2010, diresmikan Gedung Baru Dinas Pendidikan ,Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dengan alamat Jalan Brigjen Piola Isa, Kelurahan Dulomo Selatan, Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo, Telpon 0435-822468, Fax 0435-822468. Yang digunakan sampai dengan Tanggal 13 Maret 2015.

Pada Tanggal 16 Maret 2015 Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan olahraga Provinsi Gorontalo Disingkat DIKBUDPORA resmi pindah kealamat **kompleks Blok Plan Perkantoran Pemerintah Provinsi Gorontalo Jln. Moh.Thayeb Gobel Desa Tinelo Ayula Kec.Bulango Selatan Kab. Bone Bolango**, Sampai saat ini.

Dinas Pendidikan,Kebudayaan,Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo Beberapa kali Mengalami perubahan kepemimpinan, Antara Lain:

1. 21 Februari 2001 Sampai dengan Tahun 2004 Dipimpin Oleh **Drs.Hi. IRVAN MBUINGA.**
2. Tahun 2004 Sampai dengan Tahun 2007 Dipimpin oleh **Dr.Ir.SUDIRMAN HABIBIE,M.Si**

3. Tahun 2007 Sampai dengan Januari 2012 dipimpin Oleh **Drs.Hi.WENI LIPUTO, MM.**
4. Tahun 2012 Samapai dengan 30 November 2013 Dipimpin Oleh **Drs.Hi.ARFAN ARSYAD,M.Pd.**
5. Tanggal 01 Desember 2013 sampai dengan 20 Juni 2014 di pimpin oleh **Dr.Hi.SUMARWOTO,M.Se**
6. Tanggal 20 Juni 2014 di pimpin oleh **Dr.Hi.WENI LIPUTO,MM**
7. Tanggal 5 Januari 2018 sampai dengan 21 Juni 2018 Plt. Kepala Dinas di pimpin oleh **Drs. Hi. Amran Pahrun, M.Si.**
8. Tanggal 21 Juni 2018 Plt. Kepala Dinas di pimpin oleh **Ha. Ramlah Habibie, S.Pd, MM**
9. Tanggal 6 Januari 2020 kepala Dinas Dipimpin Oleh **Dr. Ir. Hi. Yosef P.Koton, M.Si**
10. Tanggal 15 Januari 2021 sampai dengan ini Kepala Dinas Dipimpin Oleh **Dr. Wahyudin A. Katili, S.STP., MT**

4.1.2. Visi dan Misi

- 1. Visi :** Terwujudnya Masyarakat Gorontalo Yang Maju, Unggul dan Sejahtera.
- 2. Misi :** Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia. Peningkatan kualitas Imtak, Pendidikan, Kesehatan dan pengembangan budaya daerah agar tercipta sumberdaya manusia Gorontalo yang berkualitas dan religius serta penurunan angka kemiskinan dan pemenuhan hak-hak dasar masyarakat.

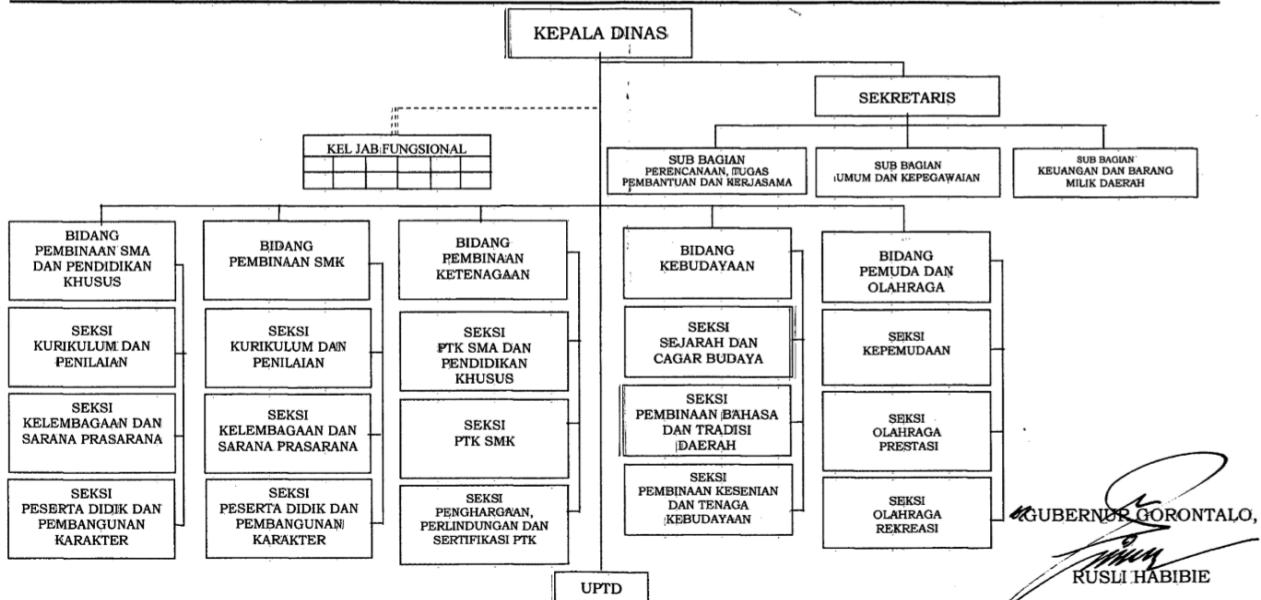
4.1.3. Struktur Organisasi

LAMPIRAN PERATURAN GUBERNUR GORONTALO

NOMOR : 23 TAHUN 2017

TANGGAL : 12 Juni 2017

TENTANG : PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR GORONTALO NOMOR 60 TAHUN 2016 TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI, SERTA TATA KERJA DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

4.1.4. Tugas Dan Fungsi Tugas Dan Fungsi Kepala Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah dalam bidang Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga yang berada dibawah tanggung jawab Gubernur berupa :

- a. Menyusun kebijakan dan rencana strategis bidang pendidikan kebudayaan, pemuda dan olahraga.
- b. Melaksanakan urusan-urusan pemerintah di bidang pendidikan kebudayaan pemuda dan olahraga.
- c. Pembinaan dan Koordinasi pelaksanaan tugas serta pelayanan administrasi di bidang pendidikan pemuda dan olahraga.

- d. Melaksanakan penelitian dan pengembangan terapan serta pendidikan dan pelatihan tertentu dalam rangka mendukung kebijakan di bidang pendidikan kebudayaan, pemuda dan olahraga.
- e. Melaksanakan pengawasan fungsional.
- f. Melaksanakan teknis oprasional bidang pendidikan kebudayaan, pemuda dan olahraga.
- g. Pemantauan dan evaluasi program di bidang pendidikan kebudayaan, pemuda dan olahraga.
- h. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari 67 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: jenis kelamin dan umur.

1. Deskriptif Responden

1. Latar Pendidikan

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

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
SMA/SMK	27	40
S1	23	34
S2	17	25
Total	67	100

Sumber: Hasil olahan Data 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 27 orang atau sekitar 40%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 23 orang atau 34%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 17 orang

atau 25%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

2. Jenis Kelamin

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

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
Laki-laki	33	49
Perempuan	34	51
Total	67	100

Sumber: Hasil olahan Data 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 33 orang atau sekitar 49%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 34 orang atau 51%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

3. Umur

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

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
22 - 30 Tahun	11	16
31 - 45 Tahun	24	36
46 - 58 Tahun	32	48
Total	67	100

Sumber: Hasil olahan Data 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur 22-30 Tahun yaitu 11 orang atau sekitar 16%, sedangkan jumlah responden umur 31-45 Tahun sebanyak 24 orang atau 36%. Dan jumlah responden umur 46-58 Tahun sebanyak

32 orang atau 48%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Motivasi Kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 67 = 67$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 67 = 335$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{335 - 67}{5} = 53,6 = 54$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	67-121	Sangat Rendah
2.	122-176	Rendah
3.	177-231	Sedang
4.	232-286	Tinggi
5.	287-335	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Variabel Self Efficacy (X1)

Hasil Tabulasi data variabel Self Efficacy (X1), yang diisi oleh 67 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5.Tanggapan Responden Tentang Self Efficacy (X1)

SKOR	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	10	40	14,9%	10	40	14,9%	3	12	4,5%
3	33	99	49,3%	20	60	29,9%	30	90	44,8%
2	24	48	35,8%	37	74	55,2%	34	68	50,7%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	67	187	100%	67	174	100%	67	170	100%
Kategori	Sedang			Rendah			Rendah		
SKOR	Item								
	X ₁ 4			X ₁ 5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
4	5	20	7,5%	8	32	11,9%			
3	21	63	31,3%	30	90	44,8%			
2	41	82	61,2%	29	58	43,3%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	67	165	100%	67	180	100%			
Kategori	Rendah			Sedang					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5. diatas dapat diketahui bahwa variabel Self Efficacy (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 187 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 174 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 174 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 165 dengan kategori rendah, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 180 dengan kategori sedang.

4.2.2. Gambaran Umum Variabel Locus of Control (X2)

Hasil Tabulasi data variabel Locus of Control (X2), yang diisi oleh 67 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6.Tanggapan Responden Tentang Variabel Locus of Control(X2)

SKOR	Item								
	X ₂ 1			X ₂ 2			X ₂ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	30	150	44,8%	39	195	58,2%	33	165	49,3%
4	20	80	29,9%	18	72	26,9%	17	68	25,4%
3	17	51	25,4%	9	27	13,4%	17	51	25,4%
2	0	0	0,0%	1	2	1,5%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	67	281	100%	67	296	100%	67	284	100%
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X ₂ 4			X ₂ 5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	38	190	56,7%	39	195	58,2%			
4	20	80	29,9%	11	44	16,4%			
3	9	27	13,4%	17	51	25,4%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	67	297	100%	67	290	100%			
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi					
SKOR	Item								
	X ₂ 6			X ₂ 7					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	37	185	55,2%	32	160	47,8%			
4	15	60	22,4%	17	68	25,4%			
3	15	45	22,4%	18	54	26,9%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	67	290	100%	67	282	100%			
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.6. diatas dapat diketahui bahwa variabel Locus of Control (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 281 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 296 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 284 dengan kategori tinggi, responden

yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 297 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 290 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.6 memperoleh skor 290 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.7 memperoleh skor 282 dengan kategori tinggi.

4.2.3 Gambaran Umum Variabel Motivasi Kerja (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Motivasi Kerja (Y) yang disi oleh 67 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (Y)

SKOR	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	38	190	56,7%	36	180	53,7%	32	160	47,8%
4	23	92	34,3%	20	80	29,9%	28	112	41,8%
3	6	18	9,0%	11	33	16,4%	7	21	10,4%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	67	300	100%	67	293	100%	67	293	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	Y1.4			Y1.5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	32	160	47,8%	28	140	41,8%			
4	29	116	43,3%	22	88	32,8%			
3	6	18	9,0%	17	51	25,4%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	67	294	100%	67	279	100%			
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi					

SKOR	Item					
	Y1.6			Y1.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	40	200	59,7%	34	170	50,7%

4	18	72	26,9%	15	60	22,4%
3	7	21	10,4%	18	54	26,9%
2	2	4	3,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	67	297	100%	67	284	100%
Kategori	Sangat Tinggi		Tinggi			

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y1.1 memperoleh skor 300 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y1.2 memperoleh skor 293 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y1.3 memperoleh skor 293 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y1.4 memperoleh skor 294 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y1.5 memperoleh skor 279 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y1.6 memperoleh skor 297 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y1.7 memperoleh skor 284 dengan kategori tinggi.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Motivasi Kerja responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Self Efficacy (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Self Efficacy (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		t_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Self Efficacy	X1.1	0,811	19.10	1,996	Valid	0,825	$> 0,60 =$ reliabel
	X1.2	0,768	15.10	1,996	Valid		
	X1.3	0,741	13.25	1,996	Valid		
	X1.4	0,733	12.77	1,996	Valid		
	X1.5	0,789	16.85	1,996	Valid		

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Self Efficacy (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,825 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Self Efficacy (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Locus of Control (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Locus of Control(X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		t_{hitung}	t_{hitung}	t_{table}	Ket	Alpha	Ket
Locus of Control	X2.1	0,971	136.96	1,996	Valid	0,951	$> 0,60 =$ reliable
	X2.2	0,680	10.20	1,996	Valid		
	X2.3	0,895	36.26	1,996	Valid		
	X2.4	0,881	31.73	1,996	Valid		
	X2.5	0,920	48.29	1,996	Valid		
	X2.6	0,916	45.89	1,996	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Locus of Control (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,951

dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Locus of Control (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja(Y)

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Motivasi Kerja	Item1	0,641	8.77	1,996	Valid	0,871	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,760	14.73	1,996	Valid		
	Item3	0,810	19.28	1,996	Valid		
	Item4	0,737	13.21	1,996	Valid		
	Item5	0,777	16.05	1,996	Valid		
	Item6	0,683	10.48	1,996	Valid		
	Item7	0,861	27.24	1,996	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t_{hitung} > t_{tabel}, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,871 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 67 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,382X1 + 0,683X2 + 0,188\epsilon$$

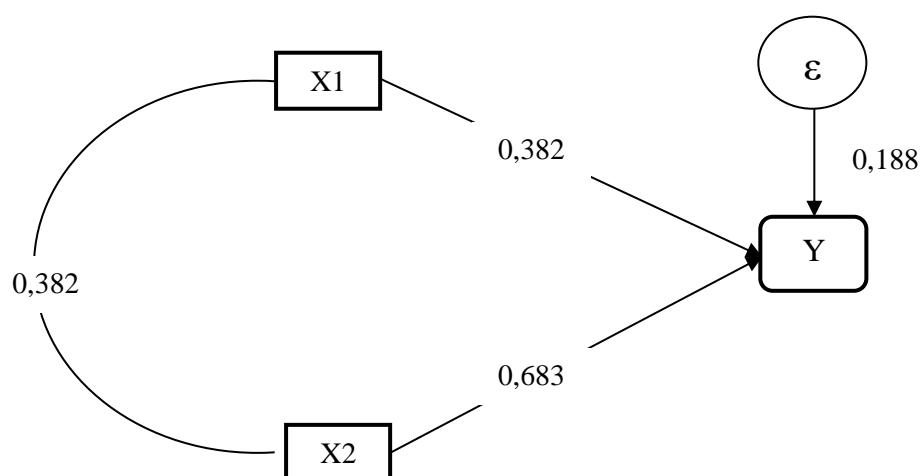
Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Self Efficacy (X1) yang diukur terhadap Motivasi Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Self Efficacy secara langsung terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,382 atau 38,2%

X2 = Locus of Control, menandakan bahwa Locus of Control (X2), yang diukur terhadap Motivasi Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja besarnya pengaruh Locus of Control (X2) yang secara langsung terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,683 atau 68,3%.

Sedangkan $\epsilon = 0,188$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 1,88%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,812 ini berarti sekitar 81,2% pengaruh yang ada terhadap Motivasi Kerja oleh variabel Self Efficacy dan Locus of Control serta masih ada sekitar 18,8% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini: model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa variabel Self Efficacy (X1) dengan nilai sebesar 0,382 terhadap Motivasi Kerja, dan variabel Locus of Control (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,683 terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.14 sebagai berikut :

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

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R^2)
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X ₁ Terhadap Y	0,382	-	38,2%	0,812 Atau 81,2%
X2	X ₂ Terhadap Y	0,683	-	68,3%	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			18,8%	
X1, dan X2 Terhadap Y				81,2%	
Total				100%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 138,285 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,14 dan $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2) **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Self Efficacy (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Self Efficacy (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Self Efficacy (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo **Diterima**.

4.5.3 Pengaruh Locus of Control (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Locus of Control (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Locus of Control (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi

Kerja pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo
Diterima.

4.6 Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X1, dan X2

Korelasi Self Efficacy (X1) dengan Locus of Control (X2) sebesar 0,382 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang rendah.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang postif dan signifikan secara simultan antara variabel Self Efficacy (X1), dan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,812 atau 81,2%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ($R^2Y.x_1x_2$) atau keterangan hubungan sebesar 81,2%; artinya Self Efficacy secara simultan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Mengacu pada nilai kofisien determinasi total ($R^2Y.x_1x_2$) atau keeratan hubungan sebesar 81,2%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh “ Tinggi” terhadap variabel Y. sedangkan 18,8% dipengaruhi oleh fariabel luar.

Dari hasil secara simultan dan signifikan yang ada pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo dipengaruhi oleh Self Efficacy dan Locus of Control dimana dilihat dari Aspek Self Efficacy dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu yakin akan kemampuan diri yang dimilikinya; Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan

optimis; Keputusan yang diambil pegawai dalam melakukan pekerjaan bersifat selalu obyektif; Pegawai selalu bertanggung jawab dalam melakukan segala pekerjaan yang diberikan; Satiap pekerjaan pegawai selalu berdasarkan atas pemikiran yang rasional dan realistik; dilihat dari Locus Of Control melalui dimensi perbedaan karakter individu yang dimiliki locus of control dimana segala yang dicapai pegawai adalah selalu berdasarkan dari hasil dari usaha sendiri; keberhasilan yang dimiliki pegawai selalu karena kerja keras; segala yang diperoleh pegawai bukan karena keberuntungan semata; pegawai selalu memiliki kemampuan dalam menentukan suatu pekerjaan dalam hidup; kehidupan pegawai dalam bekerja selalu ditentukan oleh tindakannya; kegagalan yang dilakukan pegawai selalu berakibat pada perbuatannya sendiri; pegawai selalu bertanggungjawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang pegawai lakukan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mawanti (2011:42) tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi dirinya bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini:

6. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh - sungguh akan apa yang dilakukan.
7. Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.
8. Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.

9. Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.
10. Rasional dan realistik yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Hal ini menunjukan bahwa dengan ditingkatkan Self Efficacy dan Locus of Control yang baik sesuai dengan peraturan pada Dinas terkait maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja.

Dan Penelitian ini sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu Sri Lestari (2017), Iwan Restu Ary (2019), Masrul Badri (2020), dan Martha Oktavia. Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi Persepsi Usaha Skala Kecil Dan Menengah, (Studi Pada Ramayana Mal Bali), Dinas Pendidikan Kota Medan, dan PT. Semarang Intermedia Pers.

Self Efficacy (X1) dan Self Efficacy (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

4.7.2. Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)

- 1. Self Efficacy (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Motivasi Kerja responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Self Efficacy (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,382 atau 38,2%. Hal ini menunjukan bahwa dengan Self Efficacy (X1) yang diterapkan oleh Perusahaan dapat mempengaruhi Motivasi Kerja (Y) yang baik pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo menjadi terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa rendahnya pengaruh Self Efficacy tersebut yang ada Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo disebabkan karena kurangnya keyakinan akan kemampuan diri dari beberapa pegawai sehingga ketika diberikan tugas ia selalu lambat dalam mengerjakannya terkesan hasilnya kurang maksimal akan tetapi ada juga beberapa pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja dan yakin akan pekerjaannya dapat ia selesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, tidak optimisnya dalam suatu pekerjaan yang diembankannya apalagi dalam hal mengambil resiko ketika terjadi pekerjaan yang mendesak dan penuh tanggung jawab akan tetapi pekerjaan tersebut dapat diselesaikan walaupun terkesan lamban, akan tetapi ada juga beberapa pegawai yang memiliki semangat dan keyakinan pada dirinya dalam menjalankan segala aktifitas kerja sehingga dapat mempertanggung jawabkan segala tugas yang diberikan, masih ada juga sebagian pegawai yang kurang bertanggung jawab lalai dalam pekerjaannya contoh ada beberapa berkas yang tercecer saat dalam perjalanan menjalankan tugas yang diberikan oleh kadis, akan tetapi pegawai tersebut bertanggung jawab atas kelalainya dan segera mencari

solusi atas apa yang ia perbuat dan melakukan perbaikan dalam hal kuality Controlnya, serta dilihat dari segi rasional dan realistik pegawai adanya beberapa pegawai yang belum dapat berfikir jernih ketika ada suatu permasalahan belum dapat menyelesaikan dengan kepala dingin terutama menyangkut soal pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan, akan tetapi semua persualan dapat terselesaikan walaupun memerlukan waktu yang cukup lama.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mawanti (2011:42) tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi dirinya bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini: 1). Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh - sungguh akan apa yang dilakukan. 2). Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya. 3).Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri. 4). Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya. 5). Rasional dan realistik yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Sri Lestari (2017) Judul “Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Motivasi Persepsi Usaha Skala Kecil Dan Menengah”.Hasil Penelitiannya adalah Self

Efficacy Dan Locus of Control yang diberikan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya Self Efficacy yang baik dan berkesinambungan serta penerapan aspek Self Efficacy yang tepat akan meningkatkan Motivasi Kerja Persepsi Usaha Skala Kecil Dan Menengah.

2. Locus of Control (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Motivasi Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Locus of Control (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,683 atau 68,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Locus of Control (X2) pada Dinas terkait maka akan semakin tinggi pula Motivasi Kerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo menjadi utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Locus of Control yang ada Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo disebabkan karena segala yang dicapai individu atau pegawai adalah hasil dari usaha sendiri dan tidak melibatkan pegawai lain sehingga menimbulkan kecenderungan antar sama pegawai menggap pegawai satu lebih baik dari pegawai lainnya sehingga segala pekerjaan bergantung padanya akan tetapi pekerjaan tersebut cepat dan tepat terselesaikan, Keberhasilan individu karena kerja kerasnya ada beberapa pegawai yang sudah memperhatikan hasil kerjanya sehingga terkesan berprestasi dan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memberikan motivasi kerja terhadap pegawai lainnya, Segala yang diperoleh

pegawai bukan karena keberuntungan melaikan dari apa yang mereka hasilkan akan tetapi itu tidak berlaku ketika pegawai tersebut memiliki hubungan emosional dengan baik terhadap pimpinan sehingga menimbulkan kecemburuan sosial terhadap pegawai lainnya, Kegagalan yang dialami pegawai akibat perbuatan sendiri harusnya menjadi contoh baik pegawai lainnya ketika menerima tugas yang diembankannya harus di perhatikan dengan baik serta dipertanggung jawabkan pada setiap pengambilan keputusan yang dilakukan sebaik mungkin agar setiap hasil kerja yang dicapai dapat memotivasi setiap pekerjaan pegawai lainnya.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Andre (2012:220), Ada beberapa dimensi perbedaan karakter individu yang dimiliki locus of control : 1). Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri. 2). Keberhasilan individu karena kerja keras. 3). Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan. 4). Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup. 5). Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya .6). Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri. 7). Individu bertanggungjawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang saya lakukan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Masrul Badri (2020), Judul”Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya penerapan Locus of Control secara berkala dan terarah serta penerapan Locus of Control yang tepat akan meningkatkan Motivasi kerja dari setiap pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

4. Self Efficacy (X_1), dan Locus of Control (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
5. Self Efficacy (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
6. Locus of Control (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kadis Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi variabel Self Efficacy (X_1), karena merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan tertentu oleh sebab itu disarankan kepada Kadis agar kiranya dapat menerapkan Self Efficacy secara berkahal serta

terarah supaya pegawai akan dapat memaksimalkan keyakinan akan kemampuan diri sehingga pegawai yakin akan kemampuan yang ia miliki ketika diberikan tugas ia selalu mengerjakannya dengan cepat dan tepat sehingga pekerjaannya dapat maksimal, disarankan pula kepada Kadis agar kiranya dapat memperhatikan pegawai yang kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga kuality controlnya dari pegawai tersebut dapat berkembang dengan baik dan dapat memotivasi dirinya untuk bekerja, serta disarankan kepada Kadis kiranya dapat memperhatikan dari segi rasional dan realistik sehingga pegawai dapat berfikir jernih ketika ada suatu permasalahan yang belum dapat diselesaikan dengan kepala dingin terutama menyangkut soal pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga hal itu dapat memotivasi seluruh rangkaian pekerjaan dari pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya Faktor internal yaitu: Faktor persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu. Faktor eksternal Yaitu: Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan. Winardi (2011:194).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru :Zanafa Publishing
- Andrew McGee. (2012). How the Perception of Control Influences Unemployed Job Search. Simon Fraser University and IZA. [Online] Tersedia di : www.sfu.ca/~amcgee/LocusSearchJAN11.pdf. (11 Nopember 2011).
- Andri Kurniawan. (2014). Pengaruh knowledge sharing terhadap job satisfaction di PT. Nagaswara Sakti Andri Kurniawan.
- Anoraga, Panji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bandura, A. (2012). Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales. by Information Age Publishing.
- Baron, Robert, A., & Byrne. D. (2012). Psikologi Sosial jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Dwi Mawanti.2011. Studi Efikasi Diri Mahasiswa yang bekerja Saat penyusunan Skripsi. Semarang:fakultas Tarbiyah
- Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Erdogan Mischel, W. (2011). Self-Control Theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), Handbook of Theories of Social Psychology (pp. 1- 22). London: Sage Publication.
- Herzberg, Frederick. 2012. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Hambawany, E. 2014. Hubungan Antara Self Efficacy dan Persepsi Anak Terhadap Perhatian Orang Tua dengan Prestasi Belajar pada Penyandang Tuna Daksa. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Muhammdiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- _____.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Huang, J.L & Ford, K. J. 2011. Driving Locus Of Control And Driving Behaviors : Including Change Trough Driver Training. Transportation Research Part F
- Judge Timothy A, Robbins Stepen P. 2013. Perilaku Organisasi. Salemba Empat : Jakarta
- Karimi,Rohangiz. 2011.Reduce Job Stress in Organizations : Role of Locus of control, Internastional Journal of Bussiness and Social Science, Vol. 2 No. 18.

- Kuzgun. 2012. The Effects of Locus of Control on Learning Performance: A Case of an Academic Organization. Vol 1. No. 2
- Lauser P. 2011. The Personality test London.Pan Book.
- Lestari, S.R.(2012). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa di STIE MDP, STMIK MDP, dan STIE MUSI. Ilmiah STIE MDP, 1, 113.
- Lee-Kelley, L. 2012. Locus of control and attitudes to working in virtual teams. International Journal of Project Management, 24(3), 234-243. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijproman.2006.01.003>
- Ma'mun, Muflih. (2015) Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Dan Supervisi Pembelajaran Terhadap Efikasi Mengajar Guru Sma Negeri Di Komda Majenan Dan Sidareja kabupaten Cilacap. Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2014/2015. Skripsi.
- McGregor, Douglas. (2012). The Personal Management. New York: McGraw Hill.
- Munir, S & Sajid, M. 2010. Examining locus of control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors in Pakistan. Journal of Bisiness Studies Quarterly; 1 (3), 78-93
- Myers, D. G. (2012). Psikologi Sosial. Edisi 10. Jilid 2. Jakarta: Salemba Humanika
- Nawawi, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nevid, Jeffrey. 2011. Psikologi Abnormal Edisi Kelima Jilid 1. Erlangga: Jakarta.
- Pinder. 2013. Work Motivation.: *Theory, Issues And Applications Lliois :Scoff, Foresmen And Company.*
- Riduwan 2011, *Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, P Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Selemba Empat. Jakarta.
- Rotter J.B. 1996. Genaralized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. Pshycologycal Monographs,80 Whole No. 69
- Sondang P. Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suwarsi, Sri., Budianti, Nadia. 2011. "Influence Of Locus Of Control And Job Involvement To Organizational Cultural Applied By Employees On Bank X". World academy of science, engineering and technology 3, 12-24.

- Sugiyono.2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Winardi. 2011. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta : Prenada Media.
- Wening Patmi Rahayu. 2013. The Effect of Entrepreneurial Self-Efficacy and Locus of Control on Entrepreneurship Interest through Entrepreneurship Literacy. IOSR Journal of Business and Management. Volume 18, Issue 2. Ver 1 Feb. 2
- Vroom, Victor H. (2012). Management and Motivation. New York: Pinguin Books.
- Yuniarsih, Tjutju.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN T-Table

Nilai-nilai dalam Distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%	
dua sisi								
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	

37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418

80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

**Succesive
Detail**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	17.000	0.254	0.254	0.320	-0.663	1.000
	4.000	20.000	0.299	0.552	0.396	0.131	2.010
	5.000	30.000	0.448	1.000	0.000	4.000	3.146
	2.000	2.000	0.015	0.015	0.038	-2.172	1.000
	3.000	9.000	0.134	0.149	0.232	-1.040	2.077
2.000	4.000	18.000	0.269	0.418	0.390	-0.207	2.938
	5.000	39.000	0.582	1.000	0.000	4.000	4.197
	3.000	17.000	0.254	0.254	0.320	-0.663	1.000
	4.000	17.000	0.254	0.507	0.399	0.019	1.952
	5.000	33.000	0.493	1.000	0.000	4.000	3.072
3.000	4.000	9.000	0.134	0.134	0.216	-1.106	1.000
	4.000	20.000	0.299	0.433	0.393	-0.169	2.018
	5.000	38.000	0.567	1.000	0.000	5.000	3.304
	5.000	3.000	0.254	0.254	0.320	-0.663	1.000
	4.000	11.000	0.164	0.418	0.390	-0.207	1.835
4.000	5.000	39.000	0.582	1.000	0.000	5.000	2.933
	3.000	15.000	0.224	0.224	0.299	-0.759	1.000
	4.000	15.000	0.224	0.448	0.396	-0.131	1.905
	5.000	37.000	0.552	1.000	0.000	3.000	3.052
	7.000	3.000	0.269	0.269	0.330	-0.617	1.000
5.000	4.000	17.000	0.254	0.522	0.398	0.056	1.958
	5.000	32.000	0.478	1.000	0.000	3.000	3.062

**Succesive
Interval**

1	2	3	4	5	6	7	Total
1.000	2.077	1.952	1.000	1.000	1.000	1.000	9.030
3.146	2.938	3.072	2.018	2.933	3.052	3.062	20.221
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
2.010	4.197	1.952	3.304	2.933	3.052	1.958	19.407
2.010	2.077	1.952	2.018	1.835	1.905	1.958	13.755
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
2.010	4.197	1.952	3.304	2.933	1.905	1.958	18.260
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
2.010	4.197	1.952	3.304	2.933	3.052	1.958	19.407
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
1.000	2.938	1.000	2.018	1.835	1.000	1.000	10.791
1.000	2.938	1.000	2.018	1.000	1.000	1.000	9.956
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
2.010	2.938	1.952	1.000	1.000	1.000	1.958	11.858
1.000	2.938	1.000	2.018	1.000	1.905	1.000	10.861
1.000	2.938	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.938
2.010	2.938	1.000	2.018	1.835	1.905	1.958	13.664
2.010	2.938	1.952	2.018	1.835	1.000	1.958	13.711
1.000	2.938	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.938
1.000	2.938	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.938
1.000	2.077	1.000	2.018	1.000	1.905	1.000	10.000
2.010	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	1.958	20.527
1.000	4.197	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.197
1.000	4.197	1.000	1.000	1.835	1.905	1.000	11.937
2.010	4.197	3.072	2.018	1.835	1.905	1.958	16.995
1.000	2.938	1.000	2.018	1.835	1.000	1.000	10.791
1.000	2.077	1.952	1.000	1.000	1.905	1.000	9.935
3.146	2.938	3.072	2.018	2.933	3.052	3.062	20.221
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
2.010	4.197	1.952	3.304	2.933	3.052	1.958	19.407
2.010	1.000	1.952	2.018	1.835	1.905	1.958	12.678
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
2.010	4.197	1.952	3.304	2.933	1.905	1.958	18.260
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
2.010	4.197	1.952	3.304	2.933	3.052	1.958	19.407
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
1.000	2.938	1.000	2.018	1.835	1.000	1.000	10.791
1.000	2.938	1.000	2.018	1.000	1.000	1.000	9.956
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
2.010	2.938	1.952	1.000	1.000	1.000	1.958	11.858
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766

2.010	4.197	1.952	3.304	2.933	1.905	1.958	18.260
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
3.146	4.197	1.952	3.304	1.835	3.052	3.062	20.548
3.146	4.197	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	22.766
2.010	2.938	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	20.371
2.010	2.077	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	19.510
3.146	4.197	1.000	2.018	1.000	1.905	1.958	15.224
1.000	2.077	1.000	2.018	1.000	1.905	1.000	10.000
2.010	2.077	3.072	3.304	2.933	3.052	3.062	19.510
1.000	2.077	1.952	2.018	1.835	1.000	1.000	10.883
2.010	2.938	1.000	2.018	1.000	1.905	1.000	11.871
2.010	2.938	1.000	2.018	1.000	1.000	1.000	10.966
1.000	2.077	1.952	2.018	1.000	1.905	1.958	11.911

X1					X2								Y								
4	4	3	3	4	18	3	3	4	3	3	3	3	22	5	5	5	4	5	4	5	33
2	2	2	2	2	10	5	4	5	4	5	5	5	33	3	4	3	3	3	4	5	25
4	4	3	3	3	17	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
4	2	3	2	3	14	4	5	4	5	5	5	4	32	5	5	5	5	4	4	4	32
2	2	2	2	2	10	4	3	4	4	4	4	4	27	5	3	3	5	4	2	3	25
3	2	4	2	4	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
2	2	2	2	2	10	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	5	5	5	31
3	3	3	4	4	17	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
3	2	2	2	3	12	4	5	4	5	5	4	4	31	5	5	5	4	3	4	4	30
3	3	2	2	3	13	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	4	5	4	31
2	2	2	2	2	10	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	5	5	30
3	3	3	3	3	15	4	5	4	5	5	5	4	32	5	5	4	4	4	5	4	31
3	4	4	3	4	18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
2	2	2	2	2	10	3	4	3	4	4	3	3	24	5	5	4	4	3	3	3	27
2	2	2	2	2	10	3	4	3	4	3	3	3	23	3	3	3	4	4	4	3	24
3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	3	2	2	14	4	4	4	3	3	3	4	25	4	4	4	4	4	5	5	30
2	2	3	2	2	11	3	4	3	4	3	4	3	24	4	4	4	3	3	4	3	25
2	2	2	3	2	11	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	3	4	3	4	3	23
2	2	3	2	2	11	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	3	3	4	3	25
2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	3	4	27	3	3	4	4	4	4	4	26
2	2	3	2	2	11	3	4	3	3	3	3	3	22	4	3	3	3	3	4	3	23
2	2	2	2	2	10	3	4	3	3	3	3	3	22	4	3	4	4	3	4	3	25
2	2	2	2	4	12	3	3	3	4	3	4	3	23	3	4	4	4	4	3	3	25
2	2	2	2	2	10	4	5	5	5	5	5	4	33	5	4	5	4	5	5	5	33
3	2	2	2	3	12	3	5	3	3	3	3	3	23	4	3	4	3	3	5	3	25
3	2	3	2	3	13	3	5	3	3	4	4	3	25	3	3	5	4	3	5	3	26
3	3	2	3	3	14	4	5	5	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	5	5	35
2	2	2	3	2	11	3	4	3	4	4	3	3	24	5	4	3	3	3	4	3	25
3	3	2	2	2	12	3	3	4	3	3	4	3	23	4	3	3	4	5	3	4	26
2	2	2	2	2	10	5	4	5	4	5	5	5	33	5	5	4	4	5	4	5	32
4	3	3	3	4	17	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	5	34
3	2	3	2	3	13	4	5	4	5	5	5	4	32	5	4	4	4	4	5	4	30
3	2	2	2	3	12	4	2	4	4	4	4	4	26	5	4	4	5	5	2	4	29
3	2	3	2	3	13	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34
2	2	2	2	2	10	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	4	4	5	5	31
3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
3	2	2	2	3	12	4	5	4	5	5	4	4	31	5	5	5	4	4	5	4	32

LAMPIRAN 2**Data Ordinal**

No	Self Efficacy (X1)					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	3	3	4	18
2	2	2	2	2	2	10
3	4	4	3	3	3	17
4	4	2	3	2	3	14
5	2	2	2	2	2	10
6	3	2	4	2	4	15
7	2	2	2	2	2	10
8	3	3	3	4	4	17
9	3	2	2	2	3	12
10	3	3	2	2	3	13
11	2	2	2	2	2	10
12	3	3	3	3	3	15
13	3	4	4	3	4	18
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	3	15
16	2	2	2	2	2	10
17	2	2	2	2	2	10
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	3	2	2	14
20	2	2	3	2	2	11
21	2	2	2	3	2	11
22	2	2	3	2	2	11
23	2	2	2	2	2	10
24	2	2	3	2	2	11
25	2	2	2	2	2	10
26	2	2	2	2	4	12
27	2	2	2	2	2	10
28	3	2	2	2	3	12
29	3	2	3	2	3	13
30	3	3	2	3	3	14
31	2	2	2	3	2	11
32	3	3	2	2	2	12
33	2	2	2	2	2	10
34	4	3	3	3	4	17
35	3	2	3	2	3	13
36	3	2	2	2	3	12
37	3	2	3	2	3	13
38	2	2	2	2	2	10
39	3	3	3	3	3	15
40	3	2	2	2	3	12
41	3	2	2	2	3	12
42	2	2	2	2	2	10

43	3	3	3	3	3	15
44	4	4	4	3	3	18
45	3	3	3	3	3	15
46	3	3	3	4	4	17
47	2	2	2	2	2	10
48	3	2	2	2	2	11
49	3	3	3	4	3	16
50	2	3	3	2	2	12
51	3	2	2	2	2	11
52	2	2	2	2	2	10
53	4	4	3	3	3	17
54	3	2	3	2	3	13
55	2	2	2	3	2	11
56	4	4	2	2	2	14
57	4	4	3	3	3	17
58	4	4	3	4	4	19
59	2	2	3	3	3	13
60	3	2	3	3	3	14
61	4	4	2	2	2	14
62	3	3	2	2	2	12
63	3	3	3	3	3	15
64	3	2	3	4	3	15
65	3	3	2	2	3	13
66	2	3	2	2	2	11
67	3	3	2	2	3	13

**Succesive
Detail**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	24.000	0.358	0.358	0.373	-0.363	1.000
	3.000	33.000	0.493	0.851	0.232	1.040	2.329
	4.000	10.000	0.149	1.000	0.000		3.600
2.000	2.000	37.000	0.552	0.552	0.396	0.131	1.000
	3.000	20.000	0.299	0.851	0.232	1.040	2.263
	4.000	10.000	0.149	1.000	0.000		3.273
3.000	2.000	34.000	0.507	0.507	0.399	0.019	1.000
	3.000	30.000	0.448	0.955	0.094	1.698	2.466
	4.000	3.000	0.045	1.000	0.000		3.894
4.000	2.000	41.000	0.612	0.612	0.383	0.284	1.000
	3.000	21.000	0.313	0.925	0.141	1.442	2.399
	4.000	5.000	0.075	1.000	0.000		3.516
5.000	2.000	29.000	0.433	0.433	0.393	-0.169	1.000
	3.000	30.000	0.448	0.881	0.199	1.178	2.342
	4.000	8.000	0.119	1.000	0.000		3.578

**Succesive
Interval**

1	2	3	4	5	Total
3.600	3.273	2.466	2.399	3.578	15.315
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.600	3.273	2.466	2.399	2.342	14.079
3.600	1.000	2.466	1.000	2.342	10.407
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.329	1.000	3.894	1.000	3.578	11.802
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.329	2.263	2.466	3.516	3.578	14.152
2.329	1.000	1.000	1.000	2.342	7.671
2.329	2.263	1.000	1.000	2.342	8.933
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.329	2.263	2.466	2.399	2.342	11.798
2.329	3.273	3.894	2.399	3.578	15.473
2.329	2.263	2.466	2.399	2.342	11.798
2.329	2.263	2.466	2.399	2.342	11.798
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.329	2.263	2.466	2.399	2.342	11.798
2.329	3.273	2.466	1.000	1.000	10.068
1.000	1.000	2.466	1.000	1.000	6.466
1.000	1.000	1.000	2.399	1.000	6.399
1.000	1.000	2.466	1.000	1.000	6.466
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	1.000	2.466	1.000	1.000	6.466
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	1.000	1.000	1.000	3.578	7.578
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.329	1.000	1.000	1.000	2.342	7.671
2.329	1.000	2.466	1.000	2.342	9.137
2.329	2.263	1.000	2.399	2.342	10.332
1.000	1.000	1.000	2.399	1.000	6.399
2.329	2.263	1.000	1.000	1.000	7.592
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.600	2.263	2.466	2.399	3.578	14.305
2.329	1.000	2.466	1.000	2.342	9.137
2.329	1.000	1.000	1.000	2.342	7.671
2.329	1.000	2.466	1.000	2.342	9.137
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.329	2.263	2.466	2.399	2.342	11.798
2.329	1.000	1.000	1.000	2.342	7.671
2.329	1.000	1.000	1.000	2.342	7.671
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.329	2.263	2.466	2.399	2.342	11.798
3.600	3.273	3.894	2.399	2.342	15.507
2.329	2.263	2.466	2.399	2.342	11.798
2.329	2.263	2.466	3.516	3.578	14.152
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.329	1.000	1.000	1.000	1.000	6.329
2.329	2.263	2.466	3.516	2.342	12.915
1.000	2.263	2.466	1.000	1.000	7.729

2.329	1.000	1.000	1.000	1.000	6.329
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.600	3.273	2.466	2.399	2.342	14.079
2.329	1.000	2.466	1.000	2.342	9.137
1.000	1.000	1.000	2.399	1.000	6.399
3.600	3.273	1.000	1.000	1.000	9.873
3.600	3.273	2.466	2.399	2.342	14.079
3.600	3.273	2.466	3.516	3.578	16.433
1.000	1.000	2.466	2.399	2.342	9.206
2.329	1.000	2.466	2.399	2.342	10.535
3.600	3.273	1.000	1.000	1.000	9.873
2.329	2.263	1.000	1.000	1.000	7.592
2.329	2.263	2.466	2.399	2.342	11.798
2.329	1.000	2.466	3.516	2.342	11.653
2.329	2.263	1.000	1.000	2.342	8.933
1.000	2.263	1.000	1.000	1.000	6.263
2.329	2.263	1.000	1.000	2.342	8.933

Data Ordinal

40	4	5	4	5	5	4	4	31
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	5	4	5	5	5	4	32
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	3	4	3	4	4	3	3	24
48	3	4	3	4	3	3	3	23
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	4	4	4	3	3	3	4	25
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	4	5	4	5	5	4	4	31
55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	5	5	4	5	4	5	5	33
58	5	5	5	5	5	5	5	35
59	4	4	5	5	5	5	5	33
60	4	3	5	5	5	5	5	32
61	5	5	3	4	3	4	4	28
62	3	3	3	4	3	4	3	23
63	4	3	5	5	5	5	5	32
64	3	3	4	4	4	3	3	24
65	4	4	3	4	3	4	3	25
66	4	4	3	4	3	3	3	24
67	3	3	4	4	3	4	4	25

Data Ordinal

No	Motivasi Kerja (Y)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	4	5	4	5	33
2	3	4	3	3	3	4	5	25
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	3	3	5	4	2	3	25
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	4	4	4	4	5	5	5	31
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	5	4	3	4	4	30
10	4	5	5	4	4	5	4	31
11	4	4	4	4	4	5	5	30
12	5	5	4	4	4	5	4	31
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	4	4	3	3	3	27
17	3	3	3	4	4	4	3	24
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	4	4	4	4	4	5	5	30
20	4	4	4	3	3	4	3	25
21	3	3	3	4	3	4	3	23
22	4	4	4	3	3	4	3	25
23	3	3	4	4	4	4	4	26
24	4	3	3	3	3	4	3	23
25	4	3	4	4	3	4	3	25
26	3	4	4	4	4	3	3	25
27	5	4	5	4	5	5	5	33
28	4	3	4	3	3	5	3	25
29	3	3	5	4	3	5	3	26
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	4	3	3	3	4	3	25
32	4	3	3	4	5	3	4	26
33	5	5	4	4	5	4	5	32
34	4	5	5	5	5	5	5	34
35	5	4	4	4	4	5	4	30
36	5	4	4	5	5	2	4	29
37	5	5	5	4	5	5	5	34
38	4	5	4	4	4	5	5	31
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	5	5	5	4	4	5	4	32
41	5	4	5	5	4	5	5	33

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	6.000	0.090	0.090	0.162	-1.344	1.000
	4.000	23.000	0.343	0.433	0.393	-0.169	2.132
	5.000	38.000	0.567	1.000	0.000	3.000	3.500
2.000	3.000	11.000	0.164	0.164	0.247	-0.977	1.000
	4.000	20.000	0.299	0.463	0.397	-0.094	2.005
	5.000	36.000	0.537	1.000	0.000	5.000	3.246
3.000	3.000	7.000	0.104	0.104	0.181	-1.256	1.000
	4.000	28.000	0.418	0.522	0.398	0.056	2.215
	5.000	32.000	0.478	1.000	0.000	5.000	3.568
4.000	3.000	6.000	0.090	0.090	0.162	-1.344	1.000
	4.000	29.000	0.433	0.522	0.398	0.056	2.260
	5.000	32.000	0.478	1.000	0.000	5.000	3.641
5.000	3.000	17.000	0.254	0.254	0.320	-0.663	1.000
	4.000	22.000	0.328	0.582	0.390	0.207	2.048
	5.000	28.000	0.418	1.000	0.000	3.000	3.197
6.000	2.000	2.000	0.030	0.030	0.068	-1.883	1.000
	3.000	7.000	0.104	0.134	0.216	-1.106	1.848
	4.000	18.000	0.269	0.403	0.387	-0.246	2.635
7.000	5.000	40.000	0.597	1.000	0.000	3.000	3.918
	3.000	18.000	0.269	0.269	0.330	-0.617	1.000
	4.000	15.000	0.224	0.493	0.399	-0.019	1.919
	5.000	34.000	0.507	1.000	0.000	3.000	3.014

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	Total
3.500	3.246	3.568	2.260	3.197	2.635	3.014	21.420
1.000	2.005	1.000	1.000	1.000	2.635	3.014	11.654
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
3.500	3.246	3.568	3.641	2.048	2.635	1.919	20.557
3.500	1.000	1.000	3.641	2.048	1.000	1.000	13.189
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
2.132	2.005	2.215	2.260	3.197	3.918	3.014	18.741
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
3.500	3.246	3.568	2.260	1.000	2.635	1.919	18.128
2.132	3.246	3.568	2.260	2.048	3.918	1.919	19.093
2.132	2.005	2.215	2.260	2.048	3.918	3.014	17.593
3.500	3.246	2.215	2.260	2.048	3.918	1.919	19.107
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
3.500	3.246	2.215	2.260	1.000	1.848	1.000	15.069
1.000	1.000	1.000	2.260	2.048	2.635	1.000	10.943
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
2.132	2.005	2.215	2.260	2.048	3.918	3.014	17.593
2.132	2.005	2.215	1.000	1.000	2.635	1.000	11.987

1.000	1.000	1.000	2.260	1.000	2.635	1.000	9.895
2.132	2.005	2.215	1.000	1.000	2.635	1.000	11.987
1.000	1.000	2.215	2.260	2.048	2.635	1.919	13.077
2.132	1.000	1.000	1.000	1.000	2.635	1.000	9.767
2.132	1.000	2.215	2.260	1.000	2.635	1.000	12.242
1.000	2.005	2.215	2.260	2.048	1.848	1.000	12.376
3.500	2.005	3.568	2.260	3.197	3.918	3.014	21.462
2.132	1.000	2.215	1.000	1.000	3.918	1.000	12.265
1.000	1.000	3.568	2.260	1.000	3.918	1.000	13.747
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
3.500	2.005	1.000	1.000	1.000	2.635	1.000	12.140
2.132	1.000	1.000	2.260	3.197	1.848	1.919	13.356
3.500	3.246	2.215	2.260	3.197	2.635	3.014	20.066
2.132	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	22.716
3.500	2.005	2.215	2.260	2.048	3.918	1.919	17.866
3.500	2.005	2.215	3.641	3.197	1.000	1.919	17.476
3.500	3.246	3.568	2.260	3.197	3.918	3.014	22.703
2.132	3.246	2.215	2.260	2.048	3.918	3.014	18.834
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
3.500	3.246	3.568	2.260	2.048	3.918	1.919	20.461
3.500	2.005	3.568	3.641	2.048	3.918	3.014	21.695
2.132	1.000	2.215	3.641	3.197	3.918	3.014	19.116
3.500	3.246	3.568	3.641	1.000	3.918	1.919	20.793
2.132	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	22.716
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
3.500	2.005	2.215	2.260	1.000	2.635	1.000	14.615
2.132	2.005	2.215	2.260	1.000	2.635	1.000	13.247
3.500	3.246	3.568	3.641	2.048	3.918	3.014	22.936
3.500	1.000	3.568	3.641	3.197	2.635	1.919	19.459
2.132	3.246	3.568	3.641	2.048	3.918	3.014	21.568
2.132	3.246	2.215	3.641	2.048	3.918	3.014	20.214
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
3.500	3.246	2.215	3.641	2.048	3.918	1.919	20.488
2.132	2.005	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	21.475
3.500	3.246	2.215	2.260	2.048	3.918	3.014	20.202
3.500	3.246	3.568	3.641	2.048	3.918	1.919	21.841
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
3.500	3.246	2.215	3.641	3.197	3.918	3.014	22.730
3.500	3.246	2.215	2.260	1.000	1.848	1.000	15.069
2.132	2.005	2.215	2.260	1.000	1.848	1.000	12.460
3.500	3.246	3.568	3.641	3.197	3.918	3.014	24.084
2.132	2.005	2.215	2.260	2.048	1.848	1.919	14.428
2.132	2.005	2.215	2.260	2.048	2.635	1.000	14.296
2.132	2.005	2.215	3.641	1.000	1.848	1.000	13.840
2.132	2.005	2.215	2.260	2.048	2.635	1.919	15.215

LAMPIRAN 3:

Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
	Pearson Correlation	1	,697**	,434**	,364**	,573**	,811**
X1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,697**	1	,402**	,435**	,348**	,768**
X1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,004	,000
	N	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,434**	,402**	1	,502**	,582**	,741**
X1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,364**	,435**	,502**	1	,552**	,733**
X1.4	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,573**	,348**	,582**	,552**	1	,789**
X1.5	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000		,000
	N	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,811**	,768**	,741**	,733**	,789**	1
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	67	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

N	67	67	67	67	67	67	67	67
---	----	----	----	----	----	----	----	----

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	67	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	7

Correlations

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
	Pearson Correlation	1	,610**	,482**	,444**	,390**	,205	,359**	,641**
Y1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,096	,003	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,610**	1	,618**	,441**	,369**	,430**	,564**	,760**
Y2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,482**	,618**	1	,601**	,500**	,569**	,556**	,810**
Y3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,444**	,441**	,601**	1	,626**	,283*	,540**	,732**
Y4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,020	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,390**	,369**	,500**	,626**	1	,379**	,775**	,777**
Y5	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000		,002	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,205	,430**	,569**	,283*	,379**	1	,643**	,683**
Y6	Sig. (2-tailed)	,096	,000	,000	,020	,002		,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,359**	,564**	,556**	,540**	,775**	,643**	1	,861**
Y7	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,641**	,760**	,810**	,732**	,777**	,683**	,861**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability
Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	7

Correlations

		Correlations	
		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	,382**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	67	67
X2	Pearson Correlation	,382**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	67	67

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,812	,806	1,729

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	827,158	2	413,579	138,285	,000 ^b
	Residual	191,409	64	2,991		
	Total	1018,567	66			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6,639	1,450	4,578	,000
	X1	,586	,090	6,519	,000
	X2	,535	,046	,683	11,654

- a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4**FREKUENSI**

Variabel Self Efficacy (X1)
Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	35,8	35,8
	3	33	49,3	85,1
	4	10	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	37	55,2	55,2
	3	20	29,9	85,1
	4	10	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	34	50,7	50,7
	3	30	44,8	95,5
	4	3	4,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	41	61,2	61,2
	3	21	31,3	92,5
	4	5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	29	43,3	43,3
	3	30	44,8	88,1
	4	8	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0

Variabel Locus of Control (X2) Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	25,4	25,4
	4	20	29,9	55,2
	5	30	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5
	3	9	13,4	13,4
	4	18	26,9	41,8
	5	39	58,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	25,4	25,4
	4	17	25,4	50,7
	5	33	49,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4
	4	20	29,9	43,3
	5	38	56,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	25,4	25,4
	4	11	16,4	41,8
	5	39	58,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	22,4	22,4
	4	15	22,4	44,8
	5	37	55,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	26,9	26,9
	4	17	25,4	52,2
	5	32	47,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Variabel Motivasi Kerja (Y)

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,0	9,0
	4	23	34,3	43,3
	5	38	56,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4
	4	20	29,9	46,3
	5	36	53,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,4	10,4
	4	28	41,8	52,2
	5	32	47,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,0	9,0
	4	29	43,3	43,3
	5	32	47,8	47,8
	Total	67	100,0	100,0

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	25,4	25,4
	4	22	32,8	58,2
	5	28	41,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,0	3,0
	3	7	10,4	10,4
	4	18	26,9	26,9
	5	40	59,7	59,7
	Total	67	100,0	100,0

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	26,9	26,9
	4	15	22,4	49,3
	5	34	50,7	50,7
	Total	67	100,0	100,0

RUMUS T-HITUNG

Variabel Self Efficacy (X1)

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r $\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
X1	0,811	67	0.658	0.342	6.538	19.10	1,996
	0,768	67	0.590	0.410	6.192	15.10	1,996
	0,741	67	0.549	0.451	5.974	13.25	1,996
	0,733	67	0.537	0.463	5.910	12.77	1,996
	0,789	67	0.623	0.377	6.361	16.85	1,996

Variabel Locus of Control (X2)

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r $\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
X2	0,971	67	0.943	0.057	7.828	136.96	1,996
	0,680	67	0.462	0.538	5.482	10.20	1,996
	0,895	67	0.801	0.199	7.216	36.26	1,996
	0,881	67	0.776	0.224	7.103	31.73	1,996
	0,920	67	0.846	0.154	7.417	48.29	1,996
	0,916	67	0.839	0.161	7.385	45.89	1,996
	0,945	67	0.893	0.107	7.619	71.22	1,996

Variabel Motivasi Kerja (Y)

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r $\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
Y	0,641	67	0.411	0.589	5.168	8.77	1,996
	0,760	67	0.578	0.422	6.221	14.73	1,996
	0,810	67	0.656	0.344	6.630	19.28	1,996
	0,737	67	0.543	0.457		13.21	1,996

				6.033		
0,777	67	0.604	0.396	6.360	16.05	1,996
0,683	67	0.466	0.534	5.591	10.48	1,996
0,861	67	0.741	0.259	7.048	27.24	1,996

ABSTRACT

ALAN HALUTI. E2117056. THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND LOCUS OF CONTROL ON EMPLOYEES' WORK MOTIVATION AT THE OFFICE OF EDUCATION, CULTURE, YOUTH, AND SPORTS OF GORONTALO PROVINCE

This study aims to know the effect of self-efficacy and locus of control on employees' work motivation at the Office of Education, Culture, Youth, and Sports of Gorontalo Province, either simultaneously or partially. It applies a quantitative approach by describing phenomena. The primary data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis by first converting ordinal scale data to an interval scale. The objects in this study are self-efficacy, locus of control, and employees' work motivation. The results of the first hypothesis show that self-efficacy (X_1) and locus of control (X_2) simultaneously have a positive and significant effect on employees' work motivation at the Office of Education, Culture, Youth, and Sports of Gorontalo Province by 81.2%. The value of 18.8% is influenced by other variables unexamined in the research model. The results of testing the second hypothesis indicate that self-efficacy (X_1) and locus of control (X_2) simultaneously have a positive and significant effect on employee motivation at the Office of Education, Culture, Youth, and Sports of Gorontalo Province. The variable of self-efficacy (X_1) partially has a positive and significant effect on employees' work motivation (Y) by 38.2% and the variable of locus of control (X_2) partially affects on employees' work motivation (Y) by 68.3%.

Keywords: self-efficacy, locus of control, employee motivation



ABSTRAK

ALAN HALUTI. E2117056. PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Kajian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan mendeskripsikan fenomena melalui pengumpulan data pokok yaitu daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu melakukan konversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah *self-efficacy*, *locus of control*, dan motivasi kerja pegawai. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa *self-efficacy* (X_1), dan *locus of control* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Gorontalo sebesar 81,2%. Nilai 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *self-efficacy* (X_1), dan *locus of control* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Variabel *self-efficacy* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 38,2%. *Locus of control* (X_2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 68,3%.

Kata kunci: *self-efficacy*, *locus of control*, motivasi kerja pegawai





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

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

Nomor : 3569/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

**DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI GORONTALO**

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

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

Nama Mahasiswa : Alan Haluti
NIM : E2117056
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
**Lokasi Penelitian : DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN DAN OLAHRAGA
PROVINSI GORONTALO**
**Judul Penelitian : PENGARUH SELF EFICACY DAN LOCUS OF CONTROL
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS
PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI GORONTALO**

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO
DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
 KOMPLEKS PERKANTORAN PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO
 Jln. Hl. Thayeb Mohamad Gobel Desa Tinelo Ayula Kec. Bulango Selatan Kab. Bone Bolango

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 420/DIKBUDPORA/2600 /SEK/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hifny Tegela, SE, MM
 NIP : 19740404 200701 1 024
 Jabatan : Sekretaris Dinas
 Instansi : Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga
 Provinsi Gorontalo

Dengan ini menerangkan kepada:

Nama : Alan Huluti
 NIM : E2117056
 Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Adalah benar-benar telah selesai melaksanakan penelitian dengan judul "*Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo*"

Demikian surat keterangan ini disampaikan, dan agar digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, November 2021

An. Kepala Dinas

R.A.

Sekretaris,





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0871/UNISAN-G/S-BP/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	: 0906058301
Unit Kerja	: Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	: ALAN HALUTI
NIM	: E2117056
Program Studi	: Manajemen (S1)
Fakultas	: Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	: PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 21%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/X/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 06 November 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

11/5/21, 2:53 PM Skripsi_Alan Haluti 2021.doc - E.21.17.056

turnitin

Skripsi_Alan Haluti 2021.doc
Nov 5, 2021
14732 words / 92971 characters

E.21.17.056
Skripsi_Alan Haluti 2021.doc

Sources Overview

21%
OVERALL SIMILARITY

Rank	Source	Similarity (%)
1	eprints.mercubuana-yogya.ac.id INTERNET	3%
2	eprints.walisongo.ac.id INTERNET	3%
3	www.scribd.com INTERNET	2%
4	repository.unpas.ac.id INTERNET	1%
5	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id INTERNET	1%
6	docplayer.info INTERNET	1%
7	rinairayati.blogspot.com INTERNET	<1%
8	download.garuda.ristekdikti.go.id INTERNET	<1%
9	elib.unikom.ac.id INTERNET	<1%
10	id.123dok.com INTERNET	<1%
11	repository.unmuha.ac.id INTERNET	<1%
12	jurnal.unigo.ac.id INTERNET	<1%
13	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
14	annisayundalarasati.blogspot.com INTERNET	<1%
15	repository.um-surabaya.ac.id INTERNET	<1%
16	repository.iainkudus.ac.id INTERNET	<1%

<https://ididik9-consortium1.turnitin.com/viewer/submissions/oid:25211:10988410/print?locale=en> 1/81

11/5/21, 2:53 PM		Scripsi_Alan Helul 2021.doc - E.21.17.656	
17	es.scribd.com INTERNET	<1%	
18	documents.mx INTERNET	<1%	
19	pt.scribd.com INTERNET	<1%	
20	repository.stein.ac.id INTERNET	<1%	
21	www.slideshare.net INTERNET	<1%	
22	eprints.uny.ac.id INTERNET	<1%	
23	id.scribd.com INTERNET	<1%	
24	www.ccsenet.org INTERNET	<1%	
25	digilib.unila.ac.id INTERNET	<1%	
26	pendyrafadigital.blogspot.com INTERNET	<1%	
27	www.agustinessia.com INTERNET	<1%	
28	core.ac.uk INTERNET	<1%	
29	repository.uinsu.ac.id INTERNET	<1%	
30	eprints.ums.ac.id INTERNET	<1%	
31	jufikarvanzul.blogspot.com INTERNET	<1%	
32	jurnalpancabudi.ac.id INTERNET	<1%	
33	ejournal3.undip.ac.id INTERNET	<1%	
34	journal.umpo.ac.id INTERNET	<1%	
35	123dok.com INTERNET	<1%	
36	Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PA- CROSSREF	<1%	
37	etheses.uin-malang.ac.id INTERNET	<1%	
38	digilib.stimaimml.ac.id INTERNET	<1%	
39	eprints.ummm.ac.id INTERNET	<1%	
40	repository.uin-suska.ac.id INTERNET	<1%	

11/5/21, 2:53 PM

Skripal_Alan Habib 2021.doc - E.21.17.056

Excluded search repositories:

- Submitted Works

Excluded from document:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words)

Excluded sources:

- None

CURRICULUM VITAE

Nama : Alan Haluti
Alamat : jl. Jakarta kel. Wumialo kec. Kota tengah kota Gorontalo
Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 17 september 1998
Agama : Islam
Jenis Kelamin : laki-laki
Nim : E2117056
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Angkatan : 2017
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

**RIWAYAT PENDIDIKAN**

TAHUN 2003 – 2005 TK MENTESORI KOTA GORONTALO

TAHUN 2004 – 2010 SDN 34 KOTA SELATAN KOTA GORONTALO

TAHUN 2010 – 2013 SMP NEGERI 2 KOTA GORONTALO

TAHUN 2013 – 2016 SMK NEGERI 1 KOTA GORONTALO

TAHUN 2017 – 2021 UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

