

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
OPTIMISME PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HULONTALANGI KOTA
GORONTALO**

Oleh

**MUTIA HARAS
E.21.17.138**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

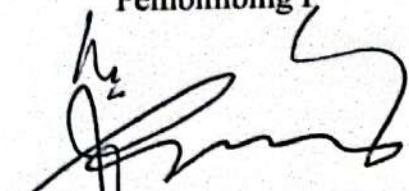
PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP OPTIMISME PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HULONTALANGI KOTA GORONTALO

Oleh

MUTIA HARAS
E2117138

SKRIPSI

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan
Gorontalo, 08/06/2022

Pembimbing I

Dr. Rahmisvari, SE.,MM
NIDN. 0929117202

Pembimbing II

Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si
NIDN: 0926078701
Acc 08/06/22

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP OPTIMISME PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HULONTALANGI KOTA GORONTALO

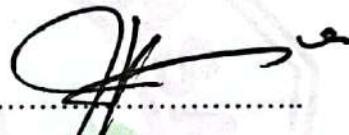
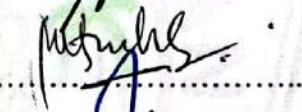
OLEH:

MUTIA HARAS

NIM

E.21.17.138

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

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

Mengetahui,

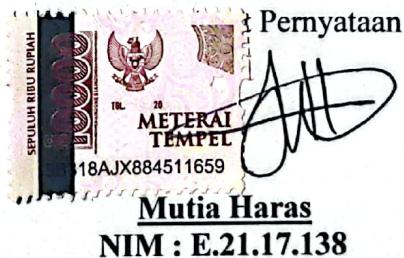


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

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

Gorontalo, 13 Juni 2022



ABSTRACT

MUTIA HARAS. E2117138. THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND SOCIAL SUPPORT ON THE APPARATUS OPTIMISM AT THE HULONTHALANGI SUB-DISTRICT OFFICE, GORONTALO CITY

This study aims to find the effect of self-efficacy (X1) and social support (X2) on the apparatus optimism (Y) at the Hulonthalangi Sub-District Office, Gorontalo City. This study employs the descriptive quantitative research method. The population and sample in this study cover 32 respondents through the census method. The data collection is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The test results show that self-efficacy (X1) and social support (X2) have a positive and significant effect of 0.764 or 76.4% on the apparatus optimism (Y) at the Hulonthalangi Sub-District Office, Gorontalo City. Self-efficacy (X1) partially has a positive and significant effect on the value of 0.448% or 44.8% on the apparatus optimism (Y) at the Hulonthalangi Sub-District Office, Gorontalo City. Social support (X2) has a positive and significant effect at 0.392 or 39.2% on the apparatus optimism (Y) at the Hulonthalangi Sub-District Office, Gorontalo City.

Keywords: self-efficacy, social support, apparatus optimism



ABSTRAK

MUTIA HARAS. E2117138. PENGARUH SELF EFFICACY DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP OPTIMISME PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HULONTHALANGI KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* (X_1) dan dukungan sosial (X_2) terhadap optimisme pegawai (Y) Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif penjelasan secara deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden dengan metode yang digunakan adalah metode sensus. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh *self efficacy* (X_1) dan dukungan sosial (X_2) terhadap optimisme pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,764 atau 76,4 %. Secara parsial bahwa pengaruh *self efficacy* (X_1) terhadap optimisme pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo memiliki pengaruh positif dan signifikan pada nilai 0,448 % atau 44,8%. Pengaruh dukungan sosial (X_2) terhadap optimisme pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,392 atau 39,2 %.

Kata kunci: *self efficacy*, dukungan sosial, optimisme 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 ridhah-Nya sehingga Usulan Penelitian ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Usulan Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangunguna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Usulan Penelitian ini penulis mendapatkan berbagai macam tantangan yang begitu penting untuk pengembangan proses jati diri. Semua dari proses pengerjaan usulan sampai dengan pembimbingan memberikan warna tersendiri bagi penulis untuk menyelesaikan usulan penelitian ini. Dalam penyusunan Usulan Penelitian ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih 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. Rahmisyari., ST.MM, selaku Pembimbing I, dan Bapak Zulkarnain I. Idris SE,M.Si selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan

terselesaikannya penyusunan Usulan Penelitian ini. Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Teristimewah kepada Ibu saya yang beranama Rosniwaty Yahya yang telah memberikan *support*, motivasi, dan doa restu sehingga mempermudah langkah saya hingga saat ini. Adik saya yang bernama Wildan, Wahyu, Mita yang memberi bantuan dalam penyusunan skripsi ini, serta pacar saya yang bernama Ardy R Habibie yang selalu mendampingi saya dalam proses bimbingan dan pengurusan berkas, tak lupa pula kepada Atasan dan rekan kerja Informa Gorontalo yang senantiasa mendukung dan menginzinkan saya menyelesaikan study saya ini.

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, Juni 2022



Penulis

Mutia Haras

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK INGGRIS.....	iv
ABSTRAK INDONESIA	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1. Maksud Penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	7
DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian pustaka	7
2.1.1. <i>Self Efficacy</i>	7
2.1.1.1. Pengertian Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>).....	7
2.1.1.2. Aspek – Aspek Efikasi Diri	8
2.1.1.3. Dimensi Efikasi Diri.....	10
2.1.1.4. Bentuk Efikasi Diri.....	11
2.1.1.5. Proses Terjadinya Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>)	13
2.1.1.6. Faktor – Faktor Mempengaruhi Efikasi Diri	15
2.1.2. Dukungan Sosial	17
2.1.2.1.Definisi Dukungan Sosial	17
2.1.2.2.Tipe – Tipe Dukungan Sosial	19
2.1.2.3.Sumber Dukungan Sosial	20
2.1.2.4.Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan <i>Self Efficacy</i>	22
2.1.2.5.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial	23
2.1.3. Optimisme	24
2.1.3.1. Definisi Optimisme	24
2.1.3.2. Ciri-ciri Optimisme	25
2.1.3.3. Aspek- Aspek Optimisme	27
2.1.3.4. Karakteristik Individu Yang Optimisme	28

2.1.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Optimisme	30
2.2. Penelitian Terdahulu	32
2.3. Kerangka Pemikiran	34
2.4. Hipotesis	35
BAB III OBJEK DAN METODE PENILITIAN	36
3.1. Obyek Penilitian	36
3.2. Metode Penilitian.....	36
3.3. Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.4. Populasi Dan Sampel	39
3.5. Sumber Data.....	41
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.7. Prosedur Penelitian.....	42
3.8. Metode Analisis.....	46
3.9. Pengujian Hipotesis	48
3.10. Jadwal Penelitian	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Camat Hulonthalangi	50
4.1.2. Struktur Organisasi Kantor Camat Hulonthalangi	51
4.1.3. Visi dan Misi Kantor Camat Hulonthalangi.....	52
4.2. Hasil Penelitian.....	53
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden	53
4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian	54
4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian.....	61
4.2.4. Analisis Data Statistik.....	64
4.2.5. Pengujian Hipotesis	66
4.2.6. Korelasi Antar Variabel X	67
4.3. Pembahasan.....	68
4.3.1. <i>Self Efficacy</i> (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Optimisme Pegawai (Y).....	68
.....	68
4.3.2. <i>Self Efficacy</i> (X_1) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Optimisme Pegawai (Y)	69
4.3.3. Dukungan Sosial (X_2) Secara Parsial	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Tedahulu	34
Tabel 3.1. Oprasional Variabel Penelitian X.....	38
Tabel 3.2. Oprasional Variabel Penelitian Y.....	38
Tabel 3.3. Bobot Nilai.....	39
Tabel 3.4. Tabel Populasi.....	40
Tabel 3.5. Koefesien korelasi	44
Tabel 3.6. Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 4.1. Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin	53
Tabel 4.2. Distribusi Responden berdasarkan umur	53
Tabel 4.3. Distribusi Responden berdasarkan pendidikan	54
Tabel 4.4. Skala penelitian jawaban responden.....	55
Tabel 4.5. Tanggapan responden variabel <i>self efficacy</i>	56
Tabel 4.6. Tanggapan responden dukungan sosial	57
Tabel 4.7. Optimisme Pegawai.....	59
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas <i>Self Efficacy</i> (x1)	62
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Dukungan Sosial (x2)	62
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Optimisme (x3).....	63
Tabel 4.11. Uji Signifikansi Variabel X terhadap Y.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	37
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	47
Gambar 4.1. Struktur Organisasi kantor camat hulondalangi	51
Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Kuisioner	76
Lampiran II. SPSS	83
Lampiran III. Surat Izin Penelitian	100
Lampiran IV. Surat Keterangan Penelitian	106
Lampiran V. Surat Bebas Plagiasi	107
Lampiran VI. Hasil Turnitin.....	108
Lampiran VII. CV.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi kekayaan tersendiri dalam organisasi, baik pimpinan ataupun pegawai biasa memiliki peranan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai sebagai suatu individu memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap sikap positif pada pekerjaan dapat membentuk optimisme setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Optimisme secara umum dapat dipahami sebagai besarnya segala bentuk pengharapan bagi individu dalam menghadapi masalah agar pada akhirnya akan membawa hasil maksimal dari setiap tindakan dalam proses menyelesaikan pekerjaan. Suatu kegagalan yang terjadi pada individu membuat mereka tidak pesimis tetapi dibalik semuanya individu mengembangkan optimisme sebagai bentuk semangat diri dan pengalaman hidup didalam meningkatkan kinerja organisasi. Adapun dalam pencapaian optimisme pegawai dibutuhkan efikasi diri yang baik sehingga pekerjaan dari pegawai dapat terlaksana dengan baik. Menurut Mawanti, (2011:31). Efikasi diri mengarah pada bentuk suatu keyakinan bahwa individu memprediksi segala bentuk kemampuan pribadinya. Efikasi diri dengan sendirinya step by step akan memberikan dampak yang signifikan pada kemampuan individu.

Pengalaman yang dapat meningkatkan efikasi diri membutuhkan dukungan sosial dari individu lain. Interaksi yang secara interpersonal memberikan bantuan

kepada sesama merupakan bagian dari dukungan sosial. Memberikan segala informasi, materi dan bantuan segala tindakan akan membuat seseorang merasa senang dan diperhatikan. Menurut Fatma, (2013:54) mengatakan dukungan sosial merupakan kesenangan, bantuan, yang diterima seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan orang lain atau sekelompok orang.

Kecamatan Hulonthalangi merupakan wilayah yang ada di Kota Gorontalo yang melayani langsung kepada masyarakat. Pemerintahan Kecamatan merupakan instansi yang menyentuh langsung dengan kondisi masyarakat karena instansi kecamatan adalah perpanjangan tangan dari pemerintah kota. Keberhasilan pemerintahan yang ada di Kecamatan akan menjadi potret bagi keberhasilan dalam runag lingkup Kota, namun sebelum Kecamatan maka yang terutama harus diperhatikan adalah keberhasilan dari kelurahan-keluarahan yang ada dilingkungan Kota.

Berdasarkan pra penelitian awal yang penulis lakukan di kantor kecamatan Hulonthalangi diketahui bahwa optimisme pegawai yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan rendahnya optimisme pegawai dapat dilihat dari Aspek aspek Permanensi, *Pervasiveness*, Personalisasi, dimana aspek Permanensi (ketetapan suatu peristiwa) adanya beberapa pegawai yang kurang optimis dalam melakukan pekerjaan menganggap bahwa dirinya kurang mampu dibidang tertentu misalnya dalam membuat laporan pertanggung jawaban dalam suatu kegiatan, dilihat dari aspek *Pervasiveness* (keluasan suatu peristiwa) dimana masih terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan menganggap suatu

permasalahan menjadi beban masalah baginya, sementara dari aspek Personalisasi (sumber suatu peristiwa) dimana masih terdapat beberapa pegawai yang kurang optimis akan menyalahkan dirinya sebagai penyebab terjadinya peristiwa tersebut atau kesalahan yang telah ia perbuat contoh belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu contoh dalam membuat laporan kegiatan sosialisasi,

Pengaruh tersebutdi atas diduga disebabkan oleh *self efficacy* dan dukungan sosialyang kurang maksimaldan kurang diterapkan dengan baik sehingga menyebabkan belum optimalnya kinerja dari pegawai, dilihat dari aspek aspek efikasi melalui *Level/ Magnitude* dimana ada beberapa pegawai yang selalu bersifat emosional ketika terjadi ken dala dan hambatan dalam suatu pekerjaan, dilihat *Generality* yang ada dimana adanya beberapa pegawai yang kurang yakin akan kemampuannya dalam bekerja seperti melakukan pendataan kepada masyarakat (data base), dilihat dari *Strength* dimana masih ada juga pegawai yang kurang optimis akan hasil kerja sehingga membuat pegawai tersebut belum memiliki kinerja yang optimal, serta adanya beberapa pegawai yang belum bertanggung jawab dan tidak rasional dalam menghadapi persoalan yang terjadi sehingga sifat dari pegawai tersebut tidak realistik selalu mengabaikan pekerjaan, Sementara dilihat dari dukungan sosial dimana setiap pegawai memiliki dukungan sosial yang cukup baik dari segi dukungan emosional dimana adanya beberapa pegawai yang memiliki sikap atau perasaan yang empati, kepedulian, dan perhatian terhadap sesama pegawai dalam mejalankan tugas yang diberikan, adanya Dukungan informatif atau infomasional, dimana pegawai saling membantu satu sama lain dengan cara mengajarkan sesuatu yang diketahuinya

,memberi nasehat apa bila pegawai lain melakukan kesalahan, serta memberikan informasi atau masukan yang baik, dilihat dari Dukungan instrumental, dimana pegawai saling bekerja slam dalam hal saling support dan dapat membantu pekerjaan pegawai lainnya, secara komposisi dukungan social yang terdiri dari sesama tenam (pegawai) dan keluarga yang berada dalam ruang lingkup kantor, serta dilihat dari Dukungan persahabatan, dimana adanya beberapa kemampuan pegawai untuk berbagi perasaan dan menghabiskan waktunya dengan orang lain atau menjadi anggota dalam sebuah kelompok untuk berbagi hal yang menarik dan melakukan aktifitas sosial seperti melakukan percakapan, serta pekerjaan rutinitas ia sahari hari.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme pegawai (Y) Kantor Camat hulonthalangi.”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa Besar *Self Efficacy* (X1) dan Dukungan Sosial (X2) secara simultan terhadap Optimisme pegawai (Y) Kantor Camat Hulonthalangi.
2. Seberapa Besar *Self Efficacy* (X1) secara parsial terhadap Optimisme pegawai (Y) Kantor Camat Hulonthalangi.
3. Seberapa Besar Dukungan Sosial (X2) secara simultan terhadap Optimisme pegawai (Y) Kantor Camat hulonthalangi.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai *Self Efficacy* (X1) Dukungan Sosial (X2) sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap Optimisme pegawai Pada Kantor Camat Hulonthalangi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Seberapa *Self Efficacy* (X1) dan Dukungan Sosial (X2) secara simultan terhadap Optimisme pegawai (Y) Kantor Camat Hulonthalangi.
2. Untuk mengetahui Seberapa *Self Efficacy* (X1) secara parsial terhadap Optimisme pegawai (Y) Kantor Camat Hulonthalangi.

3. Untuk mengetahui Seberapa Dukungan Sosial (X2) secara parsial terhadap Optimisme pegawai (Y) Kantor Camat Hulonthalangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staaf pegawai pada Kantor Camat hulonthalangi Mengenai Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme pegawai.

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 Dukungan Sosial Terhadap Optimisme pegawai pada Kantor Camat Hulonthalangi.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. *Self Efficacy*

2.1.1.1. Pengertian Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Efikasi diri dapat merupakan suatu keyakinan dari manusia atas segala kemampuannya dalam melakukan pelatihan atas jumlah yang menjadi ukuran pengendalian atas fungsi dirinya Bandura, (2012:60). Mawanti, (2011:31). Mengungkapkan efikasi diri mengarah pada keyakinan bahwa seberapa jauh individu memprediksi segala bentuk kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan. Bandura (Ormrod, 2012:80) efikasi diri merupakan bentuk penilaian individu dengan segala kemampuannya untuk menjalankan sikap tertentu atau mencapai tujuan.

Menurut Mujiadi, (2013:13) Efikasi diri memiliki korelasi dan berefek pada pilihan segala perilaku, motivasi dan keteguhan jiwa individu dalam menghadapi segala tantangan. Efikasi diri merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan.

Self efficacy merupakan perasaan bahwa kita memperoleh keefektifan dalam bekerja. Orang yang mempunyai tekad terhadap kemampuannya dalam segala pemberian solusi atas segala masalah yang timbul dengan menjadikan mereka adalah sosok pemimpin (Reivich & Shatte, 2012:79).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri atau *self efficacy* adalah suatu keyakinan pribadi dengan meyakini dia mampu untuk menjalankan tugas dalam kondisi apapun walaupun diperhadapkan pada masa sulit yang dihadapinya.

2.1.1.2. Aspek – Aspek Efikasi Diri

Menurut (Bandura, dalam Santrock, 2012:50).Ada berbagai macam dimensi yang memiliki implikasi penting terhadap pribadi. Dimensi-dimensi tersebut yaitu :

1. Level/ Magnitude

Level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Level merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktifitas tertentu.

2. Generality

Individu menilai kemampuan mereka berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas

kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya pada mata kuliah statistik tetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada mata kuliah Bahasa Inggris, atau seseorang yang ingin melakukan diet, yakin akan kemampuannya dapat menjalankan olahraga secara rutin, namun ia tidak yakin akan kemampuannya mengurangi nafsu makan, itulah mengapa dietnya tidak berhasil.

3. *Strength*

Strength artinya kekuatan, yaitu orang yang mempunyai keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, dimana makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaiannya. Individu yang memiliki bentuk efikasi diri yang tinggi memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif, dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif sehingga meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka.

2.1.1.3. Dimensi Efikasi Diri

Menurut Mawanti (2011:42) efikasi diri yang dimiliki oleh setiap individu dapat ditentukan dari aspek efikasi dirinya. Efikasi diri yang dimiliki oleh individu yang positif dapat dijelaskan dari beberapa aspek-aspek dibawah ini :

- 1) Memiliki bentuk keyakinan yang kuat atas segala kemampuan dirinya berupa sikap positif individu yang bersangkutan bahwa dia paham dengan sungguh apa yang dia laksanakan.
- 2) Optimis merupakan segala sikap individu yang memandang baik tentang segala dirinya, dan pengharapan serta kemampuannya.
- 3) Obyektif yaitu keyakinan diri seseorang ketika memandang segala problem adalah kebenaran yang semestinya dan harus dilalui, bukan berdasarkan kebenaran individu atau berdasarkan pendapat pribadi.
- 4) Bertanggung jawab merupakan bentuk kesiapan pribadi untuk bertanggung jawab dari segala persoalan yang memiliki konsekuensi yang harus dihadapi.
- 5) Rasional dan realistik merupakan sikap analitik dari berbagai permasalahan tentang suatu kejadian untuk memanfaatkan segala fikiran yang bisa diterima dengan akal fikiran individu yang sehat.

Menurut Rizvi (Mawanti, 2011: 43) efikasi diri memiliki beberapa aspek yang berhubungan dengan harapan hidup. Rizvi mengklasifikasikan aspek tersebut menjadi tiga, yaitu:

- 1) Pengarapan hasil (*outcome expectancy*), adalah segala bentuk harapan dari hasil suatu perilaku individu. Artinya merupakan pemikiran dan keyakinan bahwa perilaku akan mengarahkan pada hasil tertentu.
- 2) Pengharapan efikasi (*efficacy expectancy*), adalah keyakinan yang dimiliki individu mengenai dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai tindakan yang dibutuhkan. Pada aspek ini menunjukkan bahwa apa yang menjadi harapan bagi dirinya memiliki hubungan dengan kemampuannya untuk melakukan sesuatu perilaku yang dikehendaki.
- 3) Nilai hasil (*outcome value*), yaitu nilai yang mengandung kebermaknaan dari segala hasil yang dicapai oleh seseorang. Nilai dari hasil memiliki arti untuk mempengaruhi motif yang kuat bagi seorang individu.

2.1.1.4. 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 melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka.

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. Penelitian oleh Wening (2013:22) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki peran dalam hubungannya dengan cemas dan stres yang melibatkan *immunosuppression* dan perubahan fisiologis seperti tekanan darah, detak jantung, dan hormon stres. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor efikasi diri dalam penelitian ini, adalah mengacu pada teori Mawanti (2011: 33-36) yaitu *mastery experience* (pengalaman keberhasilan), *vicarious experience* atau *modelling* (meniru), *social persuasion*, *physiological* dan *emotional state*, dan tingkat pendidikan.

2.1.1.5. Proses Terjadinya Efikasi Diri (Self Efficacy)

Bandura (2012:116-160) mengemukakan bahwa terdapat empat proses psikologis dalam self efficacy yang turut berperan dalam diri manusia yaitu :

1. Proses Kognitif

Proses kognitif merupakan suatu proses untuk berfikir, dalam pengorganisasian, pemerolehan, dan pemanfaatan informasi. Lebih dominan segala tingkah laku seseorang yang mengaturnya adalah fikiran-fikiran untuk membicarakan tujuan yang ingin diraihnya. Tujuan itu dapat dipengaruhi dari penilaian diri pribadinya tentang segala tujuan yang ingin dicapainya. Bentuk perolehan mengenai informasi dalam dunia pekerjaan dan karir secara global dapat dikumpulkan atau diorganisasikan oleh proses kognitif. Fungsi kognitif akan memungkinkan seseorang dapat memperkirakan berbagai kejadian dan memperhatikan pengembangan mengenai metode untuk mengawasi dari suatu peristiwa yang dapat memberikan dampak bagi kehidupanya.

Proses kognitif dipengaruhi dari bagaimana kepribadian yang diperoleh individu untuk melihat bagaimana pandangan tentang dirinya dan sesama melaksanakan hubungan dengan self efficacy (Bandura, 2012: 116-121).

2. Proses Motivasi

Menurut Bandura (2012: 122), motivasi setiap manusia bangkit karena adanya kognitif dan fikiran individu tersebut. Setiap individu mendorong dirinya dan mengarahkan segala tindakan melalui proses tahapan pemikiran. Mereka berkeyakinan tentang apa yang dilakukan. Antisipasi dari tindakan

akan membentuk tujuan dirinya dan melakukan proses perencanaan dari tindakan-tindakannya dalam mencapai tujuan.

Menurut Bandura (2012:122), ada tiga teori motivator, teori pertama yaitu *causal attributions* (atribusi penyebab), teori ini mempengaruhi motivasi. Seseorang yang punya *self efficacy* yang tinggi jika menghadapi berbagai macam kegagalan disebabkan kurangnya usaha yang maksimal. Dilain pihak seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah ada kecenderungan menganggap suatu kegagalan menganggap segala kemampuanya terbatas. Teori kedua, *outcomes experience* (harapan akan hasil), motivasi dibentuk melalui harapan-harapan. Biasanya individu akan berperilaku sesuai dengan keyakinan mereka tentang apa yang dapat mereka lakukan. Teori ketiga, *goal theory* (teori tujuan), dimana dengan membentuk tujuan terlebih dahulu dapat meningkatkan motivasi.

3. Proses Afeksi

Proses afektif adalah suatu bentuk pengaturan dari segala proses kondisi emosi dan reaksi. Menurut Bandura (2012:137), keyakinan individu mengenai kemampuannya turut serta dapat mempengaruhi stres dan depresi saat diperhadapkan dengan kondisi yang begitu sulit. Kemampuannya untuk melakukan tindakan untuk mengontrol yang bersumber dari stress memiliki peran penting mengenai kemampuannya yang cenderung tidak berfikir tentang hal-hal yang negatif. Setiap orang pada kondisi tertentu cepat meyerah ketika

menghadapi masalah dan merasakan bahwa segala usahanya tidak berjalan secara efektif.

4. Proses Seleksi

Manusia merupakan makhluk hidup yang berada dalam suatu lingkungan yang hidup dengan makhluk hidup lainnya. Dalam memilih aktivitasnya individu pada kondisi tertentu turut andil mempengaruhi kejadian-kejadian didalam lingkungan tersebut. Adanya kecenderungan seseorang untuk menghindari segala situasi diluar dari batas kemampuan yang dimiliki individu tersebut. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian meningkatkan kemampuan, minat dan hubungan sosial mereka yang lainnya (Bandura, 2012: 160).

2.1.1.6. Faktor – Faktor Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (Alwisol 2010:130) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu:

a. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan

membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

b. Pengalaman orang lain

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

c. Persuasi Verbal

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

d. Kondisi emosional

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

Jadi efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas yang di dasari kemampuannya dapat dirasakan akan menuntun dirinya untuk berpikir mantap dan efektif. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalam suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tidak timbul dari dalam diri individu maka apa yang tidak diinginkan tidak tercapai.

2.1.2. Dukungan Sosial

2.1.2.1 Definisi Dukungan Sosial

Sarafino (2014:102) menyatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain, merawatnya, atau menghargainya.

Pendapat senada juga diungkapkan oleh Sarason (dalam Smet 2014:135) yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah adanya interaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dimana bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan. Dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi, bantuan tingkah laku, ataupun materi yang didapat dari hubungan sosial akrab yang dapat membuat individu merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai.

Dukungan sosial memiliki banyak konsep atau perspektif yang menyebabkan perbedaan penafsiran atas definisi dukungan sosial itu sendiri. Beberapa ahli telah menyampaikan beberapa konsep pengertian dukungan sosial, seperti Tian Huebner (2016:44) berpendapat jika dukungan sosial adalah persepsi individu atas dukungan umum atau perilaku yang mendukung dari orang lain dalam jaringan social mereka. Gooldsmith, (2012:3) menyebutkan dukungan sosial adalah transaksi interpersonal yang menghasilkan perhatian emosional, bantuan instrumen-tal, informasi yang relevan untuk evaluasi diri. Menurut Gooldsmith, (2012:3) menyebutkan jika dukungan sosial adalah interaksi sosial yang mendukung.

Vedder, Boekaerts, Seegers (2015:45) menyatakan dukungan sosial merujuk kepada asset sosial, sumber sosial, atau jaringan sosial yang bisa digunakan orang ketika membutuhkan bantuan, saran, pertolongan, persetujuan, kenyamanan, dan sokongan. Gibson (dalam Andarini dan Fatma, 2013:54) mengatakan dukungan sosial merupakan kesenangan, bantuan, yang diterima

seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan orang lain atau sekelompok orang. Dari berbagai penjabaran ahli dapat disimpulkan jika dukungan sosial berarti interaksi sosial yang mendukung individu yang berasal orang lain baik berupa informasi, emosional, dan instrumental yang diperlukan ketika individu ketika membutuhkan bantuan atau pertolongan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah dukungan atau bantuan yang berasal dari orang yang memiliki hubungan sosial akrab dengan individu yang menerima bantuan. Bentuk dukungan ini dapat berupa infomasi, tingkah laku tertentu, ataupun materi yang dapat menjadikan individu yang menerima bantuan merasa disayangi, diperhatikan dan bernilai.

2.1.2.2. Tipe – Tipe Dukungan Sosial

Tipe-tipe dukungan sosial akan berbeda-beda dari tiap ahli dikarenakan perbedaan cara pandang dalam menyusun teori dukungan sosial. Sarafino dan Smith (2011:81) menyebutkan jika dukungan sosial dapat berbentuk dukungan emosional, infomasional, instrumental, dan persahabatan. Berikut ini akan dijelaskan mengenai bentuk dukungan sosial :

1. Dukungan emosional, meliputi perasaan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap individu.
2. Dukungan informatif atau infomasional, seseorang yang membantu anda dengan mengajarkan sesuatu, memberi nasehat, memberikan informasi, dan saran atau petunjuk.

3. Dukungan instrumental, bantuan yang berupa tindakan yang kasat mata atau bantuan langsung.
4. Dukungan persahabatan, menunjuk kepada kemampuan seseorang untuk berbagi perasaan dan menghabiskan waktunya dengan orang lain atau menjadi anggota dalam sebuah kelompok untuk berbagi hal yang menarik dan melakukan aktifitas sosial.

House (dalam Smet, 2014:136) membedakan empat jenis atau dimensi dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan Dukungan Sosial , dukungan instrumental, dan dukungan informatif. Berikut ini penjelasan dari tiap-tiap jenis dukungan sosial:

1. Dukungan emosinal, merupakan ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap orang lain.
2. Dukungan Dukungan Sosial merupakan penghormatan atau Dukungan Sosial positif untuk orang lain, persetujuan mengenai gagasan atau perasaan orang lain, dan perbadangan positif dengan orang lain.
3. Dukungan instrumental, adalah bantuan langsung yang diberikan kepada orang lain.
4. Dukungan infomatif, adalah nasehat, saran, petunjuk, atau umpan balik.

2.1.2.3. Sumber Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2014:103) menyebutkan fungsi sosial memiliki referensi dukungan yang berbeda-beda. Contohnya adanya bentuk dukungan bagi setiap orang untuk memperoleh suatu saran atau pendapat orang tua, teman, atau rekan

kerja. Sumber dukungan individu yang mempunyai kedekatan adalah pasangan hidup, sahabat, dan anggota keluarga.

Solusi fungsi bisa memberikan jalan yang baik, tentunya dapat mencari referensi bagi individu untuk mendapatkan dukungan sosial. Sumber dari dukungan sosial berasal dari individu. Disaat individu mendapatkan dukungan secara sosial maka akan bergantung pada komposisi dan struktur jaringan sosialnya mengenai hubungan diantara keluarga dan lingkungan sekitar. Menurut Mitchell, dkk dalam Sarafino (2014:104) hubungan tersebut beragam pada jenis-jenis individu, dapat dilihat pada siapa pribadi tersebut memiliki kedekatan seperti :

1. Frekuensi dari hubungan, seberapa sering individu bertemu dengan orang tersebut.
2. Komposisinya, apakah orang tersebut termasuk dalam keluarga, teman, dan sebagainya.
3. Kedekatan (keintiman) adalah hubungan seseorang dengan adanya keinginan untuk bersama dan untuk percaya antara satu dengan yang lainnya.
4. Dukungan sosial dapat berasal dari orang penting yang dekat bagi individu yang membutuhkan.Tetapi orang yang memberikan dukungan tidak hanya berasal dari pihak keluarga saja namun sumber dukungan sosial dapat lebih luas lagi bahwa dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, teman, psikolog, dan organisasi masyarakat.

2.1.2.4. Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan *Self Efficacy*

Menurut Sarafino (2014:102) dukungan sosial mengarah pada bentuk kenyamanan untuk berinteraksi dengan orang lain, menjaga, atau menghargainya. Dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi. Pribadi yang mempunyai self efficacy yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu walaupun tugas itu memiliki tingkat kesulitan yang tinggi. Mereka tidak memandang bentuk tugas sebagai suatu ancaman yang harus hindari (Bandura 2012:97).

Self efficacy merupakan pendapat atau keyakinan seseorang mengenai kemampuan dalam menampilkan suatu bentuk perilaku yang berhubungan dengan situasi yang akan dihadapi oleh seseorang. *Self efficacy* merupakan penengah antara tujuan dengan sasaran, untuk memutuskan perilaku tertentu akan dibentuk atau tidak. Individu yang mempunyai tingkat self efficacy tinggi akan percaya bahwa mereka bisa melakukan sesuatu untuk mengubah peristiwa atau kejadian dalam tingkah laku sekitarnya (Feist, dalam Ratna, 2010:53).

Dari penjelasan yang dijabarkan diatas, dapat diambil suatu kesimpulan orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi menjadikan mereka lebih siap dan punya keyakinan untuk menghadapi tekanan dari berbagai tuntutan dalam pekerjaan.

2.1.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2014:104) tidak semua individu mendapatkan dukungan sosial yang mereka butuhkan, banyak faktor yang menentukan seseorang menerima dukungan. Berikut ini adalah faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu:

1. Penerima Dukungan (Recipients). Seseorang tidak mungkin menerima dukungan sosial jika mereka tidak ramah, tidak pernah menolong orang lain, dan tidak membiarkan orang mengetahui bahwa dia membutuhkan bantuan. Beberapa orang tidak terlalu assertive untuk meminta bantuan pada orang lain atau adanya perasaan bahwa mereka harus mandiri tidak membebani orang lain atau perasaan tidak nyaman menceritakan pada orang lain atau tidak tahu akan bertanya kepada siapa.
2. Penyedia Dukungan (Providers). Seseorang yang harusnya menjadi penyedia dukungan mungkin saja tidak mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang lain atau mungkin mengalami stress sehingga tidak memikirkan orang lain atau bisa saja tidak sadar akan kebutuhan orang lain.
3. Faktor komposisi dan Struktur Jaringan Sosial. Hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga dan lingkungan. Hubungan ini dapat bervariasi dalam ukuran (jumlah orang yang berhubungan dengan individu). Frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut), komposisi (apakah orang-orang tersebut keluarga,

teman, rekan kerja) dan intimasi (kedekatan hubungan individu dan kepercayaan satu sama lain).

2.1.3.Definisme Optimisme

2.1.3.1.Definisme Optimisme

Menurut Goleman (2012:37) menyebutkan optimisme menjadi kekuatan harapan dari suatu kehidupan dan aktivitas dapat diatasi dengan sebaik-baiknya. Optimisme dapat menopang pribadi agar tidak jatuh pada sikap masa bodoh, suatu keputusan dan mengalami depresi. Sedangkan Seligman (2012:45) mengartikan optimisme merupakan bahwa segala peristiwa yang buruk hanyalah sementara adalah bentuk bagian dari keyakinan dari individu yang tidak secara totalitas dapat berefek pada segala aktivitas.

Safarina (2016:67) menyebutkan optimisme merupakan bentuk kepercayaan dari segala hal yang baik terjadi dan akan memberikan harapan dimasa yang akan datang. Menurut Waskito (2013:70) mengartikan optimisme sebagai cirri-ciri dari kehidupan individu yang memiliki iman dari segala keberhasilan yang diraih.

Penjelasan-penjelasan optimisme tersebut dapat disimpulkan bahwa optimisme merupakan harapan baik yang dimiliki seseorang terhadap segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan seseorang meskipun sedang dalam tertimpa suatu masalah. Seseorang yang optimis akan memandang kegagalan sebagai proses pengembangan diri yang akan berakibat baik dimasa depan dan memandang pengalaman baik sebagai sesuatu yang pantas untuk didapatkan.

2.1.3.2. Ciri-ciri Optimisme

Menurut Seligman (2012:65) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki optimisme tinggi memiliki beberapa ciri khas, meliputi:

1. Pertama, seseorang yang memiliki optimisme tinggi memandang kemunduran dalam hidup sebagai suatu garis datar sementara dalam sebuah grafik. Memiliki pemikiran terbuka bahwa masa-masa sulit tidak berlangsung dalam waktu yang lama, namun hanya bersifat sementara dan memiliki keyakinan bahwa situasi pasti akan kembali membaik. Padadasarnya memandang kesulitan dalam suatu proses sebagai kesuksesan yang tertunda, bukan sebagai kekalahan yang bersifat menetap.
2. Kedua, seseorang yang memiliki optimisme tinggi cenderung memandang suatu kemalangan dalam hidup sebagai masalah yang situasional dan spesifik, bukan sebagai wujud petaka yang tidak dapat ditolak dan akan berlangsung dalam waktu lama.
3. Ketiga, seseorang yang memiliki optimisme tinggi tidak akan beranggapan bahwa suatu kesalahan diakibatkan oleh dirinya sendiri.

McGinnis (2012:95) menjelaskan bahwa terdapat beberapa ciri-ciri seseorang yang memiliki optimisme, yaitu:

1. Tidak sering terkejut saat menghadapi suatu kesulitan karena memiliki perasaan untuk menerima dan memiliki harapan positif terhadap hari esok.

2. Selalu berusaha memecahkan permasalahan berdasarkan masalah kecil, dengan anggapan bahwa berhasilnya memecahkan permasalahan kecil akan membantu dalam memecahkan permasalahan yang lebih besar.
3. Yakin memiliki kemampuan mengendalikan masa depan.
4. Memiliki kemampuan untuk memperbarui secara teratur.
5. Memiliki kemampuan menghentikancara berpikir yang negatif.
6. Memiliki kemampuan meningkatkan apresiasi terhadap lingkungan sekitarnya.
7. Imajinasi yang dimiliki mampu digunakan untuk melatih kesuksesan.
8. Tetap merasa gembira meskipun dalam kondisi yang tidak mengenakkan.
9. Selalu merasa yakin terhadap kemampuan yang dimiliki yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan tanpa batasan usia.
10. Memiliki hobi bertukar berita baik.
11. Mampu membina cinta didalam kehidupan, selalu berusaha memberikan perhatian pada seseorang yang memiliki masalah, selalu berusaha untuk mengagumi berbagai hal yang dimiliki oleh orang lain.
12. Mampu menerima segala hal yang tidak bisa berubah maupun yang mampu berubah, ringan kaki, berkeinginan kuat mempelajari hal baru, dan sistem baru.

2.1.3.3. Aspek-Aspek Optimisme

Menurut Seligman (2011:80) dan Scheier, Carver, & Bridges (2012:94) terdapat tiga dimensi dalam optimisme, yaitu Permanensi, Pervasiveness, Personalisasi :

- a. Permanensi (ketetapan suatu peristiwa)

Gaya ini menggambarkan bagaimana individu melihat suatu peristiwa terjadi, apakah bersifat tetap atau sementara. Orang-orang yang kurang optimis melihat peristiwa buruk bersifat menetap dan sebaliknya orang yang optimis melihat peristiwa buruk sebagai hal yang bersifat sementara dan peristiwa baik akan menetap. Terhadap peristiwa yang menyenangkan, orang yang kurang optimis memandangnya bersifat sementara dan orang yang optimis memandangnya sebagai hal yang akan menetap dalam kehidupannya.

- b. Pervasiveness (keluasan suatu peristiwa)

Gaya ini menunjukkan dimensi ruang dari suatu kejadian atau peristiwa, apakah berlaku spesifik untuk suatu kejadian saja atau berlaku umum untuk semua kejadian. Orang yang kurang optimis melihat hal-hal buruk yang terjadi pada salah satu sisi kehidupannya akan meluas keseluruh sisi lain dan melihat hal-hal yang baik hanya berlaku untuk hal-hal tertentu saja. Sementara, orang yang optimis cenderung melihat peristiwa buruk diakibatkan sebab-sebab khusus dan tidak akan meluas pada hal-hal lain, dan melihat peristiwa-peristiwa baik akan meluas keseluruh aspek dalam kehidupannya.

c. Personalisasi (sumber suatu peristiwa)

Gaya ini penyebab suatu peristiwa itu terjadi, apakah dari dalam diri individu (internal) atau dari luar diri individu (eksternal). Ketika mengalami peristiwa buruk, orang yang kurang optimis akan menyalahkan dirinya sebagai penyebab terjadinya peristiwa tersebut dan bila mengalami peristiwa yang menyenangkan akan menganggap faktor eksternal yang menjadi penyebabnya. Dilain pihak, orang yang optimis akan mengatakan bahwa hal-hal diluar dirinya yang menjadi penyebab peristiwa buruk dan bila ia mengalami peristiwa yang menyenangkan akan melihat, bahwa faktor didalam dirinya menjadi penyebab.

2.1.3.4. Karakteristik Individu Yang Optimisme

Seligman (Norrish, Robinson, dan William, 2011:3) menjelaskan individu yang optimis memiliki berbagai gaya yang menjelaskan secara positif tentang segala yang terjadi pada individu tersebut. Selanjutnya, individu yang optimis mengingat peristiwa baik bersifat universal dan peristiwa buruk bersifat khusus dan hanya terjadi dalam satu domain kehidupannya. Selanjutnya, individu yang optimis menjelaskan bahwa hasil terbaik dikarenakan dirinya dan hasil yang mengecewakan dikarenakan keadaan eksternal yang tidak dapat dikontrol.

Menurut Ghufron dan Risnawati, (2010:99) individu yang memiliki optimisme akan melakukan ikhtiar untuk mengharapkan segala sesuatunya dengan hal yang positif. Optimisme membawa individu agar selalu melaksanakan pekerjaan dengan kerja keras walaupun dalam kondisi stres akibat

dari beban kerja. Menurut Norrish dkk.,(2011:3) mengungkapkan seorang yang optimis berharap penuh terhadap kemungkinan masa depan dan merasa yakin akan kemampuannya dalam mengatasi tantangan dan menggapai tujuan masa depan. Goleman (Nurtjahjanti dan Ratnaningsih, 2011:128) mengungkapkan individu yang memiliki optimisme lebih memiliki harapan kuat terhadap segala sesuatu yang ada dalam kehidupan akan mampu teratasi dengan baik, walaupun ditimpa banyak masalah/kesulitan dan frustasi.

Noordjanah (2013:5) mengungkapkan ciri-ciri individu yang optimis adalah individu yang jarang menderita depresi dan lebih mudah mencapai kesuksesan dalam hidup, memiliki kepercayaan, dapat berubah ke arah yang lebih baik, adanya pemikiran dan kepercayaan mencapai sesuatu yang lebih, dan selalu berjuang dengan kesadaran penuh. Menurut Ghufron dan Risnawati (2010:99) menyatakan bahwa orang-orang optimis jarang merasa terkejut oleh kesulitan, mereka merasa yakin memiliki kekuatan untuk menghilangkan pemikiran negatif, berusaha meningkatkan kekuatan diri, menggunakan pemikiran yang inovatif untuk menggapai kesuksesan dan berusaha gembira meskipun tidak dalam kondisi bahagia.

2.1.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Optimisme

Menurut Seligman (2012:67) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi optimisme:

- 1. Dukungan Sosial.**

Adanya dukungan yang cukup dapat membuat individu lebih optimis karena merasa yakin bahwa bantuan akan selalu tersedia bila dibutuhkan.

- 2. Kepercayaan diri.**

Individu yang memiliki keyakinan yang tinggi dengan apa yang ada pada dirinya, serta yakin dengan kemampuannya akan mempunyai optimis yang tinggi.

- 3. Harga diri.**

Individu dengan harga diri tinggi selalu termotivasi untuk menjaga pandangan yang positif tentang dirinya dan mencari aset-aset personal yang dapat mengimbangi kegagalan, sehingga selalu berusaha lebih keras dan lebih baik pada usaha-usaha berikutnya.

- 4. Akumulasi Pengalaman.**

Pengalaman-pengalaman individu dalam menghadapi masalah atau tantangan terutama pengalaman sukses yang dapat menumbuhkan sikap optimis ketika menghadapi tantangan berikutnya.

Menurut McGinnis (2012:96) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi optimisme seseorang, yaitu:

1. Merasa dirinya pesimis.

Kebanyakan seseorang merasa ingin untuk selalu berpikir positif, namun hal tersebut terhambat akibat perasaan pesimistik yang dimiliki oleh seseorang. Perasaan memiliki sifat pesimistik tersebut yang akhirnya mendorong seseorang merancang rencana untuk membuat dirinya lebih berpikir optimis. Keberhasilan berpikir positif tersebut yang akhirnya memunculkan optimisme pada diri seseorang.

2. Pengalaman berinteraksi dengan lingkungan.

Kemampuan mengagumi dan mengapresiasi terhadap berbagai hal yang dimiliki oleh orang lain merupakan daya yang kuat untuk mendorong seseorang untuk lebih memiliki harapan positif terhadap dirinya, sehingga dapat membantu mereka memperoleh optimisme.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi optimisme dapat disimpulkan bahwa seseorang yang optimis dipengaruhi beberapa faktor, meliputi: faktor internal berupa rasa percaya diri yang tinggi, harga diri yang tinggi, dan memiliki perasaan bahwa dirinya kurang optimis.

Faktor eksternal berupa pengalaman berinteraksi dengan lingkungan dan dukungan sosial dari orang-orang terdekat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
Sri Hindah Pudjihastuti (2015)	Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Optimisme Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarangp	Untuk Mengetahui Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Optimisme Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang	metode Regresi Berganda	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Optimisme Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang secara signifikan
Sundus Hara (2017)	Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Karyawan Kontrak Uin Syarif Hidayatullah Jakarta	Untuk Mengetahui Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Karyawan Kontrak Uin Syarif Hidayatullah Jakarta	metode Analis sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Karyawan Kontrak Uin Syarif Hidayatullah Jakarta secara signifikan

Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

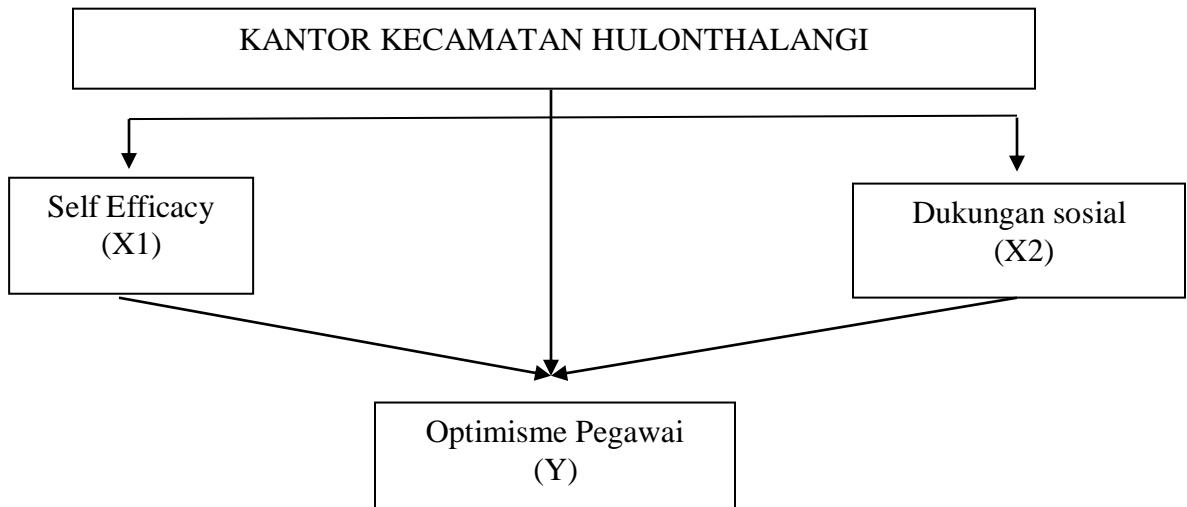
Nama (tahun)	Judul	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
Mutia Haras(2021)	Pengaruh self efficacy dan dukungan sosial terhadap Optimisme pegawai kantor Kecamatan Hulonthalangi	untuk mengetahui Pengaruh self efficacy dan dukungan sosial terhadap Optimisme kinerja pegawai kantor Kecamatan Hulonthalangi	Metode Analisis Path	Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh <i>self efficacy</i> (X_1) dan dukungan sosial (X_2) terhadap optimisme pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,764 atau 76,4 %.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakaskaryawan 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.

2.3.Kerangka Pemikiran

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. *Self Efficacy* (X_1), dan Sistim Dukungan Sosial (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Optimisme Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi.
2. *Self Efficacy* (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Optimisme Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi.
3. Sistim Dukungan Sosial (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Optimisme Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah *Self Efficacy* (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) terhadap Optimisme Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Hulonthalangi.

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). Sugiyono (2012:7) mengartikan metode Survey adalah metode penelitian yang diperuntukan 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.

3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

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

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu *Self Efficacy* (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Optimisme Pegawai(Y).

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

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Self Efficacy (X1)	Aspek – Aspek Efikasi Diri	1. Level/ Magnitude 2. Generality 3. Strengthatau	Ordinal
Dukungan Sosial (X2)	Tipe – Tipe Dukungan Sosial	1. Dukungan emosional 2. Dukungan informative atau informasional 3. Dukungan instrumental 4. Dukungan persahabatan	Ordinal

Sumber X1: Bandura, (Santrock, 2012:50).

Sumber X2: Sarafinodan Smith (2011:81)

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Optimisme Pegawai (Y)	Permanensi (ketetapan suatu peristiwa)	1. Individu melihat suatu peristiwa terjadi apakah bersifat tetap atau sementara 2. Individu yang kurang optimis memandangnya bersifat sementara 3. Individu yang optimis memandangnya sebagai hal yang akan menetap dalam kehidupannya	Ordinal
	Pervasiveness (keluasan suatu peristiwa)	1. Peristiwa berlaku spesifik untuk suatu kejadian saja 2. Peristiwa berlaku umum untuk semua kejadian	
	Personalisasi (sumber suatu peristiwa)	1. Peristiwa yang terjadi dalam diri individu 2. Peristiwa yang terjadi diluar diri individu	

SumberY :Seligman (2011:80) dan Scheier, Carver, & Bridges (2012:94)

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

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Untuk melaksanakan penelitian, aktivitas berupa pengumpulan data adalah langka yang berguna dalam mengetahui karakteristik dari populasi tersebut yang menjadi 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. Riduan (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 dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi sebanyak 32 orang.

Tabel. 3.4. Tabel Populasi

NO	BAGIAN	JUMLAH
1.	Camat	1
2.	Sekcam	1
3.	Kasubag Umum & Kepegawaian	1
4.	Kasubag Perencanaan & Keuangan	1
5.	Pengelolah Kepegawaian	1
6.	Pengaministrasi Umum	1
7.	Pengelolah Laporan	1
8.	Bendahara pengeluaran	1
9.	Operator	7
10.	Kasie Pemerintahan	1
11.	Kasie PMD	1
12.	Kasie Kesos	1
13.	Pengelolah Administrasi Pemerintahan	1
14.	Pengelolah Data Kependudukan	1
15.	Pengelolah Data Pemberdayaan Masyarakat & Kelembagaan	1
16.	Pengelolah Pemberdayaan Masyarakat	1
17.	Pengelolaan Keagamaan Dan Sastra	1
18.	Pengelolaan Data Kesejahteraan Sosial	1
19.	Pengelolah Data Bantuan sosial	1
20.	Pengelolah Ketertiban	1
21.	Pengelolah Data Keamanan Dan Ketertiban	1
22.	Keamanan Lingkungan	4
JUMLAH TOTAL		32

Sumber : Kantor Kecamatan Hulonthalangi

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan

akan dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan menggunakan metode Sampling jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2011:69) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Sampel yang kita peroleh dari karakteristik populasi dengan tepat, hal itu bergantung pada dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi 32 sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.5. 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.

3.6. 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 Camat dan staf padaKantor Kecamatan Hulonthalangi.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai (tidak termasuk Pimpinan) pada Kantor Kecamatan Hulonthalangi.

3.7. 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 di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan 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 di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

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 3.5Koefisien 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 : Riduan (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

(*Likert 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 :

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

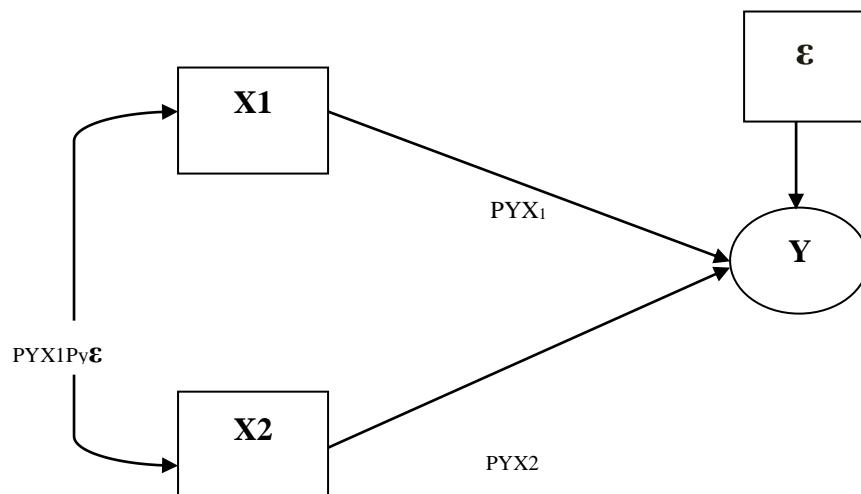
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

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

3.8. Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Self Efficacy dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Pegawai, 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 dalam penelitian dipandang harus memiliki struktur hubungan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path

Dimana :

PyX1 : Self Efficacy

PyX2 : Dukungan Sosial

Y : Optimisme Pegawai

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 dilakukan 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.

3.9. 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 :

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

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

3.10. Jadwal Penelitian

Tabel 3.6. Jadwal Penelitian Skripsi

No	Kegiatan Minggu	Bulan															
		Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Konsultasi Penelitian dan Pengesahaan Pembimbing I/II																
2	Penyusunan Skripsi																
3	Konsultasi Bab IV, VPada Pembimbing I/II																
4	Pengesahaan Skripsi Oleh Pembimbing I/II																
5	Pengurusan Berkas Ujian Skripsi																
6	Ujian Skripsi																

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo

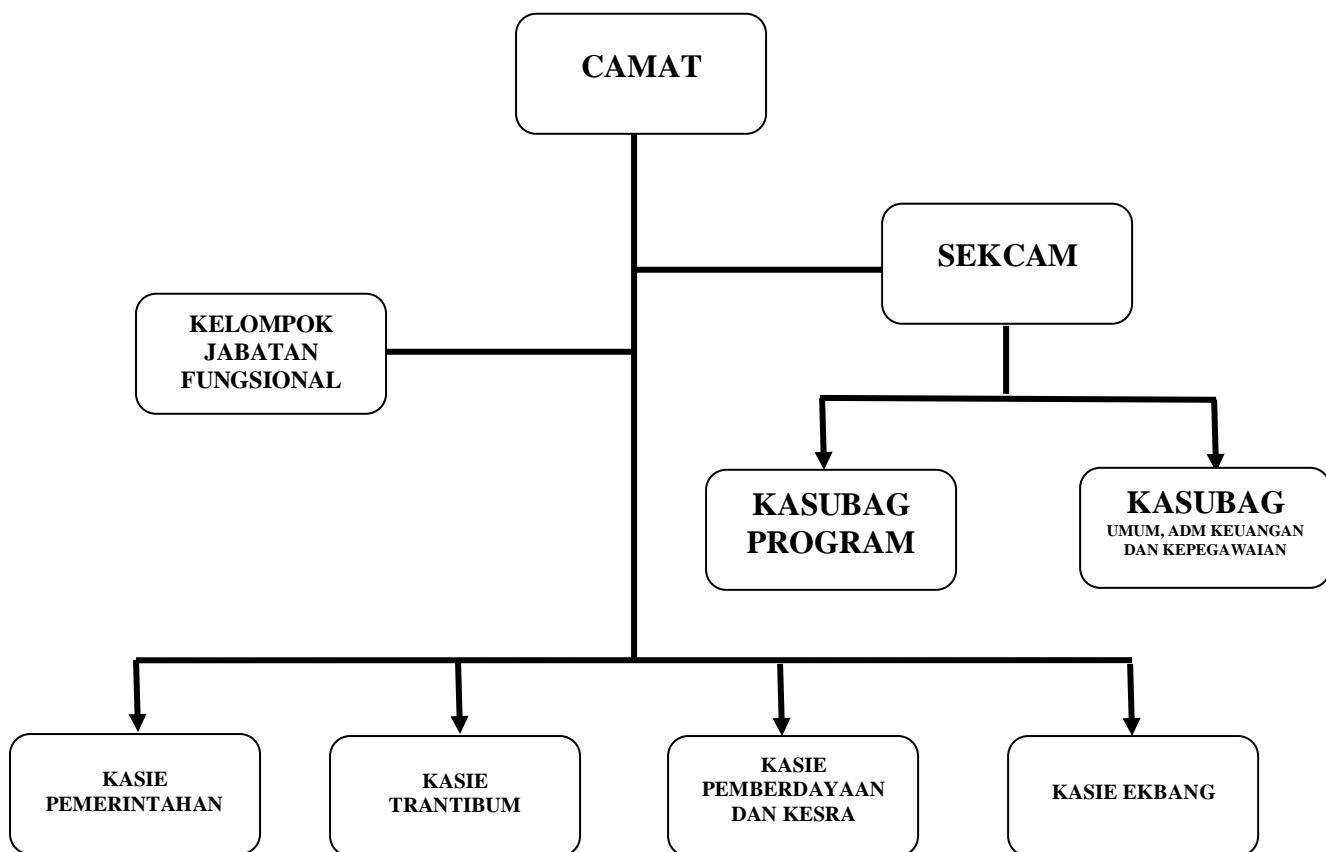
Pertama kali dibangun Kantor Camat Hulonthalagi Kota Gorontalo pada bulan Maret 2011. Kantor Camat Hulonthalangi sebelumnya selesai dibangun tepatnya pada bulan Juli 2011 dan pada saat itu juga kantor Camat menempati kantor yang baru. Pada saat pindah tempat bapak Camat Hulonthalangi dan para pemangku adat membuat tasyakuran untuk mendoakan kantor camat yang baru dibangun. Ada beberapa alasan kantor camat Hulonthalangi dipindahkan yaitu :

1. Dilihat dari sisi struktur bangunan kantor camat lama tidak representatif untuk dijadikan sebagai kantor.
2. Pada perkembangan yang ada kantor camat Hulonthalangi yang lama sudah tidak sesuai lagi. Pemerintah mencari lokasi pembangunan kantor yang berada disekitar Kelurahan Tenda. Hal tersebut dilaksanakan agar terjadi kelancaran tugas dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat karena bisa dijangkau oleh masyarakat.
3. Kantor Camat Hulonthalangi yang baru sangat strategis karena mudah dijangkau oleh beberapa kelurahan yang ada di Kecamatan Hulonthalangi.

4.1.2. Struktur Organisasi Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo

Pemerintahan yang melayani adalah pemerintahan yang memiliki kejelasan personil dalam tata kelola pemerintahan untuk bersinergi dengan masyarakat itu sendiri. Dengan kejelasan personil tersebut maka dibuatkanlah struktur organisasi pemerintahan pada instansi Kantor Camat Hulonthalangi sebagai berikut :

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo



4.1.3 Visi dan Misi Kantor Camat Hulonthalangi

1. Visi :

“Terwujudnya penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan koordinasi pelaksanaan pembangunan dan pembinaan masyarakat serta pelayanan umum”

2. Misi :

- a. Mewujudkan efisiensi dan efektifan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah.
- b. Mewujudkan koordinasi yang baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan pembangunan.
- c. Mewujudkan pemberdayaan melalui peningkatan partisipasi masyarakat baik dibidang ekonomi, sosial keagamaan, adat istiadat, IPTEK dan IMTAK
- d. Mewujudkan penyediaan pelayanan umum yang cepat aman dan mudah.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan sebaran kuesioner maka responden dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	22	68,8
Perempuan	10	31,2
Jumlah	32	100

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 4.1. diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang atau 68,8 persen dan responden perempuan berjumlah 10 orang atau 31,2 persen. Sehingga totalnya adalah 32 responden. Dari total responden tersebut paling banyak adalah responden laki-laki.

2. Umur

Berdasarkan sebaran kuesioner mengenai usia responden maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	2	6,3
31 – 40 Tahun	21	65,6
> 40 Tahun	9	28,1
Jumlah	32	100

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh informasi mengenai umur responden dimana skala umur 21–30 berjumlah 2 responden atau 6,3 persen. Responden

pada umur 31–40 berjumlah 21 responden atau 65,6 persen. Sedangkan pada umur diatas 40 tahun jumlah responden 9 responden atau 28,1 persen.

3. Pendidikan

Berdasarkan pada tingkat pendidikan responden diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	9	28,1
Diploma I, II, III	6	18,8
Strata I (S1)	17	53,1
Jumlah	32	100

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas bahwa responden yang menyelesaikan pendidikan SMA berjumlah 9 responden, Pada tingkat Diploma berjumlah 6 responden dan menyelesaikan pada tingkat Strata I (S1) berjumlah 17 responden. Dari total 32 responden. Dimana yang paling dominan menyelesaikan studi ada pada taraf pendidikan Strata I.

4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot-bobot nilai dari yang terendah dan yang tertinggi berdasarkan jawaban responden akan dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Selanjutnya dari hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 32 = 32$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 32 = 160$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dihitung rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala : } \frac{160 - 32}{5} = 25,6 \text{ dibulatkan } 26$$

Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	32 – 58	Sangat Rendah
2	59 – 91	Rendah
3	92 – 118	Sedang
4	119 – 145	Tinggi
5	146 – 172	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Berikut ini akan dipaparkan hasil tabulasi data pada variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul sebanyak 32 responden yang ditetapkan sebagai populasi pada penelitian ini. Berikut tabulasi data dari masing-masing variabel.

1. Gambaran Umum Self Efficacy (X_1)

Dari hasil tabulasi data maka diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel self efficacy (X_1) dari jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Self Efficacy (X₁)

SKOR	Item								
	X _{1.1}			X _{1.2}			X _{1.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	0	0	0	0	0	0	1	2	3,1
3	4	12	12,5	7	21	21,9	4	12	12,5
4	20	80	62,5	7	28	21,9	19	76	59,4
5	8	40	25,0	18	90	56,3	8	40	25,0
Σ	32	132	100	32	139	100	32	130	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5. Tanggapan responden mengenai self efficacy (X₁), bahwa item X_{1.1} berada pada kategori tinggi dengan 132. Responden yang menjawab skor 5 berjumlah 8 orang, menjawab skor 4 berjumlah 20 orang, menjawab skor 3 berjumlah 4 orang dan responden menjawab skor 2 dan 1. Pada item X_{1.2} berada pada kategori tinggi dengan skor 139. Responden yang menjawab skor 5 berjumlah 18 orang, menjawab skor 4 berjumlah 7 orang, menjawab skor 3 berjumlah 7 orang dan tidak ada jawaban responden untuk skor 2 dan 1.

Pada item X_{1.3} total skornya berjumlah 130 masuk dalam kategori tinggi. Responden yang menjawab skor 5 berjumlah 8 orang, menjawab skor 4 berjumlah 19 orang, menjawab skor 3 berjumlah 4 orang dan menjawab skor 2 berjumlah 1 orang. Sedangkan untuk skor 1 responden tidak menjawabnya

2. Gambaran Umum Dukungan Sosial (X_2)

Berdasarkan tabulasi data dapat diperoleh nilai untuk dukungan sosial (X_2) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut.

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Dukungan Sosial (X_2)

SKOR	Item											
	X _{2.1}			X _{2.2}			X _{2.3}			X _{2.4}		
	F	Skor	%									
1	1	1	3,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	1	2	3,1	1	2	3,1	1	2	3,1
3	2	6	6,3	3	9	9,4	4	12	12,5	2	6	6,3
4	9	36	28,1	17	68	53,1	19	76	59,4	9	36	28,1
5	20	100	62,5	11	55	34,1	8	40	25,0	20	100	62,5
Σ	32	143	100	32	134	100	32	130	100	32	144	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6. tanggapan responden mengenai dukungan sosial (X_2) bahwa pada item X_{2.1} berada pada kategori tinggi dengan total skor 143. Pada skor 5 jumlah responden yang menjawab ada 20 orang, pada skor 4 berjumlah 9 orang, pada skor 3 jumlah responden yang menjawab 2 orang. Pada skor 1 jumlah responden yang menjawab 1 orang. Untuk skor 2 tidak ada jawaban responden. Pada item X_{2.2} berada pada kategori tinggi dengan total skor 134. Jawaban responden pada skor 5 berjumlah 11 orang, jawaban responden skor 4 berjumlah 17 orang, pada skor 3 berjumlah 3 orang, jawaban responden skor 2 berjumlah 1 orang, dan jawaban responden pada skor 1 tidak ada jawaban responden.

Pada item X_{2.3} berada pada kategori tinggi dengan total skor 134. Jawaban responden pada skor 5 berjumlah 8 orang, jawaban responden skor 4 berjumlah 19

orang, pada skor 3 berjumlah 4 orang, jawaban responden skor 2 berjumlah 1 orang, dan jawaban responden pada skor 1 tidak ada jawaban responden. Pada item X_{2.4} berada pada kategori tinggi dengan total skor 144. Jawaban responden pada skor 5 berjumlah 20 orang, jawaban responden skor 4 berjumlah 9 orang, pada skor 3 berjumlah 2 orang, jawaban responden skor 2 berjumlah 1 orang, dan jawaban responden pada skor 1 tidak ada jawaban responden.

3. Optimisme Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data maka diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel optimism pegawai (Y) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut .

Tabel 4.7. Optimisme Pegawai (Y)

SKOR	Item											
	Y _{1.1}			Y _{1.2}			Y _{1.3}			Y _{1.4}		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	1	1	3,1	0	0	0	1	1	3,1
2	6	12	18,8	3	12	9,4	3	6	9,4	4	8	12,5
3	7	21	21,9	11	33	34,4	8	24	25,0	11	33	34,4
4	15	60	46,9	15	60	46,9	15	60	46,9	13	52	40,6
5	4	20	12,5	2	10	6,3	6	30	18,8	3	15	9,4
Σ	32	113	100	32	116	100	32	120	100	32	109	100
Kategori	Sedang			Sedang			Tinggi			Sedang		
SKOR	Item											
	Y _{1.5}			Y _{1.6}			Y _{1.7}					
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%			
1	2	2	6,3	0	0	0	0	0	0			
2	2	4	6,3	0	0	0	1	2	3,1			
3	9	27	28,1	10	30	31,3	9	27	28,1			
4	13	52	40,6	20	80	62,5	17	68	53,1			
5	6	30	18,8	2	10	6,3	5	25	15,6			
Σ	32	116	100	32	120	100	32	122	100			
Kategori	Sedang			Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7. tanggapan responden tentang optimisme pegawai (Y), item Y_{1.1} berada pada kategori sedang. Dimana total skor sebesar 113. Pada item Y_{1.1} jawaban responden pada skor 5 berjumlah 4 responden. Jawaban responden pada skor 4 berjumlah 15 responden. Jawaban responden pada skor 3 berjumlah 7 responden. Jawaban responden pada skor 2 berjumlah 6 responden dan tidak ada jawaban responden pada skor 1. Pada item Y_{1.2} berada pada kategori sedang, dimana total skor 116. Item Y_{1.2} jawaban responden pada skor 5 berjumlah 2 responden, jawaban responden pada skor 4 berjumlah 15 responden, jawaban responden pada skor 3 berjumlah 11 responden, jawaban responden pada skor 2 berjumlah 3 responden dan jawaban responden pada skor 1 berjumlah 1 responden. Pada item Y_{1.3} berada pada kategori tinggi. Dari jumlah 32 orang responden yang menjawab skor 5 berjumlah 6 responden. Jawaban responden pada skor 4 berjumlah 115 responden, jawaban responden pada skor 3 berjumlah 8 responden, jawaban responden pada skor 2 berjumlah 3 responden. Sedangkan tidak ada jawaban responden skor 1. Pada item Y_{1.4} berada pada kategori sedang. Dari jumlah 32 orang responden yang menjawab skor 5 berjumlah 3 responden, jawaban responden pada skor 4 berjumlah 13 responden, jawaban responden pada skor 3 berjumlah 11 responden, jawaban responden pada skor 2 berjumlah 4 responden dan jawaban responden pada skor 1 berjumlah 1 responden.

Pada item Y_{1.5} berada pada kategori sedang. Dari jumlah 32 orang responden yang menjawab skor 5 berjumlah 6 responden, jawaban responden pada skor 4 berjumlah 13 responden, jawaban responden pada skor 3 berjumlah 9 responden, jawaban responden pada skor 2 berjumlah 2 responden dan jawaban

responden pada skor 1 berjumlah 1 responden. Pada item Y_{1.6} berada pada kategori tinggi. Dari jumlah 32 orang responden yang menjawab skor 5 berjumlah 2 responden, jawaban responden pada skor 4 berjumlah 20 responden, jawaban responden pada skor 3 berjumlah 10 responden, jawaban responden pada skor 1 dan 2 tidak memiliki jawaban. Pada item Y_{1.7} berada pada kategori tinggi. Dari jumlah 32 orang responden yang menjawab skor 5 berjumlah 5 responden, jawaban responden pada skor 4 berjumlah 17 responden, jawaban responden pada skor 3 berjumlah 9 responden, jawaban responden pada skor 2 berjumlah 1 responden sedangkan untuk skor 1 tidak memiliki jawaban.

4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas dapat diartikan sebagai instrumen yang digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui daftar pernyataan yang telah disiapkan apakah dapat mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r -hitung $> 0,3$. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas *Self Efficacy* (X_1)

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Self Efficacy* (X_1)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
$X_{1.1}$	0,814	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,706	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
$X_{1.2}$	0,763			
$X_{1.3}$	0,805			

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa variabel *self efficacy* (X_1) semua instrumen item pernyataan baik item $X_{1.1}$ sampai dengan $X_{1.3}$ menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,826 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan untuk variabel *self efficacy* (X_1) dinyatakan valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Dukungan Sosial (X_2)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Dukungan Sosial (X_2)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
$X_{2.1}$	0,812	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,826	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
$X_{2.2}$	0,744			
$X_{2.3}$	0,802			
$X_{2.4}$	0,888			

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 4.9. diatas menjelaskan bahwa variabel dukungan sosial (X_2) semua instrumen item pernyataan baik item $X_{2.1}$ sampai dengan item $X_{2.4}$ menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau $r\text{-hitung} > 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,826 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel dukungan sosial (X_2) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Optimisme Pegawai (Y)

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Optimisme Pegawai (Y)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
$Y_{1.1}$	0,807	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,900	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
$Y_{1.2}$	0,863			
$Y_{1.3}$	0,813			
$Y_{1.4}$	0,846			
$Y_{1.5}$	0,898			
$Y_{1.6}$	0,654			
$Y_{1.7}$	0,626			

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 4.10. diatas menjelaskan bahwa variabel optimisme pegawai (Y) semua instrumen item pernyataan baik item dari $Y_{1.1}$ sampai dengan item $Y_{1.5}$ menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau $r\text{-hitung} > 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,900 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan optimisme pegawai (Y) valid dan reliabel.

8.2.4 Analisis Data Statistik

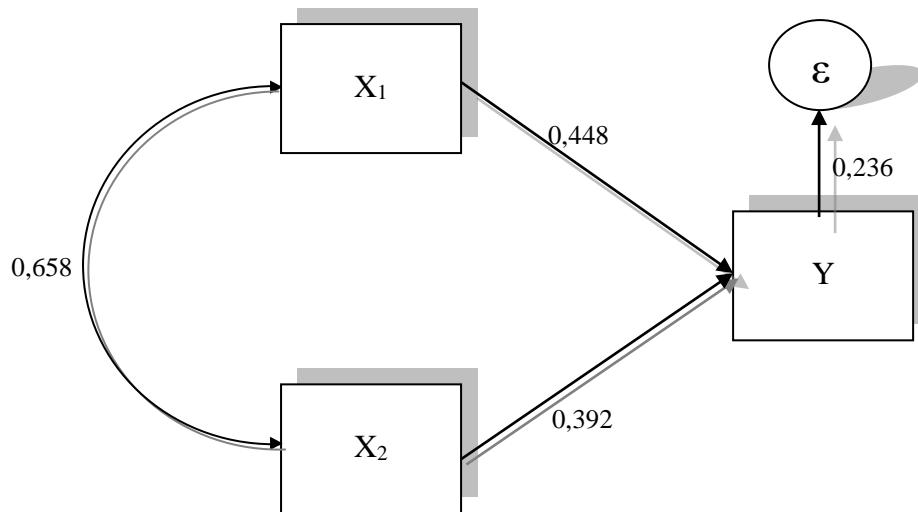
Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* (X_1) dan dukungan sosial (X_2) terhadap optimism pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalagi Kota Gorontalo sehingga dapat dapat diperoleh hasil analisis data statistik. Hasil analisis data statistik tersebut untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *self efficacy* (X_1) dan dukungan sosial (X_2) terhadap optimisme pegawai (Y). Hasil olahan data untuk mengetahui pengaruh langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,448X_1 + 0,392X_2 + 0,236\epsilon$$

Berdasarkan persamaan struktural diatas, menunjukkan bahwa *self efficacy* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimisme pegawai (Y) yang memiliki nilai 0,448 atau 44,8 %. Artinya adalah jika variabel self efficacy (X_1) naik satu satuan maka akan meningkatkan optimisme pegawai (Y) naik sebesar 44,8 %. Variabel dukungan sosial (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap optimisme pegawai (Y) yang memiliki nilai 0,392 atau 39,2 %. Artinya dukungan sosial (X_2) naik satu satuan makan akan meningkatkan optimisme pegawai naik sebesar 39,2 %. Sedangkan untuk variabel yang berada diluar (ϵ) memiliki nilai 0,236 atau 23,6 %. Variabel diluar yang turut mempengaruhi optimisme pegawai adalah hardiness dan self esteem

Agar lebih jelas dapat dilihat pada Gambar path mengenai pengaruh dan hubungan antar variabel berikut ini :

Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur



Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana terdapat hubungan antara *self efficacy* (X_1) dan dukungan sosial (X_2) yang memiliki hubungan sebesar 0,658 dengan tingkat hubungan tinggi. Untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dimana *self efficacy* (X_1) memiliki pengaruh terhadap optimisme pegawai (Y) sebesar 0,448 atau 44,8 %. Variabel dukungan sosial (X_2) memiliki pengaruh terhadap optimism pegawai (Y) sebesar 0,392 atau 39,2 %. Sedangkan variabel luar yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi optimisme pegawai (Y) seperti hardiness dan self esteem memiliki nilai 0,236 atau 23,6 %.

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data statistik dan gambar analisis path diatas maka dapat dibuatkan tabel signifikansi dari masing-masing sebagai berikut :

Tabel 4.11. Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$	0,012	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,011	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,024	0,05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber: Data olahan 2022

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. *Self Efficacy (X₁) dan Dukungan Sosial (X₂) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Optimisme Pegawai (Y)*

Secara statistik variabel self efficacy (X₁) dan dukungan sosial (X₂) secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap optimisme pegawai (Y) pada tingkat kepercayaan 95 %. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 7.190 dibandingkan F_{tabel} sebesar 3.29 pada taraf signifikansi 0,008. Berdasarkan uji simultansi F_{hitung} menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.190 > 3.29$) dan pada taraf signifikansi menunjukkan nilai sig $0,012 < \alpha = 0,05$. Ini dibuktikan dengan hasil olahan data nilai sig F sebesar 0,012 dengan nilai probabilitas $\alpha=0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan self efficacy (X₁), dan dukungan sosial (X₂) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap optimisme pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo hipotesis yang diajukan diterima.

2. *Self Efficacy (X₁) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Optimisme Pegawai (Y)*

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik *self efficacy* (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap optimisme pegawai (Y) pada nilai 0.448 atau 44,8%.

Pada angka *probability sig* $0.011 < probability \alpha = 0.05$. Jadi hipotesis yang menyatakan pengaruh variabel self efficacy (X_1) terhadap optimisme pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis diterima.

3. Dukungan Sosial (X_2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Optimisme Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik dukungan sosial (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimism pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo dengan nilai 0.392 atau 39,2 %. Pada tingkat *probability sig* $0.024 < probability \alpha = 0.05$. Jadi hipotesis yang menyatakan dukungan sosial (X_2) terhadap optimism pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada taraf kepercayaan 95 %. Sehingga hipotesis diterima.

4.2.6 Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X_1 dan X_2

Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana hubungan antara self efficacy (X_1) dan dukungan sosial (X_2) memiliki hubungan sebesar 0,658 dengan tingkat hubungan yang kuat atau tinggi. Korelasi ini berada pada interval $0,600 - 0,799$.

4.3 Pembahasan

4.3.1 *Self Efficacy (X₁) dan Dukungan Sosial (X₂) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Optimisme Pegawai (Y)*

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* (X₁) dan optimisme pegawai (X₂) Terhadap optimisme pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Berdasarkan hipotesis pengaruh *self efficacy* (X₁) dan dukungan organisasi (X₂) Terhadap optimisme pegawai (Y) diterima.

Adanya secara simultan pengaruh yang positif dan signifikan *self efficacy* dan dukungan organisasi terhadap optimisme pegawai pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo menandakan dengan adanya keyakinan diri atau *self efficacy* yang tinggi maka tentunya meningkatkan optimismenya dalam menjalankan kehidupan pribadinya walaupun ditimpa kesulitan dan kesedihan besar. Menurut Mujiadi (2013:13) Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. Efikasi diri merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan.

Dukungan sosial yang tinggi dari para rekan kerja akan meningkatkan optimisme pegawai yang bersangkutan dalam menjalankan kehidupan. Sebagaimana yang diungkapkan Sarason (Smet 2014:135) menyebutkan dukungan sosial merupakan interaksi secara interpersonal yang dibarengi dengan segala upaya untuk memberikan bantuan pada sesama. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hara & Baidun, (2019:172) yang menjelaskan bahwa ada

pengaruh yang signifikan *self efficacy* dan dukungan sosial terhadap optimisme karyawan kontrak UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Hara (2017) dimana dalam penelitiannya menjelaskan ada pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* dan dukungan sosial terhadap optimisme karyawan kontrak UIN Syarif Hidayatullah Jakarta .

4.3.2 *Self Efficacy (X₁) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Optimisme Pegawai (Y)*

Berdasarkan perhitungan secara parsial bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimisme pegawai pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Makna berpengaruh positif dan signifikan diartikan bahwa semakin meningkat *self efficacy* atau keyakinan diri pegawai maka membuat semakin meningkatnya optimism para pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya didalam organisasi. Pegawai harus memiliki keyakinan diri untuk menjalankan aktivitasnya dalam organisasi. Jika terciptanya keyakinan diri maka dengan sendirinya para pegawai akan merasakan optimisme dalam bekerja.

Pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo dengan adanya hasil penelitian mengenai *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimisme pegawai maka dapat dipahami para pegawai meyakini atas kemampuan yang dia miliki untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dengan adanya keyakinan tersebut membuat pegawai lebih optimis dalam menjalankan tugasnya. Pegawai pada kantor camat Hulonthalangi juga tetap bertahan pada usaha yang mereka lakukan walaupun banyak kesulitan dan berbagai macam

hambatan yang mereka hadapi. Dari semua kesulitan dan hambatan yang mereka hadapi adalah konsekuensi dari keyakinan kuat mereka untuk menghadapi semua itu. Dengan seperti itu maka mereka dapat membuat mereka lebih optimis dalam bekerja. Sebagaimana yang diungkapkan Hodges (Valentino, 2014:61) karyawan yang memiliki efikasi diri memiliki sifat yang optimis selanjutnya akan memunculkan usaha-usaha untuk bekerja. Penelitian ini sejalan dengan apa yang diteliti oleh Rahmawati, (2020:76) bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* terhadap optimism santri di Pesantren An-Nur II Buluwang Kabupaten Malang.

4.3.3 Dukungan Sosial (X_2) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Optimisme Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap optimisme pegawai pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo. Pengaruh positif dan signifikan dukungan sosial terhadap optimisme pegawai diartikan bahwa semakin meningkatnya dukungan sosial antara teman sejawat maka akan meningkatkan rasa optimismenya dalam melaksanakan pekerjaanya walaupun hal tersebut dianggap menjadi suatu beban. Dukungan dari rekan sejawat adalah merupakan bagian dari dukungan sosial sebagai bentuk perhatian antara teman dalam organisasi agar mereka memiliki optimisme dalam menjalankan tugasnya.

Kondisi yang terjadi pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo adalah sesama pegawai memberikan dukungan secara emosional yang berupa adanya sikap empati, kepedulian yang tinggi dan perhatian penuh kepada rekan sejawat ketika diantara mereka merasakan beban yang begitu tinggi dalam menghadapi tugas dan tanggung jawabnya. Dukungan secara emosional ini

merupakan bagian dari interaksi sosial yang kerap menjadi solusi terbaik ditengah persoalan pekerjaan yang menjadi beban bagi para pegawai. Dilain pihak para pegawai saling memberikan informasi-informasi penting sebagai acuan untuk menambah referensi dalam menghadapi pekerjaan yang semakin kompleks. Diantara sesama pegawai juga tidak segan-segan untuk memberikan nasehat serta saran-saran yang sifatnya membangun agar pekerjaanya tidak melenceng dari norma-norma dan aturan dalam organisasi. Imbas dari semua itu maka akan membuat para pegawai lebih optimis dalam menghadapi pekerjaan yang penuh dengan keberagaman. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hara & Baidun, 2019:173) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap optimisme.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan yang telah dijelaskan diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Optimisme Pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo
2. *Self Efficacy* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Optimisme Pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo
3. Dukungan Sosial (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Optimisme Pegawai (Y) pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo

5.2. Saran

Adapun yang menjadi saran untuk pihak instansi Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo yaitu :

1. Dukungan sosial yang memiliki pengaruh yang lebih rendah dari self efficacy maka penting untuk meningkatkan lagi sikap rasa empati, tolong menolong dan saling berbagi informasi kepada teman-teman sejawat dikala mereka membutuhkan semua itu. Sikap seperti itulah yang akan membuat sesama rekan sejawat merasakan kenyamanan dalam lingkungan

organisasi dan pada ujungnya mereka akan memiliki optimisme yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Disarankan pada masing-masing pegawai harus tetap menjaga keyakinan diri dalam upaya menghadapi tugas dan tanggung jawabnya walaupun dalam kondisi kita menganggap pekerjaan tersebut menjadi beban yang tidak dapat kita selesaikan sesuai target.
3. Disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian untuk mengambil variabel independent lainya yang tentunya variabel yang mempengaruhi optimisme pegawai.
4. Disarankan kepada pihak instansi agar memperhatikan variabel diluar yang tidak masuk dalam penelitian ini namun turut mempengaruhi optimisme pegawai pada Kantor Camat Hulonthalangi Kota Gorontalo seperti motivasi dan kepercayaan diri .

DAFTAR PUSTAKA

- Andarini, S. R. &Fatma, A. (2013). *Hubungan antara Distres dan Dukungan Sosial dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa dalam Menyusun Skripsi.* TalentaPsikologi. Vol. II, No, 2, Agustus 2013
- Alwisol. 2010. *Psikologi Kepribadian.* Malang :Universitas Muhammadiyah Malang.
- Bandura, A. (2012). *Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales.*by Information Age Publishing
- Dwi Mawanti.2011. *Studi Efikasi Diri Mahasiswa yang bekerja Saat penyusunan Skripsi.* Semarang: fakultasTarbiyah
- Hara, S., & Baidun, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Karyawan Kontrak Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. *TAZKIYA: Journal of Psychology,* 5(2), 165–178. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i2.8407>
- Huebner, E. S. (2014). *Preliminary development and validation of a multidimensional life satisfaction scale for children.* *Psychological assessment,* 6(2), 149.
- Ghufron&Risnawita.(2011). *Teori-Teori Psikologi.* Yogyakarta: Ar-RuzzMadia
- Goleman, D. (2012). *Working With Emotional Intelligence (terjemahan).* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- McGinnis, A. Loy. (2012). *KekuatanOptimis.*Jakarta :MitraUtama
- Mujiadi.2013.*Psikologi Perkembangan.*Yogyakarta: GadjahMada University Press
- Norris, F. H., &Kaniasty, K. (2011).*Received and perceived social support in time of stress: A test of the social deterioration difference of model.* *Journal of Personality and Social Support,* 71 (3), 498-511.
- Ormrod,Jeanne. 2012. *Human Learning.* USA: Pearson.
- Rahmawati. (2020). *Hubungan Antara Self - Efficacy dan Hardiness dengan Optimisme Santri di Pesantren An-Nur II Buluwang Kabupaten Malang.*
- Riduwan2010,*Metode Dan TeknikPenyusunanTesis.*Bandung :Alfabeta
- Reivich, K., &Shatte, A. (2012).*The Resilience Factor.* New York: Random House, Inc.

- Safarina, N. A. (2016). *The Relationship Between Pride And Optimism With Subjective Well-Being In Psychology Magister Students of University of Medan Area*. *Analitika*, 8(2), 99-107.
- Sarafino, E.P. (2012). “*Health Psychology : Biopsychosocial Interactions*”, Fourth Edition. New Jersey: HN Wiley
- Sarafino, Edward P., Timothy W. Smith. 2011. *Health Psychology Biopsychosocial Interactions Seventh edition*. United States of America.
- Scheier, M. F., & Carver, C. (2012). *Optimism. Dalam C. Snyder, & S. J. Lopez, Handbook of Positive Psychology (hal. 231-243)*. New York: Oxford University Pres.
- Santrock, J.W. (2012). *Live Span Development, Perkembangan Masa Hidup. Edisi Kelima Jilid 2. (terjemahan Chusaeri dan Damanik)* Jakarta : Erlangga.
- Seligman, M. E. (2011). *Menginstal Optimisme*. Bandung: Momentum.
- _____. (2012). *Menginstal Optimisme*. Bandung: Momentum.
- Smet, B. (2014). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Valentino, R. (2014). Efikasi diri untuk meningkatkan optimisme terhadap pencapaian karir karyawan pkwt perusahaan x self efficacy to increase career optimism on employee contract (pkwt). *Jurnal Intervensi Psikologi*, 6, 50–66.
- Vroom, Victor H. (2010). *Management and Motivation*. New York: Penguin Books.
- Waskito, A. A. (2009). Kamus Praktis Bahasa Indonesia untuk SD, SMP, SMA, Mahasiswa, dan Umum. Jakarta: Penerbit Wahyumedia.

Lampiran 1

KUESIONER ANGKET UNTUK PEGAWAI KANTOR KECAMATAN HULONTHALANGI DALAM RANGKA MENGIKUR PENGARUH SELF EFFICACY DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP OPTIMISME PEGAWAI

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Mutia Haras Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Pegawai Kantor Kecamatan Hulonthalangi” Dalam rangkamenyusun berupa proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jurnyatanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak/Ibu/Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak/Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Mutia Haras

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Jabatan :
4. Pendidikan :

II. PERNYATAAN PENELITIAN

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

Keterangan:

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kada-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

A. Self Efficacy(X1)

1. Aspek – Aspek Efikasi Diri

No	Pernyataan
1	<p>Keyakinan individu terlibat pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas</p> <ul style="list-style-type: none">a. Selalu terlibat pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitasb. Sering terlibat pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitasc. Kadang-kadang terlibat pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitasd. Jarang terlibat pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitase. Tidak pernah terlibat pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas
2	Pegawai yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas yang diberikan

	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas yang diberikan b. Sering optimis dalam kepercayaan diri c. Kadang-kadang optimis dalam kepercayaan diri d. Jarang optimis dalam kepercayaan diri e. Tidak pernah optimis dalam kepercayaan diri
3	Pegawai mempunyai keyakinan yang kuat untuk bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mempunyai keyakinan yang kuat untuk bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan b. Sering mempunyai keyakinan yang kuat untuk bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan c. Kadang-kadang mempunyai keyakinan yang kuat untuk bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan d. Jarang mempunyai keyakinan yang kuat untuk bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan e. Tidak pernah mempunyai keyakinan yang kuat untuk bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan

B. Dukungan Sosial (X2)

2.Tipe – Tipe Dukungan Sosial

1	<p>Setiap pegawai memiliki dukungan emosional (dukungan dalam memberikan perasaan) yang tinggi seperti perasaan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap sesama individu.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki dukungan emosional yang tinggi seperti perasaan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap sesama individu. b. Sering memiliki dukungan emosional yang tinggi seperti perasaan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap sesama individu. c. Kadang-kadang memiliki dukungan emosional yang tinggi seperti perasaan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap sesama individu. d. Jarang memiliki dukungan emosional yang tinggi seperti perasaan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap sesama individu. e. Tidak pernah memiliki dukungan emosional yang tinggi seperti perasaan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap sesama individu.
2	<p>Setiap pegawai memiliki dukungan informatif (penjelasan tentang situasi)saling membantu,memberi nasehat, memberikan informasi, dan saran kepada pegawai lainnya</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki dukungan informatif atau infomasi saling membantu,memberi nasehat, memberikan informasi, dan saran kepada pegawai lainnya b. Sering memiliki dukungan informatif atau infomasi saling

	<p>membantu,memberi nasehat, memberikan informasi, dan saran kepada pegawai lainnya</p> <p>c. Kadang-kadang memiliki dukunganinformatif atau infomasionalsaling membantu,memberi nasehat, memberikan informasi, dan saran kepada pegawai lainnya</p> <p>d. Jarang memiliki dukunganinformatif atau infomasionalsaling membantu,memberi nasehat, memberikan informasi, dan saran kepada pegawai lainnya</p> <p>e. Tidak pernah memiliki dukunganinformatif atau infomasionalsaling membantu,memberi nasehat, memberikan informasi, dan saran kepada pegawai lainnya</p>
--	--

3.	<p>Setiap pegawai memiliki dukungan instrumental (dukungan berupa bantuan langsung dan nyata) dimana dalam bekerja pegawai saling bekerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan</p> <p>a. Selalu memiliki dukungan instrumental dimana dalam bekerja pegawai saling bekerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan</p> <p>b. Sering memiliki dukungan instrumental dimana dalam bekerja pegawai saling bekerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan</p> <p>c. Kadang-kadang memiliki dukungan instrumental dimana dalam bekerja pegawai saling bekerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan</p> <p>d. Jarang memiliki dukungan instrumental dimana dalam bekerja pegawai saling bekerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan</p> <p>Tidak pernah memiliki dukungan instrumental dimana dalam bekerja pegawai saling bekerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan</p>
4	<p>Setiap pegawai memiliki dukungan persahabatan (dukungan berupa hubunganerat dan bertahan lama)yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan</p> <p>a. Selalu memiliki dukungan persahabantan yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan</p> <p>b. Sering memiliki dukungan persahabantan yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan</p> <p>c. Kadang-kadang memiliki dukungan persahabantan yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan</p>

	<p>d. Jarang memiliki dukungan persahabatan yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan</p> <p>e. Tidak pernah memiliki dukungan persahabatan yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan.</p>
--	--

C. Optimisme Pegawai (Y)

1. Permanensi (ketetapan suatu peristiwa)

No	Pernyataan
1	<p>Pegawai melihat suatu kompleks terhadap pelayanan terjadi, apakah bersifat tetap atau sementara</p> <p>a. Selalu melihat suatu kompleks terhadap pelayanan terjadi apakah bersifat tetap atau sementara</p> <p>b. Sering melihat suatu kompleks terhadap pelayanan terjadi apakah bersifat tetap atau sementara</p> <p>c. Kadang-kadang melihat suatu kompleks terhadap pelayanan terjadi apakah bersifat tetap atau sementara</p> <p>d. Jarang melihat suatu kompleks terhadap pelayanan terjadi apakah bersifat tetap atau sementara</p> <p>e. Tidak pernah melihat suatu kompleks terhadap pelayanan terjadi apakah bersifat tetap atau sementara</p>
2	<p>Dalam Permanensi (ketetapan suatu peristiwa) pegawai yang kurang optimis memandangnya bersifat sementara</p> <p>a. Selalu memandangnya bersifat sementara</p> <p>b. Sering memandangnya bersifat sementara</p> <p>c. Kadang-kadang memandangnya bersifat sementara</p> <p>d. Jarang memandangnya bersifat sementara</p> <p>e. Tidak pernah memandangnya bersifat sementara</p>
3	<p>Dalam Permanensi (ketetapan suatu peristiwa) pegawai yang optimis memandangnya sebagai hal yang akan menetap dalam kehidupannya</p> <p>a. Selalu memandangnya sebagai hal yang akan menetap dalam kehidupannya</p> <p>b. Sering memandangnya sebagai hal yang akan menetap dalam kehidupannya</p> <p>c. Kadang-kadang memandangnya sebagai hal yang akan menetap dalam kehidupannya</p> <p>d. Jarang memandangnya sebagai hal yang akan menetap dalam kehidupannya</p> <p>e. Tidak pernah memandangnya sebagai hal yang akan menetap dalam kehidupannya</p>

2. Pervasiveness (keluasan suatu peristiwa)

1	Dalam Pervasiveness (keluasan suatu peristiwa) pegawai menganggap suatu kompleks terhadap pelayanan berlaku spesifik untuk suatu kejadian saja
	a. Selalu menganggap suatu kompleks terhadap pelayanan berlaku spesifik untuk suatu kejadian saja b. Sering menganggap suatu kompleks terhadap pelayanan berlaku spesifik untuk suatu kejadian saja c. Kadang-kadang menganggap suatu kompleks terhadap pelayanan berlaku spesifik untuk suatu kejadian saja d. Jarang menganggap suatu kompleks terhadap pelayanan berlaku spesifik untuk suatu kejadian saja e. Tidak pernah menganggap suatu kompleks terhadap pelayanan berlaku spesifik untuk suatu kejadian saja
2	Dalam Pervasiveness (keluasan suatu peristiwa) pegawai menganggap semua kompleks terhadap pelayanan berlaku umum untuk semua kejadian
	a. Selalu menganggap semua kompleks terhadap pelayanan berlaku umum untuk semua kejadian b. Sering menganggap semua kompleks terhadap pelayanan berlaku umum untuk semua kejadian c. Kadang-kadang menganggap semua kompleks terhadap pelayanan berlaku umum untuk semua kejadian d. Jarang menganggap semua kompleks terhadap pelayanan berlaku umum untuk semua kejadian e. Tidak pernah menganggap semua kompleks terhadap pelayanan berlaku umum untuk semua kejadian

3. Personalisasi (sumber suatu peristiwa)

1	Dalam Personalisasi (sumber suatu masalah) pegawai menganggap suatu masalah yang terjadi dalam diri pegawai (internal)
	a. Selalu menganggap suatu masalah yang terjadi dalam diri pegawai (internal) b. Sering menganggap suatu masalah yang terjadi dalam diri pegawai (internal) c. Kadang-kadang menganggap suatu masalah yang terjadi dalam diri pegawai (internal) d. Jarang menganggap suatu peristiwa yang terjadi dalam diri masalah (internal) e. Tidak pernah menganggap suatu masalah yang terjadi dalam diri

	pegawai (internal)
2	<p>Dalam Personalisasi (sumber suatu masalah) pegawai menganggap suatu masalah yang terjadi di luar diri pegawai (eksternal)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu menganggap suatu masalah yang terjadi di luar diri pegawai (eksternal) b. Sering menganggap suatu masalah yang terjadi di luar diri pegawai (eksternal) c. Kadang-kadang menganggap suatu masalah yang terjadi di luar diri pegawai (eksternal) d. Jarang menganggap suatu masalah yang terjadi di luar diri pegawai (eksternal) e. Tidak pernah menganggap suatu masalah yang terjadi di luar diri pegawai (eksternal)

Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval

Data Ordinal Self Afficacy (X₁)

NO	SELF EFFICACY (X ₁)			Total
	1	2	3	
1	4	5	4	13
2	4	5	4	13
3	4	5	4	13
4	4	4	4	12
5	4	5	4	13
6	4	5	4	13
7	5	5	4	14
8	4	4	5	13
9	4	5	4	13
10	4	5	4	13
11	4	5	4	13
12	4	3	3	10
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	4	5	4	13
16	4	5	5	14
17	4	4	5	13
18	5	5	4	14
19	5	4	5	14
20	5	5	4	14
21	4	4	5	13
22	4	5	4	13
23	5	4	4	13
24	3	4	3	10
25	4	5	4	13
26	4	3	3	10
27	3	3	2	8
28	5	5	5	15
29	3	3	4	10
30	3	3	4	10
31	4	3	3	10
32	4	3	4	11

Data Interval Self Afficacy (X_1)

Successive Interval

No	1	2	3	Total
1	3,136	3,991	3,180	10,306
2	3,136	3,991	3,180	10,306
3	3,136	3,991	3,180	10,306
4	3,136	2,869	3,180	9,185
5	3,136	3,991	3,180	10,306
6	3,136	3,991	3,180	10,306
7	4,554	3,991	3,180	11,724
8	3,136	2,869	4,554	10,558
9	3,136	3,991	3,180	10,306
10	3,136	3,991	3,180	10,306
11	3,136	3,991	3,180	10,306
12	3,136	2,114	1,974	7,224
13	4,554	3,991	4,554	13,098
14	4,554	3,991	4,554	13,098
15	3,136	3,991	3,180	10,306
16	3,136	3,991	4,554	11,680
17	3,136	2,869	4,554	10,558
18	4,554	3,991	3,180	11,724
19	4,554	2,869	4,554	11,976
20	4,554	3,991	3,180	11,724
21	3,136	2,869	4,554	10,558
22	3,136	3,991	3,180	10,306
23	4,554	2,869	3,180	10,603
24	1,894	2,869	1,974	6,737
25	3,136	3,991	3,180	10,306
26	3,136	2,114	1,974	7,224
27	1,894	2,114	1,000	5,008
28	4,554	3,991	4,554	13,098
29	1,894	2,114	3,180	7,188
30	1,894	2,114	3,180	7,188
31	3,136	2,114	1,974	7,224
32	3,136	2,114	3,180	8,430

Data Ordinal Dukungan Sosial (X₂)

NO	DUKUNGAN SOSIAL (X ₂)				Total
	1	2	3	4	
1	5	4	5	5	19
2	5	5	4	5	19
3	5	4	4	5	18
4	4	4	4	4	16
5	5	4	4	5	18
6	5	4	5	5	19
7	5	5	5	5	20
8	1	2	2	2	7
9	4	4	4	4	16
10	5	5	4	5	19
11	5	4	4	5	18
12	4	5	5	5	19
13	4	5	4	5	18
14	5	4	5	5	19
15	3	3	3	4	13
16	5	5	4	5	19
17	4	3	3	3	13
18	4	4	3	3	14
19	4	3	3	4	14
20	5	5	4	4	18
21	5	4	4	5	18
22	5	4	4	4	17
23	4	4	5	4	17
24	5	4	5	5	19
25	5	5	4	5	19
26	5	4	5	5	19
27	5	5	4	5	19
28	3	4	4	4	15
29	5	4	4	5	18
30	4	5	4	5	18
31	5	4	4	5	18
32	5	5	4	4	18

Data Interval Dukungan Sosial (X_2)

Successive Interval

No	1	2	3	4	Total
1	3,616	2,731	4,554	3,899	14,799
2	3,616	4,072	3,180	3,899	14,767
3	3,616	2,731	3,180	3,899	13,426
4	2,309	2,731	3,180	2,534	10,754
5	3,616	2,731	3,180	3,899	13,426
6	3,616	2,731	4,554	3,899	14,799
7	3,616	4,072	4,554	3,899	16,140
8	1,000	1,000	1,000	1,000	4,000
9	2,309	2,731	3,180	2,534	10,754
10	3,616	4,072	3,180	3,899	14,767
11	3,616	2,731	3,180	3,899	13,426
12	2,309	4,072	4,554	3,899	14,833
13	2,309	4,072	3,180	3,899	13,460
14	3,616	2,731	4,554	3,899	14,799
15	1,638	1,720	1,974	2,534	7,866
16	3,616	4,072	3,180	3,899	14,767
17	2,309	1,720	1,974	1,697	7,700
18	2,309	2,731	1,974	1,697	8,711
19	2,309	1,720	1,974	2,534	8,537
20	3,616	4,072	3,180	2,534	13,402
21	3,616	2,731	3,180	3,899	13,426
22	3,616	2,731	3,180	2,534	12,061
23	2,309	2,731	4,554	2,534	12,128
24	3,616	2,731	4,554	3,899	14,799
25	3,616	4,072	3,180	3,899	14,767
26	3,616	2,731	4,554	3,899	14,799
27	3,616	4,072	3,180	3,899	14,767
28	1,638	2,731	3,180	2,534	10,083
29	3,616	2,731	3,180	3,899	13,426
30	2,309	4,072	3,180	3,899	13,460
31	3,616	2,731	3,180	3,899	13,426
32	3,616	4,072	3,180	2,534	13,402

Data Ordinal Optimisme Pegawai (Y)

NO	OPTIMISME PEGAWAI (Y)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	3	4	4	4	4	23
2	4	3	4	3	3	3	3	20
3	2	3	2	3	2	3	2	15
4	4	4	4	4	4	4	4	24
5	2	2	3	1	1	3	4	12
6	4	3	4	3	3	3	3	20
7	3	4	5	4	3	5	4	24
8	4	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	4	5	4	4	4	26
10	4	4	4	4	4	4	4	24
11	3	3	4	3	4	3	4	20
12	5	4	5	4	5	4	5	27
13	2	1	2	2	1	3	3	11
14	3	3	3	3	3	3	3	18
15	4	4	5	4	5	4	4	26
16	4	3	4	3	4	4	5	22
17	5	4	5	4	5	4	3	27
18	5	4	4	5	5	4	4	27
19	4	4	4	3	4	3	4	22
20	3	2	2	3	2	4	3	16
21	2	2	3	2	3	4	4	16
22	3	4	4	4	3	4	4	22
23	2	3	3	2	3	3	3	16
24	5	5	5	4	5	4	4	28
25	2	3	3	2	3	4	3	17
26	4	3	4	3	4	3	4	21
27	4	3	4	3	3	4	3	21
28	3	4	3	4	4	4	5	22
29	4	4	4	5	4	5	4	26
30	4	3	3	3	4	4	5	21
31	3	4	4	4	4	4	4	23
32	4	4	5	4	5	4	5	26

Data Interval Optimisme Pegawai (Y)
Succesive Interval

No	1	2	3	4	5	6	7	Total
1	3,683	3,877	2,023	3,818	3,222	2,459	3,430	22,511
2	3,683	2,772	3,045	2,772	2,309	1,000	2,235	17,816
3	2,047	2,772	1,000	2,772	1,638	1,000	1,000	12,230
4	3,683	3,877	3,045	3,818	3,222	2,459	3,430	23,533
5	2,047	1,894	2,023	1,000	1,000	1,000	3,430	12,393
6	3,683	2,772	3,045	2,772	2,309	1,000	2,235	17,816
7	2,784	3,877	4,252	3,818	2,309	3,720	3,430	24,190
8	3,683	3,877	3,045	3,818	3,222	2,459	3,430	23,533
9	3,683	5,245	3,045	5,064	3,222	2,459	3,430	26,147
10	3,683	3,877	3,045	3,818	3,222	2,459	3,430	23,533
11	2,784	2,772	3,045	2,772	3,222	1,000	3,430	19,025
12	4,926	3,877	4,252	3,818	4,348	2,459	4,554	28,234
13	2,047	1,000	1,000	1,894	1,000	1,000	2,235	10,176
14	2,784	2,772	2,023	2,772	2,309	1,000	2,235	15,896
15	3,683	3,877	4,252	3,818	4,348	2,459	3,430	25,866
16	3,683	2,772	3,045	2,772	3,222	2,459	4,554	22,507
17	4,926	3,877	4,252	3,818	4,348	2,459	2,235	25,915
18	4,926	3,877	3,045	5,064	4,348	2,459	3,430	27,148
19	3,683	3,877	3,045	2,772	3,222	1,000	3,430	21,028
20	2,784	1,894	1,000	2,772	1,638	2,459	2,235	14,782
21	2,047	1,894	2,023	1,894	2,309	2,459	3,430	16,055
22	2,784	3,877	3,045	3,818	2,309	2,459	3,430	21,722
23	2,047	2,772	2,023	1,894	2,309	1,000	2,235	14,280
24	4,926	5,245	4,252	3,818	4,348	2,459	3,430	28,478
25	2,047	2,772	2,023	1,894	2,309	2,459	2,235	15,739
26	3,683	2,772	3,045	2,772	3,222	1,000	3,430	19,924
27	3,683	2,772	3,045	2,772	2,309	2,459	2,235	19,275
28	2,784	3,877	2,023	3,818	3,222	2,459	4,554	22,737
29	3,683	3,877	3,045	5,064	3,222	3,720	3,430	26,040
30	3,683	2,772	2,023	2,772	3,222	2,459	4,554	21,485
31	2,784	3,877	3,045	3,818	3,222	2,459	3,430	22,634
32	3,683	3,877	4,252	3,818	4,348	2,459	4,554	26,991

Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif Variabel Self Afficacy (X₁)

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3
/ORDER=ANALYSIS.

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.5	12.5
	4.00	20	62.5	75.0
	5.00	8	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	21.9	21.9
	4.00	7	21.9	43.8
	5.00	18	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1
	3.00	4	12.5	15.6
	4.00	19	59.4	75.0
	5.00	8	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Deskriptif Variabel Dukungan Sosial (X₂)

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
 /ORDER=ANALYSIS.

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	2	6.3	6.3	9.4
	4.00	9	28.1	28.1	37.5
	5.00	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	3	9.4	9.4	12.5
	4.00	17	53.1	53.1	65.6
	5.00	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	4	12.5	12.5	15.6
	4.00	19	59.4	59.4	75.0
	5.00	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1
	3.00	2	6.3	9.4
	4.00	9	28.1	37.5
	5.00	20	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0

Deskriptif Variabel Optimisme Pegawai (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5
/ORDER=ANALYSIS.

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	18.8	18.8
	3.00	7	21.9	40.6
	4.00	15	46.9	87.5
	5.00	4	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.1	3.1
	2.00	3	9.4	12.5
	3.00	11	34.4	46.9
	4.00	15	46.9	93.8
	5.00	2	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.4	9.4
	3.00	8	25.0	34.4
	4.00	15	46.9	81.3

5.00	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.1	3.1
	2.00	4	12.5	15.6
	3.00	11	34.4	50.0
	4.00	13	40.6	90.6
	5.00	3	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	6.3	6.3
	2.00	2	6.3	12.5
	3.00	9	28.1	40.6
	4.00	13	40.6	81.3
	5.00	6	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	31.3	31.3
	4.00	20	62.5	93.8
	5.00	2	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1

3.00	9	28.1	28.1	31.3
4.00	17	53.1	53.1	84.4
5.00	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Self Afficacy (X₁)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.462**	.487**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.008	.005	.000
	N	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.462**	1	.390*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.008		.027	.000
	N	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.487**	.390*	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.005	.027		.000
	N	32	32	32	32
X1	Pearson Correlation	.814**	.763**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.706	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Dukungan Sosial (X₂)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.457**	.519**	.693**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.009	.002	.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.457**	1	.413*	.546**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.009		.019	.001	.000
	N	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.519**	.413*	1	.645**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.002	.019		.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.693**	.546**	.645**	1	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.812**	.744**	.802**	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.826	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Optimisme Pegawai (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y Y1.6 Y1.7 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

		Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.620**	.693**	.641**	.805**	.313	.349	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.082	.050	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.2	Pearson Correlation	.620**	1	.670**	.823**	.734**	.497**	.385*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.004	.030	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.3	Pearson Correlation	.693**	.670**	1	.529**	.746**	.393*	.423*	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.026	.016	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.4	Pearson Correlation	.641**	.823**	.529**	1	.679**	.628**	.347	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000	.052	.000

	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.5	Pearson Correlation	.805**	.734**	.746**	.679**	1	.409*	.553**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.020	.001	.000
Y1.6	N	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.313	.497**	.393*	.628**	.409*	1	.437*	.654**
Y1.7	Sig. (2-tailed)	.082	.004	.026	.000	.020		.012	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.349	.385*	.423*	.347	.553**	.437*	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.050	.030	.016	.052	.001	.012		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.807**	.863**	.813**	.846**	.898**	.654**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.900	7

Lampiran 5 : Uji Korelasi Variabel X₁ dan X₂

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.658
	Sig. (2-tailed)		.154
	N	32	32
X2	Pearson Correlation	.658	1
	Sig. (2-tailed)	.154	
	N	32	32

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.786	.737	3544.28900

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Self Efficacy

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146171078.918	2	73085539.459	8.818	.008 ^b
	Residual	364297550.957	29	12561984.516		
	Total	510468629.875	31			

a. Dependent Variable: Optimisme Pegawai

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Self Efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	32702.941	5037.993		6.491	.000
	Self Efficacy	.914	.329	.451	3.777	.010
	Dukungan Sosial	.626	.238	.427	3.631	.013

a. Dependent Variable: Optimisme Pegawai

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas =
0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



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

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

Nomor : 3755/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Hulontalangi

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 : Mutia Haras

NIM : E2117138

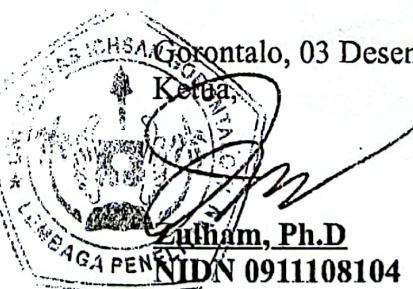
Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KANTOR KECAMATAN HULONTALANGI KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH SELF EFFICACY DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP OPTIMISME PEGAWAI KANTOR KECAMATAN HULONTALANGI

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 03 Desember 2021
Ketua

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104



PEMERINTAH KOTA GORONTALO
KANTOR CAMAT HULONTALANGI

Jl. Yos Sudarso Kel. Tenda No. 264 Gorontalo

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/Ekg-KH/VI/190 /2022

Yang bertanda Tangan dibawah dengan ini menerangkan Kepada :

Nama : Mutia Haras
Jenis Kelamin : Perempuan.
Nim : E2117138
Fakultas : Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
Program Study : Manajemen

Bahwa yang Bersangkutan diatas Benar-benar telah melakukan Penelitian dengan judul pengaruh Self EFFICACY dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Pegawai Kantor Kec. Hulonthalangi Kota Gorontalo.

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk perlunya.

An. CAMAT HULONTALANGI





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

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

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

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI No. 142/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa :

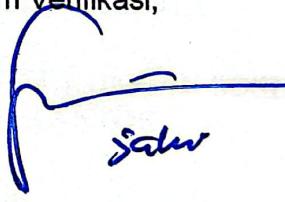
Nama Mahasiswa : Mutia Haras
NIM : E2117138
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Pegawai Kantor Kecamatan Hulonthalangi

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 26%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

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

Gorontalo, 11 Juni 2022
Tim Verifikasi,


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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI REVISI fixxxxx-1.docx

AUTHOR

MUTIA HARAS

WORD COUNT

12243 Words

CHARACTER COUNT

77827 Characters

PAGE COUNT

81 Pages

FILE SIZE

271.9KB

SUBMISSION DATE

Jun 10, 2022 2:55 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 10, 2022 2:58 PM GMT+8

● 26% Overall Similarity

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

- 25% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 4% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

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

● 26% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 25% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 4% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	scribd.com	3%
	Internet	
2	repository.upi.edu	2%
	Internet	
3	eprints.ums.ac.id	2%
	Internet	
4	repository.uin-suska.ac.id	2%
	Internet	
5	jtebr.unisan.ac.id	2%
	Internet	
6	repository.umsu.ac.id	2%
	Internet	
7	docobook.com	2%
	Internet	
8	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	1%
	Submitted works	

9	coursehero.com	<1%
	Internet	
10	123dok.com	<1%
	Internet	
11	konsultasiskripsi.com	<1%
	Internet	
12	journal.iaingorontalo.ac.id	<1%
	Internet	
13	eprints.walisongo.ac.id	<1%
	Internet	
14	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
	Internet	
15	kanalutama.com	<1%
	Internet	
16	repository.unism.ac.id	<1%
	Internet	
17	repository.radenfatah.ac.id	<1%
	Internet	
18	repository.unpas.ac.id	<1%
	Internet	
19	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	<1%
	Submitted works	
20	Ippmstianusa.com	<1%
	Internet	

21	repository.uma.ac.id	<1%
	Internet	
22	damandiri.or.id	<1%
	Internet	
23	repositori.usu.ac.id	<1%
	Internet	
24	etheses.iainkediri.ac.id	<1%
	Internet	
25	core.ac.uk	<1%
	Internet	
26	jurnal.unpand.ac.id	<1%
	Internet	
27	mafiadoc.com	<1%
	Internet	
28	skripsiistie.files.wordpress.com	<1%
	Internet	
29	id.scribd.com	<1%
	Internet	
30	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-27	<1%
	Submitted works	
31	text-id.123dok.com	<1%
	Internet	
32	Dspace.Uii.Ac.Id	<1%
	Internet	

33 jurnal.polban.ac.id

Internet

<1%

34 etheses.uin-malang.ac.id

Internet

<1%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	: Mutia Haras
Tempat Tanggal Lahir	: Gorontalo, 22Agustus 1997
Jenis Kelamin	: Perempuan
Status	: Belum Menikah
Alamat	: JL. Tribrata Nso.34 Kel.Ipilo, Kec. Kota Timur, Kota Gorontalo.
No Hp	: 081524843242
Email	: Tya.haras56@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2004 – 2010	: SDN No. 60 Kota Gorontalo
2010 – 2013	: SMP Negeri 05 Kota Gorontalo
2013 – 2016	: SMK Negeri 1 Kota Gorontalo
2017 – 2022	: Universitas Ichsan Gorontalo