

PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ATINGGOLA

Oleh

**ANDI SASTRO IBRAHIM
E.2116026**

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ATINGGOLA

Oleh

ANDI SASTRO IBRAHIM
E.2116026

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 5 April 2020

Pembimbing I



Wiwin L. Husin, SE., M.Si
NIDN. 0923088302

Pembimbing II



SyaifulPakaya, SE., MM
NIDN. 0904017201

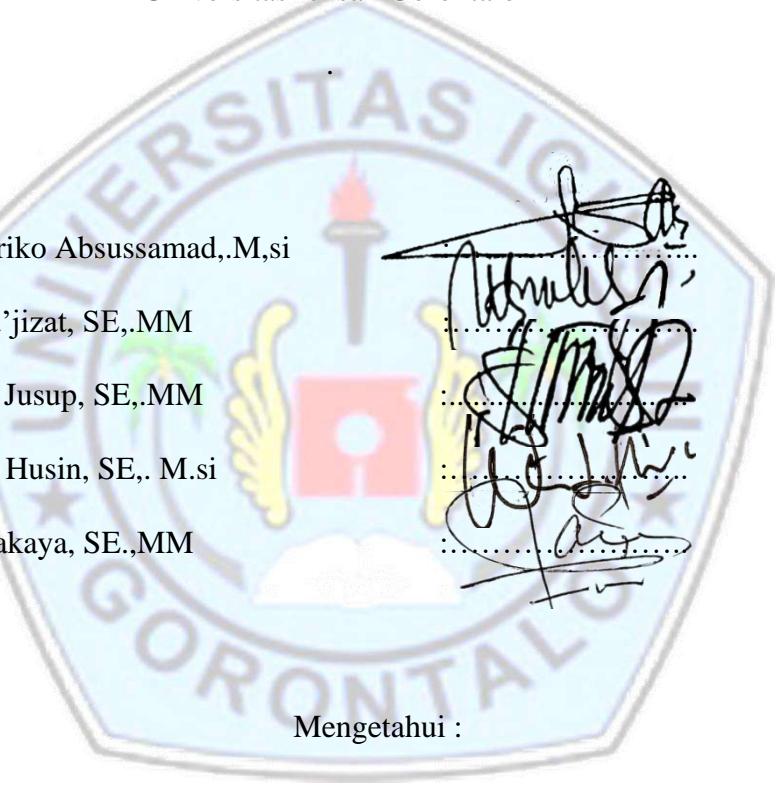
HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ATINGGOLA

Oleh

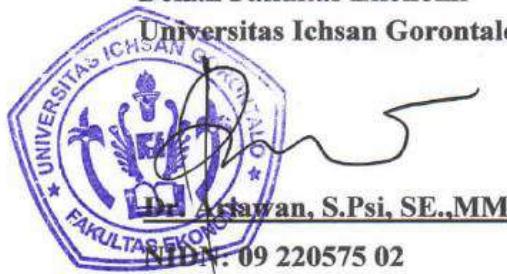
ANDI SASTRO IBRAHIM
E2116026

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

- 
1. Dr. Hj. Juriko Absussamad, M.si
 2. Poppy Mu'jizat, SE., MM
 3. Sri Meike Jusup, SE., MM
 4. Wiwin L. Husin, SE., M.si
 5. Syaiful Pakaya, SE., MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Ichsan Gorontalo



Ketua Jurusan Manajemen
Universitas Ichsan Gorontalo



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 perguruan tinggi 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 saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian 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.

Gorontalo, 28 April 2020

Membuat Pernyataan



ANDI SASTRO IBRAHIM

MOTTO DAN PERSEMPAHAN

Jika ilmu didapatkan dengan cara belajar, maka adab diperoleh dengan cara
berguru.

Jika ilmu tanpa adab, bagaimana bisa engkau belajartapitidakberguru?

Motto

Jika kita berencana maka TUHAN pun berencana, jika rencana kitagagal, maka rencana
TUHANlah yang lebih indah.

Persempahan

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada ALLAH SWT, karenahanya kepada NYA
kami menyembah dan menohon pertolongan,

Dan demi zat yg demi ALLAH jiwaku dalam genggamman NYA saya tidak akan sampai
ketahap ini tanpa ridho dan kehendaknya.

Sekaligus sebagai ucapan terimakasihku kepada:

Bapak (Akram Ibrahim) dan Ibuku (Mirna Bahu) yg selalu memberikan dukungan dan
semangat serta telah banyak berkorban dalam penyelesaian skripsi ini.

Kakakku Sri Endang Ibrahim S.P yang sudah memberikan motivasi dan inspirasi serta ilmu
pengetahuannya dalam menyelesaikan studi.

Dan kepada teman-teman saya yang juga telah merangkul serta memberi saran
Dan banyak membantu.

**ALMAMATERKU TERCINTA
TEMPATKU MENIMBAH ILMU
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2020**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan HidayahNya Sehingga karya tulis ini ndapat diselesaikan oleh penulis, walaupun masih banyak kekurangan dan kesalaha.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan usulan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan karya tulis ini. Dalam Penyusunan usulan penelitian ini penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan, Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan Terima Kasih yangbesar-besarnya kepada Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Dr.Ariawan, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Eka Zahra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Jurusan Manajemen, Wiwin L.Husin,SE.,MM selaku pembimbing I dan Syaiful Pakaya, SE.,MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan serta saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaiannya usulan penelitian ini, keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan motivasi hingga usulan penelitian ini dapat selesai, serta para dosen dalam lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo dan rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi.

Akhir Kata semoga Allah SWT selalu melimpahkan Taufik dan HidayahNya serta membalas segla amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian usulan penelitian ini, Aamiin...

Wassalamu alaikumwarahmatullahiwrakatuh.

Gorontalo, 5 MEI 2020

Penulis



ANDI SASTRO IBRAHIM

ABSTRAK

Andi Sastro Ibrahim. E.2116026. Pengaruh Locus of Control Internal dan Locus of Control Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Atinggola. Yang Dibimbing Oleh Ibu Wiwin L Husin Dan Bapak Syaiful Pakaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Locus of Control Internal (X1) dan Locus of Control Eksternal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling* atau secara acak, sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Locus of Control Internal (X1) dan Locus of Control Eksternal (X2) berpengaruh secara simultan terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola yaitu sebesar 0,218 atau 21,8%.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan besarnya pengaruh Locus of Control Internal (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yakni sebesar 0,180 atau 18,0%. Sedangkan Locus of Control Eksternal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yakni sebesar 0,365 atau 36,5%.

Kata Kunci : Locus of Control Internal., Locus of Control Eksternal., Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2. 1. Kajian Pustaka Dan Hipotesis	7
2.1.1. <i>Locus Of Control</i>	7
2.1.1.1. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	7

2.1.1.2. Indikator <i>Locus Of Control</i>	9
2.1.1.3. Hubungan <i>Locus Of Control</i> Dengan Kinerja	10
2.1.2. Kinerja.....	11
2.1.2.1. Pengertian Kinerja.....	11
2.1.2.2. Penilaian Kinerja.....	12
2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.2.4. Indikator-Indikator Kinerja.....	15
2. 2. Kerangka Pemikiran	17
2. 3. Hipotesis Penelitian	18
2. 4. Penelitian Terdahulu.....	19
 BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	 21
3. 1. Objek Penelitian	21
3. 2. Metode Penelitian.....	21
3. 3. Operasional Variabel	22
3. 4. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	24
3.4.1. Populasi Penelitian.....	24
3.4.2. Sampel Penelitian.....	25
3. 5. Sumber Dan Cara Mengumpulkan Data	25
3.5.1. Sumber Data	25
3.5.2. Cara Mengumpulkan Data.....	26
3. 6. Pengujian Instrument Penelitian.....	26
3.6.1. Uji Validitas.....	26
3.6.2. Uji Reliabilitas	28
3.6.3. Metode Analisis Data.....	28
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 34
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
4.1.1 Keadaan Wilayah.....	34
4.1.2 penduduk	35

4.1.3 pendidikan.....	36
4.1.4 kondisi ekonomi	37
4.1.5 Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi Dan Struktur Organisasi...	38
4.1.6 Struktur Organisasi	42
4.2 Hasil Penelitian	44
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	44
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian	45
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.3 Analisis Data Statistik	56
4.4 Pengujian Hipotesis.....	59
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	60

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA..... 66

LAMPIRAN..... 69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel <i>Locus Of Control Internal</i> (X1).....	27
Tabel 3.2 Variabel <i>Locus Of Control Eksternal</i> (X2)	27
Tabel 3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	28
Tabel 3.4 Bobot Nilai Angket Penelitian.....	28
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi.....	32
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3 Kriteria Interpretasi Skor.....	45
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang <i>Locus of Control Internal</i> (X1)	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Locus Of Control Eksternal (X2)	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Locus of Control Internal</i> (X1)	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Locus Of Control Eksternal (X2).....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.10 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap kinerja Pegawai (Y)	58

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KERANGKA PEMIKIRAN.....	21
GAMBAR 3.1 STRUKTUR PATH ANALYSIS	34
GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI.....	43
GAMBAR 4.2 HASIL HUBUNGAN ANTARA X1 DAN X2 TERHADAP Y.	57

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Kuisioner.....	70
LAMPIRAN 2: Data Ordinal variabel XI.....	78
LAMPIRAN 3: Data Ordinal variabel X2	79
LAMPIRAN 4: Data Ordinal Variabel Y	80
LAMPIRAN 5: Data Interval Variabel X1	81
LAMPIRAN 6: Data interval Variabel X2	82
LAMPIRAN 7: Data interval Variabel Y	83
LAMPIRAN 8: Uji Validitas Dan Reabilitas.....	85
LAMPIRAN 9: Output Analysis Path	101
LAMPIRAN 10: Surat Ijin Penelitian	102
LAMPIRAN 11: Surat Balasan Lokasi Penelitian	103
LAMPRAN 12: Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	104
LAMPIRAN 13: Hasil Turnitin	105
LAMPIRAN 14: Curriculum Vitae.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan ketatnya persaingan dalam era globalisasi yang dihadapi organisasi saat ini, menuntut setiap organisasi harus bekerja keras agar bisa bersaing dengan organisasi yang lain, baik lingkup lokal, nasional maupun internasional.

Salah satu hal yang perlu mendapat perhatian penting bagi organisasi yaitu pegawai atau sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi harus mempunyai keunggulan dan daya saing yang minimal sama dan bahkan harus lebih unggul dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi pesaing. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus senantiasa mengembangkan diri mengikuti perkembangan yang ada. mereka harus menjadi manusia yang haus akan ilmu dan pengetahuan, mereka harus senantiasa menjadi manusia pembelajar. oleh Sutrisno (2016 : 1) dikemukakan bahwa bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi dimana pun berada harus menjadi pribadi yang mau belajar, harus menjadi sumber daya organisasi yang bekerja penuh semangat, sehingga dengannya, segala potensi yang ada dalam dirinya bisa berkembang secaramaksimal.

Potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi harus betul-betul mendapat perhatian. Tujuannya yaitu tak lain dan tak bukan, agar mereka

dapat bekerja secara efektif, efisien dan outputnya mereka akan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena manusia memegang peranan penting bagi pencapaian tujuan organisasi dan kelangsungan hidup organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus melakukan lokus kendali atau sering disebut dengan *locus of control*. *Locus of control* yang baik, biasanya akan memberikan hasil atau dampak yang positif bagi sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi berupa peningkatan kinerja. penerapan *Locus of control*, bisa secara internal dan eksternal. Sumber daya manusia yang memiliki *locus of control* internal dalam suatu organisasi berpandangan bahwa tingkatan kinerja yang mereka capai, disebabkan oleh pribadinya sendiri. Sedangkan sumber daya manusia yang memiliki *locus of control* eksternal akan berpandangan bahwa kinerja yang mereka capai harus ada campur tangan dari pihak luar. Sehingga suatu organisasi harus jeli melihat watak dan perilaku setiap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Setiap organisasi apapun bentuknya, bisa dipastikan tidak akan terlepas dari dua model *locus of control* tersebut, baik internal maupun eksternal. tidak terkecuali Kantor Camat Atinggola. Sebagai organisasi public yang berhubungan langsung secara sosial dengan Masyarakat, Kantor Camat Atinggola berupaya untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja suatu organisasi public dapat diukur dari kualitas jasa dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Tuntutan masyarakat yang kian hari semakin banyak perlu mendapat perhatian ekstra. salah satu diantaranya yang perlu diperhatikan yaitu personality

atau kepribadian dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dalam menghadapi berbagai tipe masyarakat. Disinilah letak pentingnya locus of control. Kemampuan seorang pegawai dalam melakukan control diri merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan pegawai Kantor Camat Atinggola dalam melaksanakan pekerjaannya, namun sebaliknya akan terjadi bilamana pegawai tidak mampu melakukan control diri, bisa dipastikan pekerjaan yang mereka lakukan akan mendapatkan kegagalan.

Erdawati (2014 : 44) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *locus of control* akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa *locus of control* yaitu karakteristik psikologis yang bisa menjadi motor penggerak suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja para pegawai yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas.

Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Gorontalo Utara akan mengevaluasi kinerja pegawai. Evaluasi akan dilakukan masing-masing pimpinan Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) Mencakup kinerja disiplin dan absensi ketetapan waktu kualitas dan kuantitas pekerjaan dan kemampuan kerja sama perindividu (Ridwan Yasin2019).

Penelitian ini dilakukan Pada Kantor Camat Atinggola.berdasarkan pengamatan dilapangan bahwa indikator tingkat kinerja pegawai seperti dikemukakan diatas belum tercapai sesuai..dengan kinerja pegawai yang diharapkan dan dipengaruhi dari berbagai segi berdasarkan wawancara dengan Ibu Azizah Anuz, S,Sos (Kasubag Umum DanKepgawaian).

Kenyataan yang terjadi dalam Kantor Camat Atinggola, masih ada pegawai yang selalu menunda waktu untuk menyelesaikan tugas yang berikan kepada dan memilih menyelesaikan ke esokan harinya, dan ada beberapa pegawai yang kurang kreatif atau kurangnya keahlian dan kemampuan pada bidangnya, masih ada pegawai yang datang terlambat namun pulang lebih awal, masih ada pegawai yang rela tidak masuk demi menghindari tugas yang akan di berikan atasannya, adapun beberapa pegawai yang sering berbeda pendapat hal ini memicu sulitnya mencapai suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian secara lebih mendalam terhadap masalah tersebut dengan judul penelitian, “***Pengaruh Locus of control terhadap Kinerja pegawai Kantor camat Atinggola***”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh *locus of control* internal (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola?
2. Seberapa besar pengaruh *locus of control* eksternal (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola?
3. Seberapa besar pengaruh *locus of control* internal (X1) dan *locus of control* eksternal (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini yaitu untuk memperoleh suatu data atau informasi yang lebih detail mengenai *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Atinggola.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *locus of control internal* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Atinggola
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *locus of control* eksternal secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Atinggola
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Atinggola

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait, adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1.4.1. ManfaatTeoritis

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan artinya dapat memperkuat teori-teori tentang telaah *locus of control* internal dan eksternal, kinerja pegawai, maupun untuk merespon penelitianterdahulu.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yangsama.

1.4.2. ManfaatPraktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam rangka penerapan teori-teori yang telah didapat di bangku perkuliahan dalam praktik kerja yang sesungguhnya pada suatu instansi atau organisasi serta untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan peneliti dalam meneliti sebuahmasalah.
2. Bagi Organisasi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi yaitu Kantor camat Atinggola dan organisasi lain yang sejenis, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerjapegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Kajian Pustaka danHipotesis

2.1.1. *Locus ofcontrol*

2.1.1.1. Pengertian *Locus of control*

Locus of control mulai diperkenalkan pada tahun 1966 oleh Rotter yang mengartikannya sebagai lokus kendali dalam diri seseorang baik saat bertindak ataupun saat tidak bertindak. Ayudiati (2010) mengartikan *locus of control* “sebagai cara pandang individu seseorang akan suatu peristiwa, dimana dia merasa akan mampu atau tidak untuk mengendalikannya”.

Ida dan Dwinta (2010) membagi *locus of control* menjadi *Internal* dan *Eksternal*. dengan *locus of control Internal*, maka seseorang akan cenderung menganggap bahwa semua keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) akan lebih menentukan tujuan hidup.

Menurut Rotter dalam Mubeen dan Ghabsi (2013) *Locus of control* yaitu “cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (*internal*) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (*eksternal*)”.

Dari beberapa pengertian *Locus of Control* tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan sebuah tingkat keyakinan dalam diri individu yang akan menjadi penyebab kejadian-kejadian yang bakal terjadi dalam

kehidupannya, baik sifatnya sebuah keberhasilan maupun kegagalan akan dikontrol oleh perilakunya sendiri (faktor internal) atau semua hal yang akan terjadi dalam hidupnya baik prestasi maupun kegagalan dikendalikan oleh kekuatan lain dari luar, seperti keberuntungan dan nasib (faktor eksternal)

Karimi dan Alipour (2011) menyatakan bahwa indivisu yang memiliki *Locus of control Eksternal* akan mempercayai bahwa semua hal eksternal seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir akan mampu menentukan kehidupan mereka, dan menganggap bahwa kegagalan ataupun keberhasilan yang mereka capai tidak karena usaha mereka sendiri. Sedangkan individu yang memiliki *Locus of control Internal* yang lebih dominan akan merasa memiliki tingkat percaya diri yang tinggi, baik dalam pekerjaan maupun kehidupannya.

Menurut Ghufron (2010:67), seseorang dengan locus of control internal akan memiliki keyakinan bahwa segala hal terjadi pada dirinya, baik itu kegagalan maupun keberhasilan dipengaruhi oleh dirinya sendiri. Apabila individu tersebut mengalami kegagalan, maka dia akan menyalahkan dirinya sendiri dan mereka menganggap bahwa keberhasilan hanya akan dicapai dengan kerja keras dengan segala kemampuan.

Menurut Devin dkk (2013:113) Locus of control eksternal yaitu “individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan, kesempatan dan kekuatan orang lain”. Kegagalan dalam menyelesaikan masalah, dianggap sebagai suatu nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan (Ayudiyati, 2010:6).

1.1.1.2. Indikator *Locus of control*

Musaheri (2013 : 160) mengemukakan indikator dari *locus of control* sebagai berikut:

1. *Locus of control Internal*, dengan indikator:
 - a. Aktif mencari informasi
 - b. Lebih banyak mengambil inisiatif.
 - c. Suka tantangan untuk maju.
 - d. Percaya pada usaha, kemampuan, dan kemauan dalam mencapai kesuksesan
 - e. Berorientasi pada diri sendiri dalam mengkritik dan mengevaluasi
2. *Locus of control Eksternal*, dengan indikator:
 - a. Pasif dan hanya menerima informasi
 - b. Kurang memiliki inisiatif.
 - c. Lebih percaya pada nasib.
 - d. Suka bergantung pada orang lain.
 - e. Lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menyenangkan

Menurut Levenson dalam Azwar (2012) *locus of control* terdiri dari tiga dimensi yaitu *internality*, *chance* dan *powerful others*.

1. *Internality*, yaitu keyakinan seseorang akan kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri
2. *Chance*, yaitu keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan.

3. *Powerful others*, yaitu keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yaitupenguasa.

Rotter (dalam Ayudiati, 2010:6) mengemukakan bahwa indikator dari individu yang memiliki locus of control internal yaitu:

- a. Kemampuan diri(*Ability*).
- b. Hasil usaha (*OwnDoing*)

Sedangkan individu yang memiliki locus of control eksternal yaitu:

- a. Nasib, keberuntungan dan kesempatan(*Chance*)
- b. Kekuatan orang lain (*PowerOthers*)

2.1.1.3. Hubungan *Locus of control* dengan Kinerja

Kinerja pegawai yang baik, selain diakibatkan oleh kondisi internal perusahaan yang kondusif, juga bisa diakibatkan oleh kondisi individu sendiri. kondisi tersebut biasa disebut dengan *locus of control*. Individu dengan kecenderungan internal *locus of control* yang kuat, akan memiliki keyakinan dengan kemampuannya dalam mengontrol kegiatannya.

Individu dengan kecendrungan eksternal *locus of control* yang kuat, akan meyakini bahwa segala peristiwa yang berkenaan dengan dirinya, akan dikendalikan oleh kekuatan yang bersumber dari luar dirinya, sehingga akan memiliki pemikiran bahwa kehidupannya hanya karena dinaungi keberuntungan. Sehingga individu dengan locus of control eksternal memiliki pemikiran bekerja dengan kemauan dan caranya sendiri, karena dalam pemikirannya, kinerja yang diperlihatkan pun akan tidak menghasilkan hasil yang lebih dalam kehidupannya.

Kinerja antara pegawai yang satu dengan yang lain, kadang berbeda tergantung pada kondisi *Locus of control* masing-masing dari pegawai tersebut. Secara umum individu dengan *Locus of control Internal* akan cenderung lebih sukses dalam karir dibandingkan dengan *Locus of control Eksternal*. Pegawai tersebut cenderung berada pada level kerja yang lebih tinggi, promosi karier yang lebih cepat dan mendapatkan penghasilan yang lebih. *Locus of control internal* akan memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih mampu menahan stress dibandingkan dengan *Locus of control Eksternal*.

2.1.2. Kinerja

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2013 : 67) kinerja adalah “hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan”.

Sulistiyani (2011 : 223) mendefinisikan kinerja sebagai “kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2011 : 35) mengemukakan bahwa kinerja yaitu “nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi”.

Hasibuan (2013:34) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) yaitu “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

2.1.2.2. Penilaian Kinerja

Menurut Yusuf (2016), penilaian kinerja adalah “penilaian yang dilakukan secara sistematis terhadap hasil kinerja dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi”. Sedangkan menurut Marwansyah (2014: 228) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah “sistem yang formal untuk mengkaji, memeriksa, dan menilai kinerja individu atau sekelompok karyawan”.

Menurut Badriyah (2015) penilaian kinerja adalah “bagian terpenting dari tingkah laku kerja yang dijalankan dalam suatu organisasi”. Menurut Sutrisno (2016: 150) penilaian kinerja adalah “sebuah hasil yang diperoleh dari kegiatan-kegiatan dan fungsi-fungsi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan dituangkan dalam sebuah catatan”.

Menurut Widodo (2015: 130), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) yaitu suatu penilaian terhadap tingkat kinerja yang telah dijalankan oleh karyawan dan dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kompensasi, promosi, pengembangan atau pelatihan, maupun untuk pemerhentian karyawan itu sendiri”.

Edison, dkk (2016) menjelaskan bahwa jika penilaian kinerja maupun proses yang dilakukan telah berjalan dengan baik dan hasil dari penilaian kinerja tersebut juga menunjukkan kinerja pegawai yang meningkat, maka secara umum kinerja organisasi juga akan berhasil.

Menurut Yusuf (2015), ada beberapa hal yang perlu dijadikan bahan pemikiran bagi para penilai atau atasan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu: “(1) mempekerjakan sumber daya manusia yang tepat untuk suatu jabatan atau suatu pekerjaan; (2) menetapkan sasaran penilaian kinerja yang realistik dan spesifik; (3) melatih sumber daya manusia agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan organisasi; dan (4) mengkomunikasikan dengan jelas sasaran dan parameter kerja kepada karyawan”.

Menurut Marwansyah (2014) Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk: “(1) melatih, memutasikan, atau mendisiplinkan pekerja; (2) mempromosikan pekerja yang berprestasi; (3) menindak pekerja yang kurang atau tidak berprestasi; dan (4) memberikan atau menunda kenaikan imbalan/balas jasa”. Sedangkan menurut Badriyah (2015) tujuan dari penilaian kinerja adalah: “(1) sebagai motivasi bagi para karyawan; (2) sebagai media untuk memperkuat hubungan antara atasan dengan bawahan; (3) sebagai alat untuk mendiagnosis masalah yang dialami oleh individu atau karyawan; (4) sebagai sarana pengembangan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karir dan perencanaan karir; dan (5) sebagai bahan untuk mengambil keputusan dilakukannya pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang”.

2.1.2.3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Keith Davis dalam Ayudiati (2010 : 9) merumuskan: “*Performance = Ability + Motivation? Ability = Knowledge + Skill? Motivation = Attitude + Situation*”. Hal tersebut berarti bahwa kinerja seseorang terkait dengan kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan sendiri dipengaruhi oleh faktor pendidikan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*), sedangkan motivasi dipengaruhi oleh sikap (*attitude*) dan situasi (*situation*) yang kemudian menggerakkan seseorang tersebut menuju pencapaian tujuan.

Mathis and Jackson (2011 : 134) merumuskan bahwa “ $P = A \times E \times S$, dimana (P) kinerja yaitu hasil dari (A) ability/kemampuan, dikalikan dengan (E) effort/usaha, dikalikan dengan (S) support/dukungan”.

Kasmir (2016 : 189) menyatakan bahwa dalam praktiknya tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Akan banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Sehingga seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji beberapa faktor yang kemungkinan dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

- Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016: 193) yaitu:
- Kemampuan.
 - Pengetahuan
 - Rancangankerja
 - Kepribadian

e. Motivasi kerja

f. Lingkungan

g. Loyalitas

2.1.2.4. Indikator-indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indicator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Wilson (2013:234) menyatakan suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kuantitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a. Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- d. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan ataulebih.

Robbins dan Judge (2016 : 260) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagaimana berikut:

- a. Kualitas Kerja. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Kerja. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
- e. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. KerangkaPemikiran

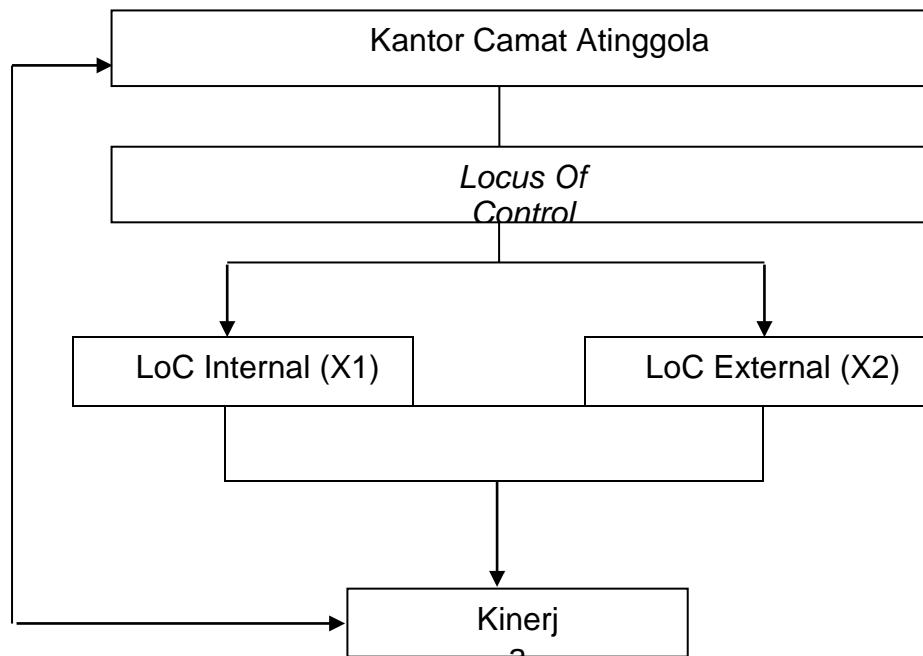
Dalam penelitian ini, untuk variabel *Locus of control Internal*, penulis merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Musaheri (2013 : 160) dengan indikator: lebih aktif mencari informasi; banyak mengambil inisiatif; lebih suka pada tantangan untuk maju; lebih percaya pada usaha, kemampuan, dan kemauan dalam mencapai sukses; lebih banyak berorientasi pada diri sendiri dalam mengkritik dan mengevaluasi.

Untuk variabel *Locus of control external*, penulis merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Musaheri (2013 : 160) dengan indikator: pasif dan hanya menerima informasi; kurang memiliki inisiatif; lebih percaya pada nasib; suka bergantung pada orang lain; lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menyenangkan.

Untuk variabel Kinerja, penulis merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Wilson (2013:234) dengan indikator: kuantitas pekerjaan; kualitas pekerjaan; ketepatan waktu; kehadiran dan kemampuan Kerja sama.

Masing-masing indikator tersebut diatas, dijabarkan dalam bentuk item-item pernyataan yang akan menjadi dasar pembuatan kuisioner yang selanjutnya akan dibagikan kepada Pegawai Kantor Camat Atinggola.

Dari hasil sebaran kuisioner tersebut akan dianalisis, sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh *locus of control* baik internal (X1) maupun Eksternal (X2) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Atinggola. Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis Penelitian

Pengetian hipotesis menurut Sugiyono (2017 : 70) yaitu jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawabannya masih berdasar pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diajukan oleh penulis.

Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian ini yaitu sebagaimana berikut:

1. *Locus of control Internal* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Atinggola
2. *Locus of control External* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Atinggola

3. *Locus of control Internal* dan *Locus of control external* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Atinggola.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, variabel eksogen (variabel penyebab) yaitu *Locus of control Internal* (X1) dan *Locus of control External* (X2), sedangkan variabel endogen (variabel akibat) yaitu Kinerja (Y).

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dilakukan oleh:

Nainggolan (2018), dari hasil penelitiannya bahwa *Internal Locus of Control* dan *External Locus of Control* berpengaruh langsung maupun secara tidak langsung signifikan terhadap kinerja baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama) pada tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang variabel *locus of control* dan kinerja. Sedangkan perbedaanya yaitu berbeda objek dan lokus penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan dan Kaban (2014) mengemukakan bahwa *Internal locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan *external locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan *locus of control* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang

variabel locus of control dan kinerja. Sedangkan perbedaanya yaitu berbeda objek dan lokus penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) mengemukakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari, Penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang variabel locus of control dan kinerja. Sedangkan perbedaanya yaitu berbeda objek dan lokus penelitian.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian ini yaitu *locus of control internal* (X1) dan *locus of control external* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Kantor Camat Atinggola Gorontalo Utara.

3.2. Metode Penelitian

Sugiyono (2017 ; 6) menyatakan bahwa: “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah”.

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif deskriptif yaitu mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dua variabel, yaitu *locus of control internal* (X1) dan *locus of control external* (X2). Sedangkan variabel terikat (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu kinerja pegawai(Y)

3.3. Operasional variabel

Defenisi operasional merupakan cara mengukur variabel supaya dapat dioperasionalkan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu; variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

1. *Locus of control internal* (X1) yaitu cara pandang seseorang bahwa segala hasil yang didapatkannya, baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam dirinya sendiri, seperti kemampuan, keterampilan,dan usaha.

Indikator yang digunakan yaitu mengacu pada teori Rotter (dalam Ayudiati, 2010:6) mengemukakan bahwa indikator dari individu yang memiliki locus of control internal yaitu:

- a. Kemampuan diri(*Ability*).
- b. Hasil usaha (*OwnDoing*)

2. *Locus of control external* (X2) yaitu keyakinan seseorang bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan, kesempatan, dantakdir.

Indikator yang digunakan yaitu mengacu pada teori Rotter (dalam Ayudiati, 2010:6) mengemukakan bahwa indikator dari individu yang memiliki locus of control eksternal yaitu:

- a. Percaya terhadap nasib, keberuntungan dan kesempatan(*Chance*)
- b. Percaya terhadap kekuatan orang lain (*PowerOthers*)

Variabel dependent dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y) yaitu hasil kerja atau prestasi kerja, dengan indikator:

- a) Kuantitas Pekerjaan
- b) Kualitas Pekerjaan
- c) Ketepatan waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan Kerja sama

Indikator yang digunakan yaitu;

Tabel 3.1
Variabel *Locus of control internal* (X1)

Variabel	Indikator	Skala
<i>Locus of control internal</i>	Percaya pada kemampuan diri (<i>Ability</i>).	Ordinal
	Percaya pada hasil usaha (<i>Own Doing</i>)	

Sumber : Diadaptasi dari Rotter (dalam Ayudiati, 2010:6)

Tabel 3.2
Variabel *Locus of control external* (X2)

Variabel	Indikator	Skala
<i>Locus of control external</i>	Kepercayaan terhadap kekuatan orang lain (<i>Power Others</i>)	Ordinal
	Kepercayaan terhadap nasib, keberuntungan dan kesempatan (<i>Chance</i>)	

Sumber : Diadaptasi dari Rotter (dalam Ayudiati, 2010:6)

Tabel 3.3
Variabel Kinerja pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Skala
<i>Kinerja pegawai</i>	Kuantitas Pekerjaan	Ordinal
	Kualitas Pekerjaan	
	Ketepatan Waktu	
	Kehadiran	
	Kemampuan Kerja sama	

Sumber : Diadaptasi dari Wilson (2013:234)

Tiap variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Kuisisioner disusun dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan dengan bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angket Penelitian

Pilihan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Modifikasi Peneliti (2018)

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017 : 115) 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”. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 36 orang (Kasubag umum dan kepegawaian) pada Kantor Camat Atinggola. Populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.5 berikutini.

Tabel 3.5
Klasifikasi Populasi Penelitian

Jabatan	Orang
Sekcam	1
Kasie	3
Kasubag	2
Bendahara	1
Staf, Administrasi dan Sopir	29
Total	36

Sumber : Kasubag umum dan kepegawaian Kecamatan Atinggola (2019)

3.4.2. SampelPenelitian

Sugiyono (2017: 116) mengartikan sampel yaitu “bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi”.

Karena jumlah populasi tergolong kecil, maka dalam penelitian ini keseluruhan populasi sekaligus dijadikan sebagai sampel, atau disebut juga dengan penelitian sensus atau samplingjenuh

3.5. Sumber dan Cara PengumpulanData

3.5.1. SumberData

Arikunto (2014 ; 129) menyatakan bahwa “sumber data dalam penelitian yaitu subyek dari mana data dapat diperoleh”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Sumber data primer, dikumpulkan secara langsung dari responden. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Camat Atinggola melaluiwawancara

2. Sumber data skunder, dikumpulkan sebagai penunjang dari sumberpertama.

3.5.2. Cara PengumpulanData

Cara Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Observasi disebut juga pengamatan, yang meliputi kegiatan pemantauan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alatindera
- 2) Metode Interview atau wawancara atau kuesionar lisan dengan para responden sebagai pelengkap data dari hasilkuisioner
- 3) Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan responden atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2011). Kuesioner ini diberikan secara langsung dengan membagikannya di Kantor Camat Atinggola disertai dengan surat permohonan izin. Kuesioner disertai petunjuk pengisian yang jelas agar memudahkan responden dalam memberikan jawaban secaralengkap.
- 4) Dokumentasi, peneliti berusaha mendapatkan data tertulis seperti dokumen-dokumen misalnya: visi dan misi, strukturorganisasi.

3.6. Pengujian InstrumenPenelitian

3.6.1. Uji Valiidas

Ghozali (2011: 52-53) menyatakan bahwa “Uji validitas data yaitu suatu uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu alat atau instrumen yang digunakan untuk memperoleh data didalam suatu penelitian. Kevalidan tersebut dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi (r) antara skor item danskor

total. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut”.

Korelasi setiap skor item yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai kritis. Dimana apabila nilai rhitung di bawah nilai r tabel (0,361) maka dikatakan tidak valid. Untuk pengujian teknik perhitungan manual menggunakan rumus dibawah ini:

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

Dimana :

r = Angka Korelasi

n = Jumlah responden

X = Variabel Bebas (Independent)

Y = Variabel Terikat (Dependent)

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus :

$$\text{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}t}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai hitung

n = Jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil rhitung

Besarnya tingkat validitas dari pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti tampak pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Kategori Keeratan Hubungan
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,699	Sedang
0,70 – 0,899	Tinggi
0,90 – 1,00	Sangat Tinggi

3.6.2. UjiReliabilitas

Menurut Ghozali (2011: 47-48) “Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yaitu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Metode yang digunakan adalah dengan statistik Cronbach Alpha. dimana konstruk dari suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Sebaliknya jika $< 0,60$ maka tidak reliabel (Ghozali, 2011: 47-48).

3.6.3. Metode AnalisisData

1. Konversi Data

Konversi data merupakan proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu metode yang dikenal dengan *method of successive interval*, yaitu suatu prosedur untuk menempatkan setiap objek ke dalam interval, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Untuk setiap pertanyaan hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban)
- b. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
- c. Dari proporsi yang diperoleh hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori
- d. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori
- e. Hitung scale value nilai interval rata-rata untuk setiap kategori melalui persamaan berikut

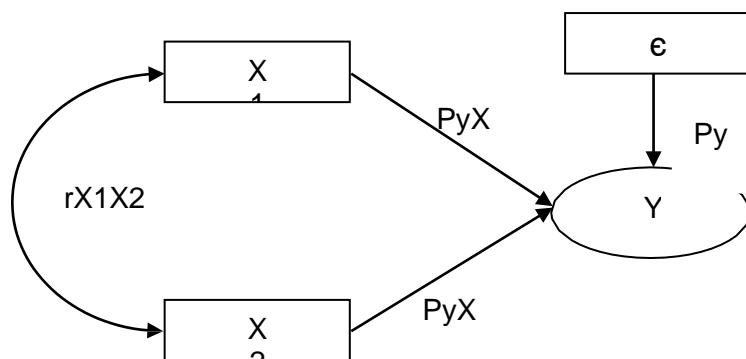
$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah dibagian batas Atas} - \text{Daerah dibagian batas bawah}}$$

- f. Hitung scale (nilai transformasi untuk setiap kategori melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale Value} + |\text{Scale Value}_{\text{minimum}}| + 1$$

2. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dilakukan untuk memastikan apakah *locus of control internal* (X1) dan *locus of control external* (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Atinggola, dengan menggunakan analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur Path Analysis

Dimana :

X_1 = *Locus of control internal*

X_2 = *Locus of control external*

Y = Kinerja pegawai

ϵ = Variabel lain yang mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti

3. PengujianHipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Membuat persamaan

struktural $Y = Pyx_1.X_1 +$

$Pyx_2.X_2 + \epsilon$

- 2) Menghitung matriks korelasi antara X_1 , X_2 dan Y
- 3) Menghitung matriks korelasi antara variabel eksogenus
- 4) Menghitung matriks inverse R_1^{-1}
- 5) Menghitung koefisien jalur PyX_1 ($i = 1,2$)
- 6) Menghitung R_2y (X_1, X_2) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
- 7) Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ($Py\epsilon$)
- 8) Menghitung variabel independent terhadap variabel dependent,yakni
 - a. PengaruhLangsung

$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_1) (PyX_1); \text{ dimana } i = 1,2$

- b. Pengaruh TidakLangsung

$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y$

(Pyxi) (RyXiXj)(Pyxi); dimana i = yang berpengaruh dan j = yang dilalui.

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus = $Pyxi^2 + \sum Pyxirxij$

9) Menguji koefisien jalur

Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis

Hipotesis Pertama

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan. Rumus secara matematis yaitu:

$$H_0 = P_{YX1} > P_{YX2} \dots P_{YXk} > 0$$

Hi = Sekurang-kurangnya ada sebuah $PyXi < 0$

Statistik uji dipergunakan yaitu uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(n-k-1)R^2 y x_1 x_2 \dots x_1}{k(1-R^2 y x_1 x_2 \dots x_1)}$$

Kriteria uji

Terima H_0 , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hipotesis Kedua

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara parsial. Rumus secara matematis yang digunakan yaitu:

$$H_0 = PyXi = 0$$

$$H_i = P y X_i \neq 0$$

Statistik uji yang dipergunakan yaitu t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_1 = \frac{PYXi}{\sqrt{(1-R^2 YX_1 \dots X_k) C_{ii} \sum X_2^2}} \quad \dots \quad t_k = \frac{PYX_k}{\sqrt{(1-R^2 YX_1 \dots X_k) C_{kk} \sum X_1^2}}$$

Kriteria uji:

Terima H_0 , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Tolak H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk menganalisis data penelitian ini, maka peneliti menggunakan SPSS versi 21.0

3.7. Rencana Jadwal Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, maka dibawah ini disajikan jadwal rencana penelitian yang akan dilakukan. Hal ini ditujukan untuk memudahkan dalam proses analisis nanti. Adapun rencana jadwal dimaksud seperti yang ada pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 3.4. Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum LokasiPenelitian

4.1.1. KeadaanWilayah

Kecamatan Atinggola yaitu salah satu dari 11 (sebelas) Kecamatan yang ada di Kabupaten Gorontalo Utara yang terdiri dari 14 Desa dan 53 Dusun dengan luas wilayah 264,55 Km² yang terletak di:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Sulawesi
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kab. BoneBolango
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kab. Bolaang MongondowUtara
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Gentuma Raya.

Adapun Nama-nama desa yang ada di Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara antara lain :

Tabel.1
Nama Desa dan Jarak Antar Desa-desa dengan Ibu kota Kecamatan

NO.	NAMADESA	JARAK (KM)
1.	Imana	5,4
2.	Ilomata	7,6
3.	Bintana	1,6
4.	Monggupo	0,4
5.	Kotajin	0,1
6.	Pinontoyonga	0,8
7.	Buata	8,0
8.	Wapalo	12,0
9.	Iloheluma	8,3
10.	Sigaso	2,4
11.	Oluhuta	2,6
12.	KotajinUtara	1,6
13.	Posono	4,6
14.	Tombulilato	9,7

Tabel.2
Nama Kepala Desa di Kecamatan Atinggola

No.	NAMA	JABATAN
1	Yulis Tune	Kepala Desa Tombulilato
2	Hartono Datau	Kepala Desa Buata
3	Abdulah Tangahu	Kepala Desa Posono
4	Paristan Tantaena, S.Ip	Kepala Desa Sigaso
5	Herman Detuage	Kepala Desa Bintana
6	Gasim Bait	Kepala Desa Pinontoyonga
7	Mohamad Lamadi	Kepala Desa Monggupo
8	Hasan Mato	Kepala Desa Kotajin
9	Zulkifli Mararo	Kepala Desa Kotajin Utara
10	Hamran Ahaya	Kepala Desa Oluhuta
11	Saprudin Baid	Kepala Desa Imana
12	Haris Daud	Kepala Desa Iloheluma
13	Marwan Boeya	Kepala Desa Ilomata
14	Agus Van Solang	Kepala Desa Wapalo

4.1.2. Penduduk

Awal Tahun 2020 penduduk Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara berjumlah 11.383 (Sebelas ribu Tiga Ratus Delapan Puluh Tiga) jiwa.Dengan jumlah Kepala Keluarga sebanyak 3.135 (Tiga Ribu Seratus Tiga Puluh Lima) KK.

Tabel. 2
Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin

NO.	NAMADESA	JUMLAH PENDUDUK	
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	Imana	981	947
2.	Ilomata	488	442
3.	Bintana	355	352
4.	Monggupo	379	392
5.	Kotajin	373	362
6.	Pinontoyonga	447	427

NO.	NAMA DESA	JUMLAH PENDUDUK	
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN
7.	Buata	240	212
8.	Wapalo	246	219
9.	Iloheluma	372	363
10.	Sigaso	445	406
11.	Oluhuta	284	285
12.	Kotajin Utara	474	472
13.	Posono	246	209
14.	Tombulilato	511	454
	Jumlah / Total	5841	5452

4.1.3. Pendidikan

Pendidikan Formal.

Pendidikan formal, terutama system persekolahan, kurang memberikan ruang yang cukup bagi siswa untuk mengemukakan pendapat dan penggunaan daya nalar yang bebas, kerap kali pola pendidikan kita cenderung mengekang perkembangan anak. Akibatnya kreativitas dan inovasi kurang.

Dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan Pendidikan Formal, maka di Kecamatan Atinggola terdapat tempat Pendidikan Formal antara lain :

Tabel. 3
Data Pendidikan Formal

NO.	N A M A D E S A	PENDIDIKAN FORMAL						
		TK	SD	MI	SMP	MTs	SMA	MA
1.	Imana	1	3	-	-	1	-	-
2.	Ilomata	1	2	-	1	-	-	-
3.	Bintana	1	1	-	-	-	-	-
4.	Monggupo	1	1	-	-	-	-	-
5.	Kotajin	1	1	-	1	-	-	-
6.	Pinontoyonga	1	1	-	-	-	1	-

7.	Buata	1	1	-	-	-	-	-
8.	Wapalo	1	1	-	1	-	-	-
9.	ILoheluma	1	-	-	-	-	-	-
10.	Sigaso	2	1	-	1	-	-	-
11.	Oluhuta	-	1	-	-	-	-	-
12.	Kotajin Utara	1	2	-	-	-	-	-
13.	Posono	1	1	-	1	-	-	-
14	Tombulilato	1	1	-	1	-	-	-
	J U M L A H	14	17	-	6	1	1	-

- Pendidikan NonFormal

Tabel 4.
Data Pendidikan Non Formal

NO.	JENIS PROGRAM PENDIDIKAN	TAHUN PELAKSANAAN	JUMLAH WARGA BELAJAR	JUMLAH DANA(Rp)	SUMBER DANA	KET.
1.	Paud	2016	40Orang	20.000.000	APBN	100%
2.	Percontohan Pendidikan Kesetaraan (Paket C setara SMA)	2016	40Orang	50.000.000	APBD I	100%
3.	PKM Keterampilan Meubel Desi Bidang Pertanian (Tanaman Jagung)	2016	15Orang	35.000.000	APBD I	100%
4.		2016	20Orang	32.000.000	APBN	100%

4.1.4. KondisiEkonomi

Kecamatan Atinggola yaitu daerah pesisir yang sebagian wilayahnya berada dipesisir pantai utara Provinsi Gorontalo. Kecamatan Atinggola memiliki potensi unggulan daerah berupa hasil laut yang melimpah dan lahan pertanian yang luas, yang menghasilkan tanaman pertanian yang melimpah. Hasil laut dan pertanian yaitu dua potensi unggulan daerah Kecamatan Atinggola.

Sejak lahirnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang sampai dengan sekarang telah diubah untuk kedua kalinya, diharapkan sebagai momentum tegaknya kedaulatan rakyat melalui pemilihan para pemimpin secara langsung. Selain itu perlu diperhatikan adanya kecenderungan global maupun regional yang memberi peluang sekaligus tantangan untuk perumusan strategi dalam pembangunan suatu daerah dan semua itu bisa diantisipasi melalui kebijakan pembangunan yang berbasis kekhasan Daerah (*endogenous development*).

Namun upaya itu harus dilakukan sesuai dengan koridor serta kebijakan dalam penyelenggaraan kegiatan Otonomi suatu Daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, antara lain bahwa Otonomi Daerah harus tertuju pada kesejahteraan segenap masyarakat dengan mendekatkan pada fungsi pelayanan Pemerintah untuk masyarakat. Kedepan penanganan pengangguran juga harus diupayakan dalam hubungannya dengan kemajuan perekonomian dan penumbuhkembangan kepercayaan atas kemampuan bangsa sendiri, seiring dengan upaya menjamin kepastian hukum, menciptakan rasa aman untuk berusaha dan bekerja.

4.1.5. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi Dan Struktur Organisasi

4.1 Kedudukan

Kedudukan Kecamatan yaitu merupakan perangkat Daerah Kabupaten / Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat yang mempunyai tugas melaksanakan Kewenangan Pemerintah Daerah

yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai dengan karakteristik wilayah, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008.

4.2 Tugas Pokok

Dasar Utama Penyusunan Perangkat Daerah dalam bentuk suatu organisasi yaitu adanya urusan pemerintahan yang menjadikan kewenangan Daerah, yang terdiri atas urusan wajib dan urusan pilihan. Penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang bersifat wajib diselenggarakan oleh seluruh Daerah, sedangkan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat pilihan hanya dapat diselenggarakan oleh Daerah yang memiliki potensi Unggulan yang dapat dikembangkan dalam rangka pengembangan otonomi daerah. Hal ini dimaksudkan untuk efisiensi dan memunculkan sektor unggulan masing-masing daerah sebagai upaya optimalisasi pemanfaatan sumber daya daerah dalam rangka mempercepat proses peningkatan kesejahteraan rakyat.

Dalam rangka implementasi penataan kelembagaan perangkat daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gorontalo Utara telah menetapkan Peraturan Daerah Nomor 33 Tahun 2008 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kecamatan Kabupaten Gorontalo Utara, yang hanya memuat nama atau nomenklatur, tugas pokok dan susunan organisasi masing-masing Kantor Kecamatan.

Dalam melaksanakan tugasnya Pemerintah Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara mengemban 4 Tugas Pokok di antaranya :

- 1) Mengoptimalkan pelayanan Aparatur Kecamatan terhadap masyarakat.
- 2) Memberikan pemahaman wawasan terhadap aparatur Kecamatan dan Desa.
- 3) Mewujudkan sistem dan Kinerja organisasi Kecamatan sebagai perangkat Daerah yang berhasil dan berdayaguna.
- 4) Peningkatan Profesionalisme dan wawasan sumber daya Aparatur Kecamatan dan Desa.

4.3 Fungsi

Kecamatan mempunyai fungsi sebagai :

- 1) Melaksanakan perumusan teknis sesuai dengan ruang lingkup tugas, fungsi dan kewenangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- 2) Melaksanakan pembinaan, pemantauan, pengawasan, pengendalian dan pelaporan koordinasi kewilayahan;
- 3) Menyusun Program dan Kegiatan Kantor Kecamatan;
- 4) Melakukan pengawasan pelaksanaan program dan kegiatan Kantor Kecamatan;
- 5) Melakukan pengendalian, monitoring dan evaluasi serta penilaian terhadap pelaksanaan program dan kegiatan kantor Kecamatan;
- 6) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati mengenai langkah atau tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya;
- 7) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait baik ditingkat Kabupaten, Provinsi maupun ditingkat Pusat;

- 8) Melaksanakan pengelolaan dan pembinaan urusan ketatausahaan Kantor Kecamatan;
- 9) Menyampaikan Laporan secara berkala tepat pada waktunya kepada Bupati;
- 10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas danfungsinya.

Visi Kecamatan :

Setelah melakukan analisa komprehensif dengan memperhatikan acuan – acuan yang ditetapkan dalam visi, misi, dan arah kebijakan Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara, maka Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara merumuskan Visi ***“Mewujudkan Pelayanan Prima, bagi Masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintah, Pembangunan dan Pembinaan kemasyarakatan menuju Atinggola sebagai kecamatan Yang mandiri”*** sehingga dapat Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintah Kecamatan Atinggola yang lebih berkualitas.

Misi Kecamatan :

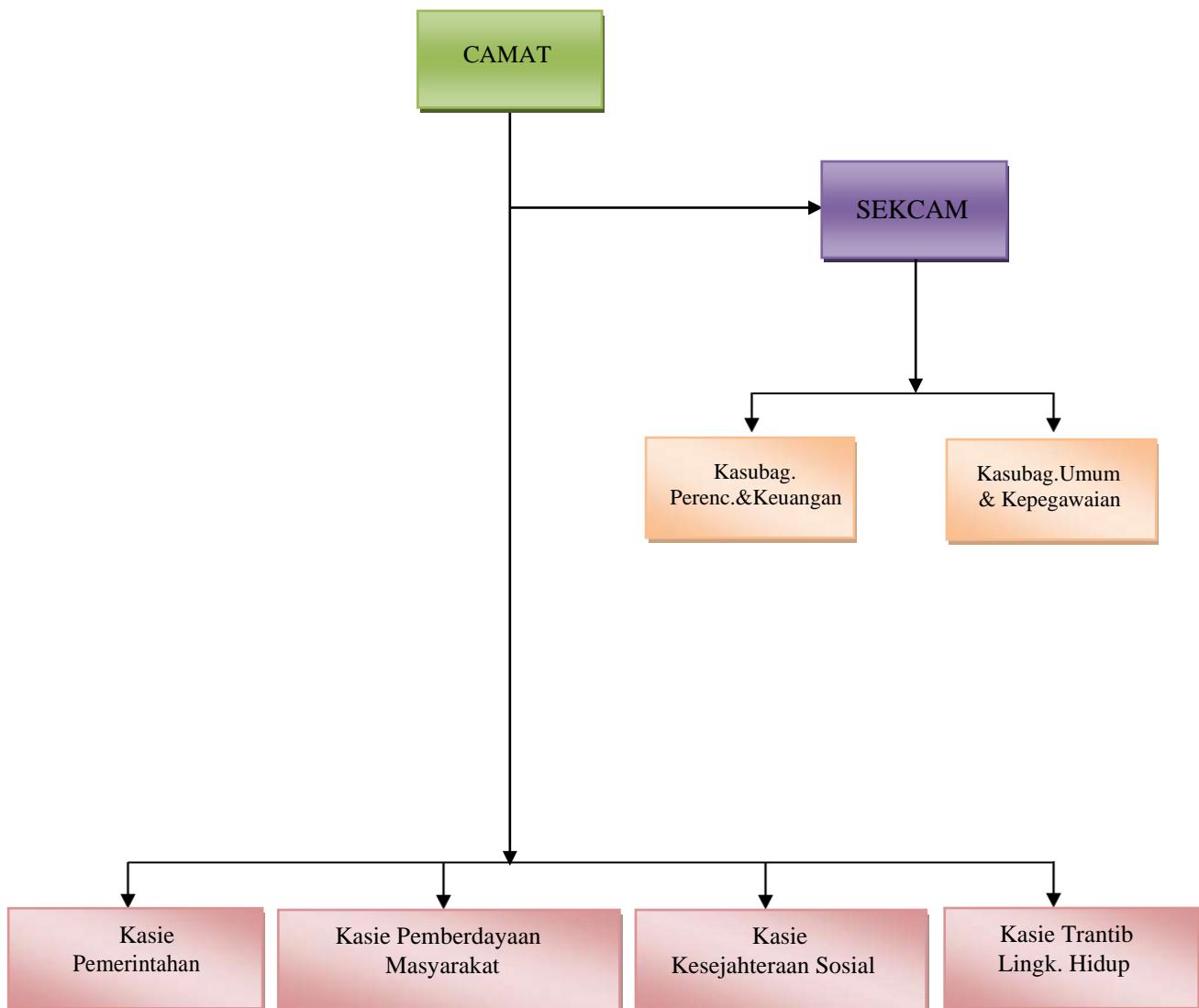
Dalam melaksanakan tugas Pemerintah Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara Mengemban 2 (Dua) Point Misi Pokok :

- 1) Meningkatkan kualitas pelayan public bagi masyarakat yang ada di KecamatanAtinggola.
- 2) Meningkatkan kinerja penyelenggaraan Tugas umum pemerintahan Kecamatan danDesa.

4.1.6. Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara



4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 36 orang Pegawai.

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

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

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	11	30,56
D3	3	8,33
S1	22	61,11
S2	0	0,0
Total	36	100

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 11 orang atau 30,56%, D3 sebanyak 3 orang atau 8,33%, S1 sebanyak 22 orang atau 61,11% dan S2 tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak yaitu tingkat pendidikan S1(sarjana).

b. Jenis Kelamin

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

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	12	33,33
Perempuan	24	66,67
Total	36	100

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 12 orang atau 33,33%, Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 24 orang atau 66,67%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Gambaran dari hasil tabulasi data setiap variabel dari objek penelitian memiliki kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 36 = 180$

Bobot Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 36 = 36$

Rentang skala : $(180-36)/5 = 29$

Tabel 4.3 Kriteria Interpretasi Skor

Angka (%)	Kriteria
152 – 180	Sangat Tinggi
123 – 151	Tinggi
94 – 122	Sedang
65 – 93	Rendah
36 – 64	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Hasil tabulasi data dari tiap variabel objek penelitian berdasarkan hasil rekapan data terkumpul dari 36 responden dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

1. Variabel *Locus of Control Internal*(X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel *Locus of Control Internal* (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang *Locus of Control Internal* (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	33,3%	1	5	2,8%	5	25	13,9%
4	24	96	66,7%	24	96	66,7%	25	100	69,4%
3	0	0	0,0%	11	33	30,6%	5	15	13,9%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	1	2	2,8%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	36	156	100,0%	36	134	100,0%	36	142	100,0%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	44,4%	16	80	44,4%	3	15	8,3%
4	15	60	41,7%	18	72	50,0%	26	104	72,2%
3	5	15	13,9%	1	3	2,8%	3	9	8,3%
2	0	0	0,0%	1	2	2,8%	2	4	5,6%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	2	2	5,6%
Σ	36	155	100,0%	36	157	100,0%	36	134	100,0%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Bobot	X1.7			X1.8			X1.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	22,2%	6	30	16,7%	4	20	11,1%
4	24	96	66,7%	25	100	69,4%	18	72	50,0%
3	3	9	8,3%	5	15	13,9%	10	30	27,8%
2	1	2	2,8%	0	0	0,0%	4	8	11,1%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	36	147	100,0%	36	145	100,0%	36	130	100,0%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	X1.10		
	F	Skor	%
5	5	25	13,9%
4	15	60	41,7%
3	12	36	33,3%
2	4	8	11,1%
1	0	0	0,0%
Σ	36	129	100,0%
Kategori	Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel *Locus of Control Internal* (X1) responden yang menjawab item pernyataan saya merasa puas bisa mendapatkan sesuatu sesuai dengan kebutuhan saya, berada pada kategori **Sangat Tinggi**. Responden yang menjawab item pertanyaan bekerja keras yaitu salah satu cara untuk mewujudkan keinginan saya berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan saya yaitu orang yang optimis dalam menghadapi setiap permasalahan yang ada berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan setiap ada permasalahan baru, saya berusaha untuk segera menyelesaikannya berada pada kategori **Sangat Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan saya percaya setiap permasalahan akan mendapatkan jalan keluar berada pada kategori **Sangat Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan saya suka melakukan sesuatu sesuai cara saya sendiri berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan untuk mewujudkan apa yang saya inginkan harus bekerja keras dan pantang menyerah berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan saya percaya bahwa apa yang saya lakukan akan menimbulkan hasil yang positif berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan saya dapat memecahkan permasalahan yang menimpa saya tanpa menunggu bantuan orang lain berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan saya menghargai usaha saya sendiri, tanpa bantuan orang lain berada pada kategori **Tinggi**.

2. Variabel Locus Of Control Eksternal(X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Locus Of Control Eksternal (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Locus Of Control Eksternal (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
2	8	32	22,2%	6	24	16,7%	1	4	2,8%
3	18	54	50,0%	19	57	52,8%	24	72	66,7%
4	9	18	25,0%	8	16	22,2%	11	22	30,6%
5	1	1	2,8%	3	3	8,3%	0	0	0,0%
Σ	36	105	100,0%	36	100	100,0%	36	98	100,0%
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Bobot	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	5	2,8%	0	0	0,0%	1	5	2,8%
2	14	56	38,9%	2	8	5,6%	2	8	5,6%
3	17	51	47,2%	24	72	66,7%	21	63	58,3%
4	4	8	11,1%	9	18	25,0%	2	4	5,6%
5	0	0	0,0%	1	1	2,8%	10	10	27,8%
Σ	36	120	100,0%	36	99	100,0%	36	90	100,0%
Kategori	Sedang			Sedang			Rendah		

Bobot	X2.7			X2.8			X2.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
2	0	0	0,0%	2	8	5,6%	2	8	5,6%
3	14	42	38,9%	17	51	47,2%	15	45	41,7%
4	5	10	13,9%	5	10	13,9%	6	12	16,7%
5	17	17	47,2%	12	12	33,3%	13	13	36,1%
Σ	36	69	100,0%	36	81	100,0%	36	78	100,0%
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah		

Bobot	X2.10		
	F	Skor	%
1	0	0	0,0%
2	2	8	5,6%
3	27	81	75,0%
4	6	12	16,7%
5	1	1	2,8%
Σ	36	102	100,0%
Kategori	Sedang		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Locus Of Control Eksternal (X2) responden yang menjawab item pertanyaan saya hanya menunggu perintah dari setiap pekerjaan yang saya kerjakan berada pada kategori **Sedang**. Responden yang menjawab item pernyataan setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu inspirasinya dari orang lain berada pada kategori **Sedang**. Responden yang menjawab item pernyataan saya tidak memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang baru berada pada kategori **Sedang**.

Responden yang menjawab item pernyataan saya merasa tidak yakin ketika akan melakukan sesuatu sebelum menanyakan pendapat dari orang lain berada pada kategori **Sedang**. Responden yang menjawab item pernyataan saya lebih dominan percaya bahwa nasib saya karena bantuan orang lain berada pada kategori **Sedang**. Responden yang menjawab item pernyataan saya mendapatkan posisi di organisasi karena bantuan orang lain berada pada kategori **Rendah**. Responden yang menjawab item pernyataan sebagian besar kehidupan saya selalu dikendalikan oleh orang lain berada pada kategori **Rendah**. Responden yang menjawab item pernyataan Tanpa bantuan orang lain saya tidak dapat bertanggung jawab dalam setiap hal, berada pada kategori **Rendah**. Responden yang menjawab item pernyataan kehidupan yang saya jalani dikendalikan oleh orang lain yang berada disekitar saya, berada pada kategori **rendah**. Responden yang menjawab item pernyataan saya tidak dapat merencanakan keinginan saya karena semua tergantung pada nasib baik atau buruk berada pada kategori **sedang**.

3. Kinerja(Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kinerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

Bobot	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	25	13,9%	6	30	16,7%	5	25	13,9%
2	20	80	55,6%	23	92	63,9%	23	92	63,9%
3	11	33	30,6%	7	21	19,4%	8	24	22,2%
4	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	36	138	100,0%	36	143	100,0%	36	141	100,0%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	25	13,9%	12	60	33,3%	11	55	30,6%
2	24	96	66,7%	19	76	52,8%	17	68	47,2%
3	7	21	19,4%	5	15	13,9%	8	24	22,2%
4	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	36	142	100,0%	36	151	100,0%	36	147	100,0%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Y.7			Y.8			Y.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	14	70	38,9%	10	50	27,8%	14	70	38,9%
2	16	64	44,4%	16	64	44,4%	22	88	61,1%
3	2	6	5,6%	10	30	27,8%	0	0	0,0%
4	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
5	4	4	11,1%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	36	144	100,0%	36	144	100,0%	36	158	100,0%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		
Bobot	Y.10								
	F	Skor	%						

1	15	75	41,7%
2	21	84	58,3%
3	0	0	0,0%
4	0	0	0,0%
5	0	0	0,0%
Σ	36	159	100,0%
Kategori	Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kinerja (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target berada pada kategori **tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan saya tidak pernah absen dalam bekerja kecuali dengan kepentingan yang mendesak berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan tingkat absensi saya tinggi selama bekerja ini berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab

item pernyataan saya bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja berada pada kategori **Sangat Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan saya selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain berada pada kategori **Sangat Tinggi**.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui korelasi dari tiap pernyataan dibandingkan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 36 responden.

Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel *Locus of Control Internal* (X1)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Locus of Control Internal*

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
X1-1	0,388	0,278	Valid	0,019	0,812	> 0,6= reliable
X1-2	0,523	0,278	Valid	0,001		
X1-3	0,664	0,278	Valid	0,000		
X1-4	0,735	0,278	Valid	0,000		
X1-5	0,633	0,278	Valid	0,000		
X1-6	0,594	0,278	Valid	0,000		
X1-7	0,562	0,278	Valid	0,000		
X1-8	0,637	0,278	Valid	0,000		
X1-9	0,798	0,278	Valid	0,000		
X1-10	0,575	0,278	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabeldiatasmenjelaskanbahwasemuaitempernyataanuntukvariabel *Locus of Control Internal*(X1)semuainstrumenmenunjukanhasilyangvalid

dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,278). Nilai koefisien alphanya sebesar $0,812 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk *Locus of Control Internal* yaitu valid dan reliable.

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Locus Of Control Eksternal (X2)

Tabel4.8HasilUjiValiditasdanReliabilitasVariabelLocusOfControl

Eksternal (X2).

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket		Alpha	Ket
X2-1	0,706	0,278	Valid	0,000	0,833	$> 0,6 = \text{reliable}$
X2-2	0,619	0,278	Valid	0,000		
X2-3	0,330	0,278	Valid	0,000		
X2-4	0,454	0,278	Valid	0,000		
X2-5	0,452	0,278	Valid	0,000		
X2-6	0,888	0,278	Valid	0,000		
X2-7	0,615	0,278	Valid	0,000		
X2-8	0,900	0,278	Valid	0,000		
X2-9	0,739	0,278	Valid	0,000		
X2-10	0,364	0,278	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Locus Of Control Eksternal (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,278). Nilai koefisien alphanya sebesar $0,833 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Locus Of Control Eksternal yaitu valid dan reliable.

2. Uji validitas dan reliabilitas Kinerja Pegawai(Y)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r tabel	Ket		Alpha	Ket
Y1-1	0,685	0,278	Valid	0,000	0,826	> 0,6= reliable
Y1-2	0,739	0,278	Valid	0,000		
Y1-3	0,644	0,278	Valid	0,000		
Y1-4	0,681	0,278	Valid	0,000		
Y1-5	0,596	0,278	Valid	0,000		
Y1-6	0,712	0,278	Valid	0,000		
Y1-7	0,677	0,278	Valid	0,000		
Y1-8	0,700	0,278	Valid	0,000		
Y1-9	0,489	0,278	Valid	0,000		
Y1-10	0,461	0,278	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja Pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. $0,278 > 0,6$. Nilai koefisien alphanya sebesar $0,826 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja Pegawai yaitu valid dan reliable.

4.3 Analisis DataStatistik

Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variable-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagaimana berikut:

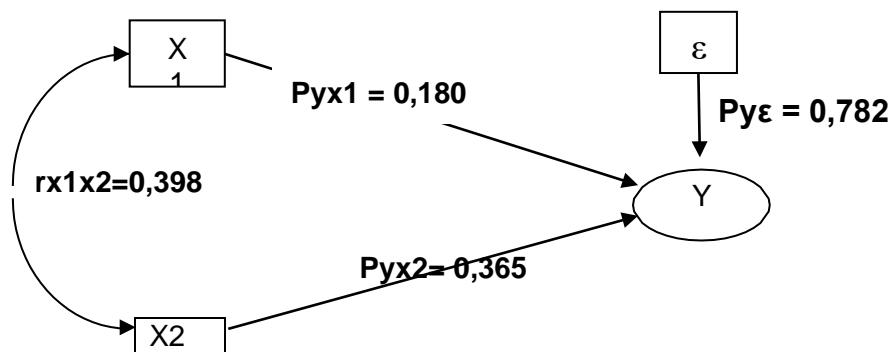
$$Y = 0,180X1 + 0,365X2 + 0,782 \varepsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni *Locus of Control Internal* (X1) sebesar 0,180 dan bertanda positif, menandakan *Locus of Control Internal* (X1), dalam mengukur kinerja Pegawai (Y). Artinya apabila *Locus of Control Internal* meningkat satu satuan, maka kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,180 besarnya kontribusi *Locus of Control Internal* yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,180 atau 18,0%

Variabel *Locus Of Control Eksternal* (X2) sebesar 0,365 dan bertanda positif, menandakan *Locus Of Control Eksternal* (X2) dalam mengukur kinerja Pegawai (Y) memiliki kontribusi yang positif, artinya apabila *Locus Of Control Eksternal* meningkat satu satuan, maka kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,365 Besarnya kontribusi *Locus Of Control Eksternal* yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,365 atau 36,5%

Nilai $\epsilon = 0,782$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 78,2%

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh yaitu *Locus of Control Internal* (X1), dengan nilai sebesar 0,180 dan *Locus Of Control Eksternal* (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,365 terhadap kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.10 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ($R^2=yx_1x_2$)
		Langsung	Total	
X1	0,180	0,180	18,0%	-
X2	0,365	0,365	36,5%	-
E	0,782	0,782	78,2%	
X1,X2	-	-	-	0,218/ 21,8%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2020

4. 4 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh *Locus of Control Internal* (X1) dan *Locus Of Control Eksternal* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 4,590 Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,259 dengan taraf signifikan yaitu 0,017. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,590 > 3,259$) dan tingkat signifikan sebesar $0,017 < \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel *Locus of Control Internal* (X1) dan *Locus Of Control Eksternal* (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa *Locus of Control Internal* (X1) dan *Locus Of Control Eksternal* (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara **Diterima**.

2. *Locus of Control Internal* (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Locus of Control Internal* mempunyai nilai sig. sebesar 0,292, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,292$) maka H_1 ditolak artinya tidak signifikan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *Locus of Control Internal* (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara **Ditolak**.

3. Locus Of Control Eksternal (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa Locus Of Control Eksternal mempunyai nilai sig sebesar 0,037, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dengan nilai probabilitas sig atau $(0,05 > 0,037)$ maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Locus Of Control Eksternal (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara **Diterima**.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 *Locus of Control Internal* dan Locus Of Control Eksternal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan yaitu adanya pengaruh langsung positif dan signifikan yang berarti dapat dipercaya secara simultan antara variabel *Locus of Control Internal* dan Locus Of Control Eksternal terhadap variabel kinerja Pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa *Locus of Control Internal* dan Locus Of Control Eksternal berperan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang terjadi pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara dimana *Locus of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* merupakan faktor yang menjadi pendorong meningkatnya kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja akan meningkatkan lokus kendali dalam dirinya. Oleh karenanya, dengan penilaian *Locus of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal* maka kinerja Pegawai akan meningkat sehingga berdampak terhadap terlaksananya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2018), dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa *Internal Locus of Control* dan *External Locus of Control* berpengaruh langsung maupun secara tidak langsung signifikan terhadap kinerja baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) juga mengemukakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawan dan Kaban (2014) yang mengemukakan bahwa *locus of control* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerjakaryawan.

452 *Locus of Control Internal* (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif namun tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan yang berarti dapat dipercaya bahwa *Locus of Control Internal* (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus of Control Internal* yang dimiliki oleh pegawai bukan penyebab utama meningkatnya kinerja mereka. Hasil penelitian ini

tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawan dan Kaban (2014) yang mengemukakan bahwa *Internal locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pegawai yang berorientasi internal menampakkan keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuannya lebih aktif mencari informasi, lebih banyak mengambil inisiatif.lebih suka pada tantangan untuk maju, lebih percaya pada usaha, kemampuan, dan kemauan dalam mencapai sukses serta lebih banyak berorientasi pada diri sendiri dalam mengkritik dan mengevaluasi daripada yang dilakukan individu yang berorientasi eksternal. Mereka menyadari bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki kinerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap masalah dalam bekerja dan mereka sadar bahwa menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam kantor dengan lebih baik tanpa harus ada kontrol daripimpinan

4.5.3 Locus Of Control Eksternal (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan yang berarti dapat dipercaya bahwa variabel Locus Of Control Eksternal (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan Locus Of Control Eksternal yang baik dari para Pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara akan berimbas pada meningkatnya kinerja Pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hermawan dan Kaban (2014) yang mengemukakan bahwa *external locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pegawai yang berorientasi eksternal umumnya lebih pasif dan hanya menerima informasi, kurang memiliki inisiatif, lebih percaya pada nasib, suka bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menyenangkan dibandingkan pegawai yang berorientasi internal. Sehingga bilamana hal ini tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan locus of control internal (X1) dan locus of control eksternal (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara
2. Secara parsial locus of control internal (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara
3. Secara parsial locus of control eksternal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Bagi pihak kantor Camat Atinggola disarankan untuk benar-benar menanamkan pada pegawainya bahwa kerja keras, disiplin, tidak menyiakan waktu, berusaha secara maksimal/optimal untuk mencapai suatu tujuan harus dilakukan bila ingin mencapai kemajuan dalam kehidupan.
2. Diharapkan pada penelitian yang akan datang,

- a. Jumlah objek penelitian yang digunakan lebih banyak. Dengan objek yang relatif lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.
- b. Masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian ini.
- c. Sebaiknya menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga penelitian mendatang akan menghasilkan penelitian yang lebih lengkap, seperti gaya kepemimpinan dalam bukunya (Nitesemito, 1991).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ayudiati, Soraya Eka., (2010). Analisis Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). (Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas DiponegoroSemarang).
- Azwar, Syaifudin. (2012). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia.Bandung : CV Pustaka Setia
- Cascio, Wayne F. 2013. Managing Human Resources. New York: The McGrawHill Companies
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. LePine, and Micheal J. Wesson, 2011. Organizational Behavior. Mc Graw-Hill, New Yor
- Crider, Andrew B, (2003). "Psychology". Scott, Foresman & Company
- Devin, Hassan Fahin, et all. 2013 .Comparative and Correlative Study of Locus of Control, Assertiveness, Mental Health Status in Active and Non-Active Elderly People. Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences vol. 7, no. 3
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah., 2016., Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung
- Erdawati, 2015. Pengaruh Locus of control dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Di dinas Kelautan dan perikanan Kabupaten Pasaman Barat. Ejurnal Apresiasi ekonomi, vol.3, No.1.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 4*. Semarang: BP-UNDIP
- Ghufron.M. 2010. Teori-Teori Psikologi. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media Group.
- Hasibuan Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hermawan Francisca dan Dicky Franciscus Kaban, 2014. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X) Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol. 5 No.1 Maret
- Ida dan Dwinta, Chintia Yohana. (2010). Pengaruh Locus Of Control, Financial Knowledge, Income terhadap Financial Mangement Behavior. Jurnal Bisnis dan Akuntansi
- Karimi, Roohangiz dan Alipour, Farhad. (2011). Reduce Job Strees in Organization, Role of Locus Of Control. International Journal of Bussines and Social Science
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Kutanis Rana, Ozen, Mesci Muammer, dan Ovdur Zeynep. 2011. “The Effects of Locus of Control on Learning Performance: A Case of Academic Organization.” The Journal of Economic and Social Studies. Volume 1 Number 2
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabetika, Bandung
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat
- Mubeen., Arvind, Hans., Soofi, Asra., Ghabsi, Amal, Said, Al. 2013. “A Study on Locus of Control and Job Satisfaction in Semi-Government Organizations in Sultanate of Oman”. The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM). Vol. 1, No. 2.
- Musaheri, 2013. “Pengukuran Motivasi Berprestasi, Locus of Control, Self Leadership, Kompetensi, dan Kinerja Guru”. 26 February 2013
- Nainggolan Mian Admiral, Christoffel Kojo, dan Greis Sendow, 2018. Analisis Pengaruh *Internal Locus Of Control* Dan *External Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 4023 –4032
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

- Sari, Desi Permata, 2018. Pengaruh *Locus Of Control*, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 9-18 ISSN : 2301-5268 | E-ISSN : 2527-9483
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Graha Ilmu)
- Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajagrafindoPersada
- Wilson, Bangun. 2013."Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Erlangga.
- Widodo Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Yusuf, Hamali Arif. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr(i)

Pegawai Kantor Camat Atinggola

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi Program Sarjana pada Fakultas Ekonomi

Universitas Ichsan Gorontalo, maka dengan segala kerendahan hati memohon bantuan bapak/ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi kuisioner/angket ini mengenai **“Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Atinggola”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyelesaian karya ilmiah (skripsi) dan akan dijamin kerahasiaannya.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) yg telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuisioner ini.

Hormat saya,

Andi Sastro Ibrahim

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir:

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon memberi tanda silang pada jawaban yang bapak/ibu(i) anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis
2. Keterangan alternatif jawaban danksor

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

KS = Kurang Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

III. DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER

Pertanyaan Untuk Variabel *Locus Of Control Internal* (X1)

1. Saya merasa puas bisa mendapatkan sesuatu sesuai dengan kebutuhansaya
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

2. Menurut saya, bekerja keras adalah salah satu cara untuk mewujudkan keinginansaya
 - a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
3. Saya adalah orang yang optimis dalam menghadapi setiap permasalahan yang ada
 - a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
4. Setiap ada permasalahan baru, saya berusaha untuk segera menyelesaikannya
 - a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
5. Saya percaya setiap permasalahan akan mendapatkan jalankeluar.
 - a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
6. Saya suka melakukan sesuatu sesuai cara sayasendiri
 - a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju

- c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
7. Menurut saya, untuk mewujudkan apa yang saya inginkan harus bekerja keras dan pantangmenyerah
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
8. Saya percaya bahwa apa yang saya lakukan akan menimbulkan hasil yang positif
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
9. Saya dapat memecahkan permasalahan yang menimpa saya tanpa menunggu bantuan oranglain
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
10. Saya menghargai usaha saya sendiri, tanpa bantuan oranglain
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju

Pertanyaan Untuk Variabel *Locus Of Control Eksternal* (X2)

1. Saya hanya menunggu perintah dari setiap pekerjaan yang saya kerjakan
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju
2. Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu inspirasinya dari orang lain
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju
3. Saya tidak memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang baru
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju
4. Saya merasa tidak yakin ketika akan melakukan sesuatu sebelum menanyakan pendapat dari orang lain
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju
5. Saya lebih dominan percaya bahwa nasib saya karena bantuan orang lain
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju

- c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju
6. Saya mendapatkan posisi di organisasi karena bantuan oranglain
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
7. Sebagian besar kehidupan saya selalu dikendalikan oleh oranglain
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
8. Tanpa bantuan orang lain saya tidak dapat bertanggung jawab dalam setiaphal
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
9. Kehidupan yang saya jalani dikendalikan oleh orang lain yang berada disekitar saya
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju

10. Saya tidak dapat merencanakan keinginan saya karena semua tergantung pada nasib baik atau buruk

- a. Sangat Tidak Setuju
- b. Tidak Setuju
- c. Kurang Setuju
- d. Setuju
- e. Sangat Setuju

Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja (Y)

1. Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target

- a. Sangat Tidak Setuju
- b. Tidak Setuju
- c. Kurang Setuju
- d. Setuju
- e. Sangat Setuju

2. Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekannya

- a. Sangat Tidak Setuju
- b. Tidak Setuju
- c. Kurang Setuju
- d. Setuju
- e. Sangat Setuju

3. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik

- a. Sangat Tidak Setuju
- b. Tidak Setuju
- c. Kurang Setuju
- d. Setuju
- e. Sangat Setuju

4. Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekannya

- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
5. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yangdiberikan
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
6. Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakaninstansi
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
7. Saya tidak pernah absen dalam bekerja kecuali dengan kepentingan yang mendesak
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
8. Tingkat absensi saya tinggi selama bekerjaini
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju

- d. Setuju
 - e. SangatSetuju
9. Saya bekerja sama dengan baik antar sesama rekankerja
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju
10. Saya selalu terbuka dengan perbedaan pendapat oranglain
- a. Sangat TidakSetuju
 - b. TidakSetuju
 - c. KurangSetuju
 - d. Setuju
 - e. SangatSetuju

Data Ordinal VariabelX1

NO. RESP	LOC INTERNAL										total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
2	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	44
3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	34
4	4	4	4	5	5	2	5	5	2	2	38
5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
6	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
9	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
10	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	41
11	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	37
12	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
13	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
14	4	4	2	3	4	5	2	3	3	5	35
15	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	36
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
17	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
18	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
21	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
30	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	41
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
32	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	37
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
34	5	5	4	4	4	1	3	3	3	2	34
35	5	4	4	4	4	1	3	3	3	2	33
36	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	44

Data Ordinal Variabel X2

NO. RESPONDEN	LoE										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	30
2	2	2	4	4	3	3	3	2	1	1	25
3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	23
4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	39
5	3	4	3	4	4	1	1	1	1	2	24
6	2	3	3	3	3	1	2	1	1	3	22
7	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	19
8	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	20
9	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	27
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
11	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	22
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	30
14	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	20
15	2	1	3	2	2	2	1	1	1	3	18
16	4	1	2	4	3	3	3	1	1	3	25
17	3	3	3	4	3	3	1	3	1	3	27
18	2	2	3	4	3	1	1	1	2	3	22
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	3	3	3	4	3	3	1	3	1	3	27
21	3	3	3	4	3	3	1	3	1	3	27
22	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	30
23	2	2	3	4	3	1	1	1	1	2	20
24	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34
25	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	27
26	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	17
27	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	27
28	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	27
29	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
30	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
31	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
32	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	15
33	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	30
34	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	29
35	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	28
36	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28

Data Ordinal Variabel Y

NO. RESP	Kinerja										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	46
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	39
6	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	37
7	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	40
8	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	37
9	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
12	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	40
15	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43
16	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
17	3	4	4	4	5	4	1	3	4	4	36
18	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	34
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	3	4	5	4	4	4	1	3	4	4	36
21	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
26	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	40
27	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
28	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
29	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
30	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
31	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
32	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
34	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	42
35	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	42
36	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	44

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.TOTAL	
5,37533	5,37533	3,974298	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	45,34711	
5,37533	5,37533	3,974298	5,37533	5,37533	3,974298	5,37533	3,974298	3,974298	2,777416	45,55126	
3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	1,977291	1,977291	3,974298	3,974298	1,977291	3,974298	33,75196	
3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	5,37533	1,977291	5,37533	5,37533	1,977291	1,977291	39,35609	
3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	2,777416	3,974298	2,777416	2,777416	2,777416	34,95545	
3,974298	3,974298	2,777416	2,777416	2,777416	2,777416	5,37533	3,974298	2,777416	2,777416	33,96272	
3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	2,777416	38,5461	
3,974298	3,974298	3,974298	2,777416	3,974298	2,777416	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	37,34922	
3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	5,37533	3,974298	5,37533	5,37533	5,37533	3,974298	46,74814	
3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	2,777416	41,34816	
5,37533	5,37533	2,777416	3,974298	3,974298	3,974298	2,777416	2,777416	2,777416	2,777416	36,56063	
5,37533	5,37533	3,974298	3,974298	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	43,94608	
5,37533	5,37533	3,974298	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	45,34711	
3,974298	3,974298	1,977291	2,777416	3,974298	5,37533	1,977291	2,777416	2,777416	5,37533	34,96038	
3,974298	3,974298	2,777416	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	1,977291	2,777416	35,35221	
3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	42,54505	
3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	5,37533	3,974298	5,37533	3,974298	5,37533	3,974298	45,34711	
3,974298	3,974298	2,777416	2,777416	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	2,777416	2,777416	34,95545	
3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	39,74298	
5,37533	5,37533	5,37533	3,974298	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	45,34711	
3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	5,37533	3,974298	5,37533	5,37533	3,974298	3,974298	46,74814	
3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	39,74298	
3,974298	2,777416	2,777416	2,777416	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	2,777416	2,777416	33,75857	
3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	39,74298	
5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	53,7533	
3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	2,777416	2,777416	37,34922	
5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	3,974298	3,974298	50,95124	
3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	2,777416	2,777416	3,974298	37,34922	
3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	42,54505	
3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	2,777416	41,34816	
3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	42,54505	
3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	39,74298	
3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	1,977291	1,977291	37,15	
5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	5,37533	46,74814	
5,37533	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	1	2,777416	2,777416	2,777416	1,977291	33,98309
5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	1	2,777416	2,777416	2,777416	1,977291	32,58206
5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	5,37533	3,974298	3,974298	3,974298	3,974298	2,777416	45,55126	

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.TOTAL
5,566589	5,566589	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	1	4,139744	4,139744	4,139744	41,11139
2,694903	2,694903	5,566589	5,566589	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	2,694903	1	1 33,63712
2,694903	2,694903	2,694903	5,566589	4,139744	2,694903	2,694903	2,694903	2,694903	2,694903	31,26555
4,139744	5,566589	4,139744	6,82378	5,566589	6,82378	4,139744	5,566589	5,566589	5,566589	53,89974
4,139744	5,566589	4,139744	5,566589	5,566589	1	1	1	1	2,694903	31,67416
2,694903	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	1	2,694903	1	1	4,139744	29,08853
2,694903	4,139744	2,694903	4,139744	4,139744	1	1	1	1	2,694903	24,50394
4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	1	1	1	1	1	4,139744	25,69872
4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	1	4,139744	2,694903	4,139744	36,81286
4,139744	5,566589	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	42,82429
4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	2,694903	1	1	1	2,694903	4,139744	29,08853
4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	41,39744
5,566589	5,566589	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	1	4,139744	4,139744	4,139744	41,11139
2,694903	2,694903	2,694903	2,694903	4,139744	1	1	1	4,139744	4,139744	26,19884
2,694903	1	4,139744	2,694903	2,694903	2,694903	1	1	1	4,139744	23,0591
5,566589	1	2,694903	5,566589	4,139744	4,139744	4,139744	1	1	4,139744	33,38706
4,139744	4,139744	4,139744	5,566589	4,139744	4,139744	1	4,139744	1	4,139744	36,5448
2,694903	2,694903	4,139744	5,566589	4,139744	1	1	1	2,694903	4,139744	29,07053
4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	41,39744
4,139744	4,139744	4,139744	5,566589	4,139744	4,139744	1	4,139744	1	4,139744	36,5448
4,139744	4,139744	4,139744	5,566589	4,139744	4,139744	1	4,139744	1	4,139744	36,5448
4,139744	4,139744	4,139744	5,566589	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	2,694903	4,139744	41,37945
2,694903	2,694903	4,139744	5,566589	4,139744	1	1	1	1	2,694903	25,93079
4,139744	4,139744	4,139744	5,566589	4,139744	4,139744	4,139744	5,566589	5,566589	5,566589	47,10482
4,139744	4,139744	2,694903	5,566589	2,694903	4,139744	2,694903	2,694903	4,139744	4,139744	37,04492
2,694903	2,694903	2,694903	2,694903	2,694903	1	1	1	1	4,139744	21,61426
4,139744	4,139744	2,694903	5,566589	2,694903	4,139744	2,694903	2,694903	4,139744	4,139744	37,04492
4,139744	4,139744	2,694903	5,566589	2,694903	4,139744	2,694903	2,694903	4,139744	4,139744	37,04492
5,566589	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	5,566589	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	44,25113
4,139744	4,139744	2,694903	4,139744	2,694903	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	38,50776
5,566589	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	5,566589	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	44,25113
1	1	2,694903	2,694903	2,694903	1	1	1	1	4,139744	18,22445
5,566589	5,566589	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	1	4,139744	4,139744	4,139744	41,11139
5,566589	2,694903	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	2,694903	39,9346
5,566589	2,694903	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	4,139744	2,694903	2,694903	38,48976
1	1	2,694903	2,694903	2,694903	1	1	1	1	4,139744	41,11139

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.TOTAL
3,922615	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	51,54279
3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	39,22615
3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	39,22615
5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	3,922615	3,922615	3,922615	47,43724
3,922615	3,922615	3,922615	2,61424	3,922615	3,922615	3,922615	2,61424	3,922615	5,291131	37,97791
2,61424	2,61424	2,61424	3,922615	3,922615	2,61424	5,291131	3,922615	3,922615	3,922615	35,36116
3,922615	3,922615	3,922615	2,61424	3,922615	3,922615	3,922615	2,61424	5,291131	5,291131	39,34643
3,922615	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	3,922615	3,922615	5,291131	5,291131	35,4213
2,61424	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	1	2,61424	3,922615	3,922615
3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	39,22615
3,922615	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	32,68427
3,922615	5,291131	3,922615	5,291131	5,291131	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	43,3317
5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	52,91131
3,922615	3,922615	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	39,46671
2,61424	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	43,39184
2,61424	2,61424	2,61424	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	35,30102
2,61424	3,922615	3,922615	3,922615	5,291131	3,922615	1	2,61424	3,922615	3,922615	35,0553
2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	5,291131	5,291131	31,49618
3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	39,22615
2,61424	3,922615	5,291131	3,922615	3,922615	3,922615	1	2,61424	3,922615	3,922615	35,0553
2,61424	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	1	2,61424	3,922615	3,922615	33,68678
3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	39,22615
2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	2,61424	3,922615	3,922615	28,75915
3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	39,22615
5,291131	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	47,43724
2,61424	2,61424	2,61424	3,922615	3,922615	2,61424	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	39,46671
5,291131	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	47,43724
5,291131	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	47,43724
3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	41,96318
3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	5,291131	5,291131	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	44,70021
3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	5,291131	5,291131	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	41,96318
3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	5,291131	2,61424	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	39,28629
3,922615	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	51,54279
3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	2,61424	3,922615	3,922615
3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	2,61424	3,922615	42,02332
2,61424	5,291131	3,922615	3,922615	3,922615	3,922615	5,291131	5,291131	5,291131	5,291131	44,76035

Correlations

X1.8	Pearson Correlation	-.071	.028	.401*	.453**	.401*	.320	.793**	1	.403*	.209	.637**
	Sig. (2-tailed)	.680	.873	.015	.006	.015	.057	.000		.015	.221	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.9	Pearson Correlation	.190	.258	.445**	.494**	.503**	.452**	.377*	.403*	1	.553**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.266	.128	.007	.002	.002	.006	.024	.015		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.10	Pearson Correlation	.137	.265	.164	.211	-.028	.566**	.063	.209	.553**	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.427	.118	.338	.217	.872	.000	.715	.221	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.TOT	Pearson Correlation	.388*	.523**	.664**	.735**	.633**	.594**	.562**	.637**	.798**	.575**	1
AL	Sig. (2-tailed)	.019	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.461**	.229	.155	.200	.650**	.346*	.587**	.464**	.165	.706**
	Sig. (2-tailed)		.005	.179	.366	.243	.000	.038	.000	.004	.335	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.461**	1	.253	.271	.285	.358*	.012	.517**	.458**	.286	.619**
	Sig. (2-tailed)	.005		.137	.109	.093	.032	.944	.001	.005	.091	.000

		N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation		.229	.253	1	.181	.415*	.211	.069	.307	-.074	-.165	.330*	
	Sig. (2-tailed)		.179	.137		.290	.012	.217	.688	.068	.667	.335	.050	
	N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation		.155	.271	.181	1	.396*	.377*	.213	.280	.080	.000	.454**	
	Sig. (2-tailed)		.366	.109	.290		.017	.023	.213	.098	.644	1.000	.005	
	N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation		.200	.285	.415*	.396*	1	.291	.164	.344*	.118	-.127	.452**	
	Sig. (2-tailed)		.243	.093	.012	.017		.085	.339	.040	.492	.462	.006	
	N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.6	Pearson Correlation		.650**	.358*	.211	.377*	.291	1	.621**	.856**	.595**	.290	.888**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.032	.217	.023	.085		.000	.000	.000	.087	.000	
	N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.7	Pearson Correlation		.346*	.012	.069	.213	.164	.621**	1	.512**	.503**	.027	.615**	
	Sig. (2-tailed)		.038	.944	.688	.213	.339	.000		.001	.002	.875	.000	
	N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.8	Pearson Correlation		.587**	.517**	.307	.280	.344*	.856**	.512**	1	.645**	.332*	.900**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.068	.098	.040	.000	.001		.000	.048	.000	
	N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.9	Pearson Correlation		.464**	.458**	-.074	.080	.118	.595**	.503**	.645**	1	.459**	.739**	
	Sig. (2-tailed)		.004	.005	.667	.644	.492	.000	.002	.000		.005	.000	
	N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.10	Pearson Correlation		.165	.286	-.165	.000	-.127	.290	.027	.332*	.459**	1	.364*	

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

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

Correlations

Y.5	Pearson Correlation	.272	.646**	.679**	.762**	1	.667**	.140	.057	-.149	-.164	.596**
	Sig. (2-tailed)	.108	.000	.000	.000		.000	.415	.743	.386	.340	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.6	Pearson Correlation	.507**	.582**	.663**	.547**	.667**	1	.224	.207	.145	.137	.712**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.000		.189	.227	.400	.427	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.7	Pearson Correlation	.537**	.193	.000	.201	.140	.224	1	.682**	.427**	.422*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.001	.261	1.000	.240	.415	.189		.000	.009	.010	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.8	Pearson Correlation	.404*	.310	.125	.389*	.057	.207	.682**	1	.612**	.529**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.015	.065	.467	.019	.743	.227	.000		.000	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.9	Pearson Correlation	.206	.132	.016	-.022	-.149	.145	.427**	.612**	1	.944**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.228	.443	.926	.899	.386	.400	.009	.000		.000	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.10	Pearson Correlation	.218	.133	.024	-.114	-.164	.137	.422*	.529**	.944**	1	.461**
	Sig. (2-tailed)	.201	.439	.891	.507	.340	.427	.010	.001	.000		.005
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.TOT	Pearson Correlation	.685**	.739**	.644**	.681**	.596**	.712**	.677**	.700**	.489**	.461**	1
AL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.005	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	10

Distribusi Frekuensi

STATISTICS

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.33	4.28	3.94	4.31	4.36	3.72	4.08	3.97	3.61
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.478	.513	.630	.710	.683	.914	.649	.560	.838
Variance		.229	.263	.397	.504	.466	.835	.421	.313	.702
Minimum		4	3	2	3	2	1	2	3	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	66.7	66.7	66.7
	5	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.8	2.8	2.8
	4	24	66.7	66.7	69.4
	5	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.8	2.8
	3	5	13.9	13.9	16.7
	4	25	69.4	69.4	86.1
	5	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13.9	13.9	13.9
	4	15	41.7	41.7	55.6
	5	16	44.4	44.4	100.0
Total		36	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.8	2.8
	3	1	2.8	2.8	5.6
	4	18	50.0	50.0	55.6
	5	16	44.4	44.4	100.0
Total		36	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.6	5.6	5.6
	2	2	5.6	5.6	11.1
	3	3	8.3	8.3	19.4
	4	26	72.2	72.2	91.7
	5	3	8.3	8.3	100.0
Total		36	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.8	2.8
	3	3	8.3	8.3	11.1
	4	24	66.7	66.7	77.8
	5	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	16.7	16.7	16.7
	4	25	69.4	69.4	86.1
	5	5	13.9	13.9	100.0
Total		36	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.1	11.1	11.1
	3	10	27.8	27.8	38.9
	4	18	50.0	50.0	88.9
	5	4	11.1	11.1	100.0
Total		36	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.1	11.1	11.1
	3	12	33.3	33.3	44.4
	4	15	41.7	41.7	86.1
	5	5	13.9	13.9	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.92	2.78	2.72	3.33	2.75	2.50	1.92	2.25	2.17
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
Std. Deviation		.770	.832	.513	.717	.604	1.056	.937	.996	1.000
Variance		.593	.692	.263	.514	.364	1.114	.879	.993	1.000
Minimum		1	1	2	2	1	1	1	1	1
Maximum		4	4	4	5	4	5	3	4	4

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.8	2.8	2.8
	2	9	25.0	25.0	27.8
	3	18	50.0	50.0	77.8
	4	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8.3	8.3	8.3
	2	8	22.2	22.2	30.6
	3	19	52.8	52.8	83.3
	4	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	30.6	30.6	30.6
	3	24	66.7	66.7	97.2
	4	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.1	11.1	11.1
	3	17	47.2	47.2	58.3
	4	14	38.9	38.9	97.2
	5	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.8	2.8	2.8
	2	9	25.0	25.0	27.8
	3	24	66.7	66.7	94.4
	4	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	27.8	27.8	27.8
	2	2	5.6	5.6	33.3
	3	21	58.3	58.3	91.7
	4	2	5.6	5.6	97.2
	5	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	47.2	47.2	47.2
	2	5	13.9	13.9	61.1
	3	14	38.9	38.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	33.3	33.3	33.3
	2	5	13.9	13.9	47.2
	3	17	47.2	47.2	94.4
	4	2	5.6	5.6	100.0
Total		36	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	36.1	36.1	36.1
	2	6	16.7	16.7	52.8
	3	15	41.7	41.7	94.4
	4	2	5.6	5.6	100.0
Total		36	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.8	2.8	2.8
	2	6	16.7	16.7	19.4
	3	27	75.0	75.0	94.4
	4	2	5.6	5.6	100.0
Total		36	100.0	100.0	

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
N	Valid	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.83	3.97	3.92	3.94	4.19	4.08	4.00	4.00	4.39
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.655	.609	.604	.583	.668	.732	1.219	.756	.494
Variance		.429	.371	.364	.340	.447	.536	1.486	.571	.244
Minimum		3	3	3	3	3	3	1	3	4
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	30.6	30.6	30.6
	4	20	55.6	55.6	86.1
	5	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	19.4	19.4	19.4
	4	23	63.9	63.9	83.3
	5	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22.2	22.2	22.2
	4	23	63.9	63.9	86.1
	5	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	19.4	19.4	19.4
	4	24	66.7	66.7	86.1
	5	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13.9	13.9	13.9
	4	19	52.8	52.8	66.7
	5	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22.2	22.2	22.2
	4	17	47.2	47.2	69.4
	5	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11.1	11.1	11.1
	3	2	5.6	5.6	16.7
	4	16	44.4	44.4	61.1
	5	14	38.9	38.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	27.8	27.8	27.8
	4	16	44.4	44.4	72.2
	5	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	61.1	61.1	61.1
	5	14	38.9	38.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	58.3	58.3	58.3
	5	15	41.7	41.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Correlations

		X1.TOTAL	X2.TOTAL	Y.TOTAL
X1.TOTAL	Pearson Correlation	1	.398*	.325
	Sig. (2-tailed)		.016	.053
	N	36	36	36
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.398*	1	.436**
	Sig. (2-tailed)	.016		.008
	N	36	36	36
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.325	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	.053	.008	
	N	36	36	36

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

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.170	4.035

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.474	2	74.737	4.590	.017 ^b
	Residual	537.276	33	16.281		
	Total	686.750	35			

a. Dependent Variable:Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL,X1.TOTAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25.079	6.539		3.835	.001
	X1.TOTAL	.187	.174	.180	1.070	.292
	X2.TOTAL	.312	.144	.365	2.174	.037

a. Dependent Variable: Y.TOTA



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1644/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Atinggola

di,-

Kecamatan Atinggola

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Andi Sastro Ibrahim
NIM : E2116026
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT ATINGGOLA
Judul Penelitian : PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ATINGGOLA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
KECAMATAN ATINGGOLA

Alamat Kantor : Jl. Kusnodamopojo No. 21. Desa Molingkapoto Selatan Kec. Kwandang 96252

SURAT KETERANGAN

Nomor : 140/ATG/ 93 /IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **YOLANDA GIOLA, SH**
 Jabatan : SEKCAM ATINGGOLA
 NIP. : 19810617 200901 2 002

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Andi Sastro Ibrahim**
 NPM : E2116026
 Prodi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ilmu Ekonomi
 Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo
 Tempat Penelitian : Kec. Atinggola Kab. Gorontalo Utara
 Waktu Penelitian : Bulan Januari s/d Maret 2020

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Penelitian dengan Judul “Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara”.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Di keluarkan : Atinggola
Pada Tanggal : 1 April 2020

An. CAMAT ATINGGOLA,
SEKCAM



YOLANDA GIOLA, SH

NIP. 19810617 200901 2 002



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

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

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0142/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

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

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : ANDI SASTRO IBRAHIM
 NIM : E2116026
 Program Studi : Manajemen (S1)
 Fakultas : Fakultas Ekonomi
 Judul Skripsi : PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP
 KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
 ATINGGOLA

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 32%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 27 April 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

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

Skripsi_ANDI SASTRO IBRAHIM_E.2116026_PENGARUH
 LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 KANTOR CAMAT ATINGGOLA

ORIGINALITY REPORT

32%	29%	8%	19%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-alauddin.ac.id Internet Source	7%
2	jurnal.unigo.ac.id Internet Source	3%
3	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	2%
4	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
5	media.neliti.com Internet Source	2%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
7	docobook.com Internet Source	1%
8	www.scribd.com Internet Source	1%

9	core.ac.uk	1 %
10	digilib.unila.ac.id	1 %
11	a-research.upi.edu	1 %
12	www.boalemo.go.id	1 %
13	Submitted to Universitas Jenderal Achmad Yani Student Paper	1 %
14	repository.unhas.ac.id	1 %
15	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	1 %
16	repository.uinjkt.ac.id	<1 %
17	ejournal.unsrat.ac.id	<1 %
18	docsslide.us	<1 %
19	digilib.uin-suka.ac.id	<1 %
20	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1 %

		<1 %
21	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
22	jurnal.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
23	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id Internet Source	<1 %
24	samryaazza.blogspot.com Internet Source	<1 %
25	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	<1 %
26	thesis.binus.ac.id Internet Source	<1 %
27	zombiedoc.com Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
29	repository.wima.ac.id Internet Source	<1 %
30	jhupongatana2.blogspot.com Internet Source	<1 %
31	www.unisbank.ac.id Internet Source	<1 %

32	ojs.ekonomi-unkris.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
34	duwiususanti10.blogspot.co.id Internet Source	<1 %
35	es.scribd.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 25 words

Exclude bibliography

On

CURRICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama : Andi Sastro Ibrahim
Tempat Tanggal Lahir : Kotajin, 16 maret 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Tinggi Badan : 167 cm
Berat Badan : 45 kg
Alamat : Desa Kotajin Kec. Atinggola Kab. Gorontalo Utara
Hobby : Olahraga Dan Musik
Handphone : 0822 9241 7475
E-Mail : andisastro2@gmail.com



Data Pendidikan

Sekolah Dasar : SDN Negeri 1 Monggupo (2004 - 2010)
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 1 Atinggola (2011 - 2013)
Sekolah Menegah Atas : SMA Negeri 3 Gorontalo Utara (2014 - 2016)
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo (2016 - 2020)

Pengalaman

Pengalaman Dalam Organisasi :

1. Organisasi Internal Kampus : KKLP XXII: LOKASI. Desa Sidomukti Kec. Mootilango Kab. Gorontalo