



**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN
DAN PETERNAKAN KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Kelvin Fadilah

021119029

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2023



**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN
DAN PETERNAKAN KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN
DAN PETERNAKAN KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Kamis, tanggal 20 Juli 2023

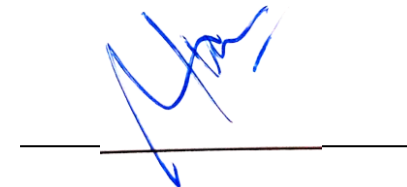
Kelvin Fadilah
021119029

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE, MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kelvin Fadilah

NPM : 021119029

Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Bogor

Dengan ini menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2023



Kelvin Fadilah
02119029

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2023 dilindungi Undang-undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta.**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Kelvin Fadilah. 021119029. Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Bogor. Di bawah bimbingan : NANCY YUSNITA dan HERMAN 2023.

Pada era globalisasi, pemerintah mengharapkan pegawai yang kompeten dan mempunyai kualitas untuk menjaga eksistensi instansinya dalam melayani kebutuhan masyarakat. Setiap instansi pemerintah tentu mengharapkan para pegawainya mempunyai kinerja yang baik, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara optimal. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diharapkan tentu tidak lepas dari berbagai faktor, diantaranya motivasi yang diberikan instansi atau pimpinan dan efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

Jenis penelitian deskriptif kuantitatif, Pemilihan responden dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan total 57 responden berdasarkan pada perhitungan rumus *Slovin*. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BOGOR”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar strata satu (S1) Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah membantu dalam memberikan bimbingan, saran dan doa. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta yang senantiasa memberikan perhatian, doa, semangat dan dukungan baik secara moril maupun materil kepada penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Dr. Nancy Yusnita. S.E., M.M. selaku ketua komisi pembimbing yang telah sabar membimbing dan banyak memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Herman, S.E., MM. CPHCM. Selaku anggota komisi pembimbing yang juga telah membimbing dan banyak memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah dengan sabar mendidik dan memberikan ilmunya.
9. Bapak Muliadi, S.Sos. Selaku Kepala Dinas pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.
10. Bapak Jalu Wijaya, S.E, M.M. Selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.
11. Bapak Imron dan Ibu Fenny Anggraeni Priyono, Amd. Selaku pembimbing selama magang dan melakukan penelitian di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

12. Keluarga besar Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yang sudah menerima saya dengan baik dan membantu saya untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penelitian ini.
13. Teman-teman terbaik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yaitu Putri Syahdat, Febri Kuncoro Jati, Rafli Rizaldi, Eneng Sindi Rahmawati, Sartika Hi Muslim, U Suryana, Wildan Nur fauzan, Fajar Firdaus dan Rakha Pangestu yang memberi motivasi serta menjadi teman diskusi dalam penyusunan skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman kelas 8A Manajemen angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Bogor, Juli 2023
Penulis

Kelvin Fadilah

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	9
1.2.1. Identifikasi Masalah	9
1.2.2. Perumusan Masalah.....	10
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1. Maksud Penelitian	10
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Kegunaan penelitian	11
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	11
1.4.2. Kegunaan Akademis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.4. Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2. Efikasi Diri	14
2.2.1. Pengertian Efikasi Diri	14
2.2.2. Indikator Efikasi Diri.....	15
2.3. Motivasi Kerja	17
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	17
2.3.2. Teori-Teori Motivasi Kerja.....	18
2.3.3. Indikator Motivasi Kerja.....	19
2.3.4. Tujuan Motivasi Kerja.....	21
2.3.5. Asas Motivasi Kerja	22
2.3.6. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja.....	22
2.4. Kinerja Pegawai.....	23
2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	23
2.4.2. Indikator Kinerja Pegawai	24
2.4.3. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	25
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	28
2.5.1. Penelitian Sebelumnya	28
2.5.2. Kerangka Pemikiran	34
2.6. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1. Jenis Penelitian	38
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	38
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	38

3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	38
3.3.2. Sumber Data Penelitian	38
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	39
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	42
3.6. Metode Pengumpulan Data	43
3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data.....	44
3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	44
3.7.1.1. Uji Validitas	44
3.7.1.2. Uji Reliabilitas.....	48
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	49
3.7.2.1. Uji Normalitas	49
3.7.2.2. Uji Multikolinearitas.....	50
3.7.2.3. Uji Heterokedastisitas	50
3.7.3. Analisis Deskriptif.....	50
3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.7.5. Uji Hipotesis.....	52
3.7.5.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	52
3.7.5.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	55
4.1.1. Gambaran Umum Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Bogor	55
4.1.2. Struktur Organisasi.....	55
4.1.3. Visi dan Misi Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	58
4.1.4. Profil Responden	58
4.2. Analisis Data	62

4.2.1.	Analisis Deskriptif.....	62
4.2.1.1.	Analisis Deskriptif Efikasi Diri Dinas Perikanan dan Pernakan Kabupaten Bogor.....	62
4.2.1.2.	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Dinas Perikanan dan Pernakan Kabupaten Bogor	73
4.2.1.3.	Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Pernakan Kabupaten Bogor	87
4.2.2.	Uji Asumsi Klasik	96
4.2.2.1.	Uji Normalitas.....	96
4.2.2.2.	Uji Multikolinearitas	97
4.2.2.3.	Uji Heterokedastisitas.....	98
4.2.3.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	99
4.2.4.	Uji Hipotesis	100
4.2.4.1.	Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	100
4.2.4.2.	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	101
4.3.	Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	102
4.3.1.	Efikasi Diri Pegawai Dinas Perikanan dan Pernakan Kabupaten Bogor.....	102
4.3.2.	Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perikanan dan Pernakan Kabupaten Bogor	103
4.3.3.	Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Pernakan Kabupaten Bogor.....	104
4.3.4.	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Pernakan Kabupaten Bogor	104
4.3.5.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Pernakan Kabupaten Bogor.....	105
4.3.6.	Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Pernakan Kabupaten Bogor....	105
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		107

5.1. Simpulan	107
5.2. Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA.....	109
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	112
LAMPIRAN	113

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar Nilai Kinerja Pegawai.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai PNS (Staf).....	3
Tabel 1.3 Pengukuran Kinerja Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor....	3
Tabel 1.4 Penilaian SKP	5
Tabel 1.5 Pra Survey Efikasi Diri.....	6
Tabel 1.6 Pra Survey Motivasi Kerja.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 3.2 Skala Likert.....	43
Tabel 3.3 Uji Validitas Efikasi Diri.....	45
Tabel 3.4 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	46
Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	47
Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas Efikasi Diri	48
Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja	49
Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 3.9 Skala Likert.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4 “Saya meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik” ...	62
Tabel 4.5 “Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan”	62
Tabel 4.6 “Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan”	63
Tabel 4.7 “Saya mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam instansi”	63
Tabel 4.8 “Saya dapat mengerjakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku”	64
Tabel 4.9 “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat”	64
Tabel 4.10 “Saya semangat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan”	64
Tabel 4.11 “Saya tidak menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan saya hingga memberikan hasil yang terbaik”	65
Tabel 4.12 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda di waktu yang bersamaan”	65
Tabel 4.13 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bertanya kepada rekan kerja”	66
Tabel 4.14 “Saya mampu mengatasi setiap kesulitan karna memiliki banyak ide” ...	66
Tabel 4.15 “Saya menggunakan pengalaman-pengalaman untuk membantu menyelesaikan tugas”	67
Tabel 4.16 “Saya berhenti menyelesaikan pekerjaan saya ketika menemukan kesulitan”	67

Tabel 4.17 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan”	68
Tabel 4.18 “Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu”	68
Tabel 4.19 “Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu”	69
Tabel 4.20 “Saya merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri”	69
Tabel 4.21 “Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan”	69
Tabel 4.22 Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Responden Efikasi Diri	70
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Variabel Efikasi Diri.....	72
Tabel 4.24 “Instansi memberikan <i>reward</i> atas capaian kerja yang dilakukan”	73
Tabel 4.25 “Penghargaan dan pujian atas prestasi kerja yang diberikan oleh instansi mendorong saya lebih giat bekerja”	73
Tabel 4.26 “Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya”.....	74
Tabel 4.27 “Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi membuat saya bekerja lebih baik”	74
Tabel 4.28 “Saya selalu menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditetapkan”	75
Tabel 4.29 “Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh”	75
Tabel 4.30 “Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai”	76
Tabel 4.31 “Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide yang saya miliki”	76
Tabel 4.32 “Saya selalu melakukan evaluasi diri”	77
Tabel 4.33 “Instansi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik”	77
Tabel 4.34 “Saya selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik” ..	78
Tabel 4.35 “Kesempatan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai untuk memperoleh promosi jabatan”	78
Tabel 4.36 “Instansi menciptakan kondisi kerja yang aman”	79
Tabel 4.37 “Suasana kerja yang menyenangkan”	79
Tabel 4.38 “Saya merasa nyaman dalam bekerja”	79
Tabel 4.39 “Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup”	80
Tabel 4.40 “Saya bekerja agar dapat hidup dengan layak”	80
Tabel 4.41 “Saya selalu diberikan bonus ketika berhasil mencapai target kerja”	81
Tabel 4.42 “Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik”	81
Tabel 4.43 “Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik”	82
Tabel 4.44 “Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas”	82
Tabel 4.45 “Kondisi ruangan kerja cukup aman dan nyaman”	83
Tabel 4.46 “Saya merasa senang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan”	83

Tabel 4.47 “Fasilitas di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja”	84
Tabel 4.48 Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Motivasi Kerja	84
Tabel 4.49 Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	86
Tabel 4.50 “Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat”	87
Tabel 4.51 “Pegawai meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja”	88
Tabel 4.52 “Pegawai selalu mendapatkan evaluasi dari atasan”	88
Tabel 4.53 “Pegawai bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan”	89
Tabel 4.54 “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberika”	89
Tabel 4.55 “Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan”	89
Tabel 4.56 “Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan”	90
Tabel 4.57 “Pegawai mampu menggunakan waktu secara efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya”	90
Tabel 4.58 “Seluruh pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”	91
Tabel 4.59 “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”	91
Tabel 4.60 “Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku di instansi”	92
Tabel 4.61 “Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan”	92
Tabel 4.62 “Pegawai mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain”	93
Tabel 4.63 “Pegawai berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan”	93
Tabel 4.64 “Pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakan”	94
Tabel 4.65 Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Kinerja Pegawai	94
Tabel 4.66 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	96
Tabel 4.67 Uji Normalitas	97
Tabel 4.68 Uji Multikolinearitas	97
Tabel 4.69 Uji Regresi Linear Berganda	99
Tabel 4.70 Hasil Uji F	101
Tabel 4.71 Hasil Uji Parsial	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	56
Gambar 4.2 Jenis Kelamin	59
Gambar 4.3 Masa Kerja	60
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir.....	61
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas.....	99
Gambar 4.6 Kurva Uji F.....	101
Gambar 4.7 Kurva Uji T	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pernyataan Magang	113
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	114
Lampiran 3. Uji Validitas Efikasi Diri.....	122
Lampiran 4. Uji Validitas Motivasi Kerja.....	127
Lampiran 5. Uji Validitas Kinerja Pegawai	134
Lampiran 6. Tabel t	138
Lampiran 7. Tabel f	140
Lampiran 8. Dokumentasi Magang	141
Lampiran 9. Dokumentasi Pengisian Kuesioner	141

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur pokok yang mempengaruhi suatu instansi pemerintah. Adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi akan membuat sasaran kerja dapat dicapai dengan lebih maksimal. Oleh karena itu, suatu instansi pemerintah harus memperhatikan posisi dan peran sumber daya manusia untuk terwujudnya stabilitas gerak operasional instansi pemerintah dimana sumber daya manusia menjadi pemenuh kebutuhan masyarakat. Pada hal lain, instansi pemerintah harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk memenuhi kesejahteraan para anggotanya agar berdampak baik untuk kelangsungan hidup instansi pemerintah.

Pada instansi pemerintah, pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan strategis di dalam suatu instansi terutama pada pencapaian tujuan instansi dan membantu tugas pemerintahan. Pada era globalisasi, pemerintah mengharapkan pegawai yang kompeten dan mempunyai kualitas untuk menjaga eksistensi instansinya dalam melayani kebutuhan masyarakat. Setiap instansi pemerintah tentu mengharapkan para pegawainya mempunyai kinerja yang baik, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara optimal. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diharapkan tentu tidak lepas dari berbagai faktor, diantaranya motivasi yang diberikan instansi atau pimpinan dan efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat atau *job recruitment*.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu unsur Aparatur Negara yang mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan yang jujur dan adil kepada masyarakat dalam tujuannya menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Sesuai dengan kondisi perkembangan zaman saat ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat memenuhi standar kompetensi jabatannya secara efektif dan efisien. Hal tersebut terkait dengan kompetensi

pegawai dalam pelaksanaannya mendayagunakan seluruh sumber daya untuk memenuhi sasaran dan misi organisasi yang diimplementasikan dari sikap dan perilakunya yang setia dan taat kepada Negara, bermoral, bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai seorang pelayan publik, pelaksana kebijakan serta mampu sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Tabel 1.1 Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai	Kategori
1	91 - ke atas	Sangat Baik
2	76 -90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 - ke bawah	Buruk

Sumber: Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu suatu instansi pemerintah yang berada dibawah naungan pemerintah Kabupaten Bogor, sesuai dengan Pasal 2 Peraturan Daerah (PERDA) Nomor. 12 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah. Pada instansi pemerintah kegiatan operasional dan deskripsi jabatan setiap pegawai yang ada sangat kompleks, sehingga peran motivasi kerja dan efikasi diri menjadi sangat penting, agar tujuan dari suatu instansi dapat tercapai. Sebagai suatu instansi pemerintah yang keberadaannya sangat penting, Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Perikanan dan urusan Pemerintahan di bidang Pertanian aspek Peternakan dan tugas pembantuan.

Kualitas pekerjaan pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor berkorelasi terhadap berbagai pertimbangan, yakni kerapian, presisi, ketelitian dan kelengkapan saat menjalankan berbagai tugas didalam suatu organisasi.

Kuantitas pekerjaan pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat diketahui berdasarkan tingkat kecepatan para pegawai dalam merampungkan beban dari pekerjaan mereka yang bernilai tinggi dengan maksud menumbuhkan produktivitas kerja diri mereka.

Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor menjunjung tinggi aspek ketepatan waktu yang berkorelasi dengan implementasi kegiatan yang mana tepat dengan tenggat waktu yang ditetapkan dimana pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai masuk pada jam 07.30 WIB dan pulang pukul 16.30 WIB pada hari senin sampai kamis, sedangkan pada hari jumat jam pulang pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu jam 17.00 WIB.

Pemanfaatan sumber daya pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) selalu berupaya untuk dioptimalkan

dalam rangka menumbuhkan keuntungan serta kerugian pada tiap unit berdasarkan pemanfaatan sumber daya.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai PNS (Staf)

Keterangan	Jumlah Pegawai PNS (Staf)
Dinas Perikanan dan Peternakan	57 Orang
UPT 1	7 Orang
UPT 2	7 Orang
UPT 3	5 Orang
UPT 4	5 Orang
UPT 5	8 Orang
UPT 6	4 Orang
UPT 7	4 Orang
UPT 8	3 Orang
UPT 9	2 Orang
UPT 10	4 Orang
UPT 11	3 Orang

Sumber: Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, 2023.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor jumlah pegawai PNS secara keseluruhan berjumlah 118 orang dengan rincian 65 orang PNS di bagian Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, dari jumlah 65 orang tersebut 57 orang diantaranya merupakan staf pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. Sedangkan jumlah pegawai PNS pada UPT di bawah naungan Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor berjumlah 53 orang.

Tabel 1.3 Laporan Kinerja Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Indikator	2018	2019	2020			Target 2023	Capaian 2020 terhadap 2023 (%)
	Realisasi		Target	Realisasi	Capaian (%)		
Produksi Ikan Konsumsi (ton)	122.131	125.134	125.822	118.624,81	94,35	129.635	91,51
Produksi Ikan Hias (RE)	283.469	290.440	292.037	315.882,66	108,17	305.377	103,44
Produksi Benih Ikan (RE)	5.545.494	5.677.646	5.713.107	5.308.176,00	92,91	5.886.220	90,18

Konsumsi Ikan (Kg/Kap/Tahun)	29,53	29,77	30,06	29,99	99,77	30,97	96,84
Produksi Olahan Perikanan (ton)	21.325	22.728	23.163	16.038	69,24	17.524	91,52
Produksi Daging (ton)	182.180	191.758	193.275	189.322	97,95	206.449	91,70
Produksi Telur(ton)	47.406	47.587	47.634	144.052	302,41	145.092	99,28
Produksi Susu(ton)	18.591	19.468	20.108	21.320	106,03	23.982	88,90
Rata-rata Capaian					121,35		

Sumber (data sekunder): LAKIP, 2020.

Pada tahun 2020 Kabupaten Bogor juga mengalami pandemi covid 19 sehingga sangat berpengaruh terhadap pembangunan perikanan dan peternakan yang mengakibatkan ada beberapa target indikator Dinas Perikanan dan Peternakan yang tidak mencapai target, walaupun secara rata-rata capaian melebihi 100 % dikarenakan adanya pencapaian realisasi produksi telur mencapai 302,41 %. Hal ini dikarenakan adanya perubahan metoda perhitungan yang ditetapkan oleh Provinsi Jawa Barat. Disamping produksi telur yang melebihi target, dari sektor peternakan yang melebihi target pencapaian adalah produksi susu yang mencapai 106,03 %. untuk produksi ikan hias juga melebihi target yang telah ditetapkan dengan capaian sebesar 108,71 %. Hal ini disebabkan banyaknya petani ikan yang sebelumnya melakukan budidaya ikan konsumsi beralih ke ikan hias di masa pandemi ini karena banyaknya permintaan ikan hias.

Sementara ada beberapa indikator yang tidak mencapai target ditahun 2020 ini baik disektor Perikanan maupun Peternakan. Pada produksi ikan konsumsi hanya tercapai 94,35% dari target yang telah ditetapkan. Begitupun produksi benih ikan hanya tercapai 92,91%.. Hal ini dikarenakan di masa pandemi covid 19 ini banyak pembudidaya yang menghentikan sementara kegiatan budidayanya dikarenakan berkurangnya peminat ikan konsumsi baik benih maupun ikan konsumsi itu sendiri. Sedangkan produksi olahan produk perikanan hanya terealisasi sebesar 69,24% dari target, hal ini dikarenakan turunnya permintaan dari daya beli masyarakat terhadap produk olahan perikanan. Begitupun olahan dengan ekspor produk olahan perikanan di tahun 2020 ini mengalami penurunan. Pada produksi daging di tahun 2020 ini juga tidak mencapai target yaitu hanya tercapai sebesar 97,95%, hal ini disebabkan turunnya permintaan masyarakat dan berkurangnya jumlah pemotongan hewan qurban. Disamping itu juga di tahun 2020 ini banyak hotel dan restoran yang mengurangi bahkan menghentikan kegiatannya dikarenakan adanya kebijakan PSBB

dari pemerintah terkait merebaknya wabah virus corona di Indonesia, yang mengakibatkan berkurangnya permintaan pemenuhan daging dari restoran dan hotel.

Tabel 1.4 Penilaian SKP

Tahun	Uraian	Nilai Kinerja		
		2019	2020	2021
Periode 2019-2021	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) x 60%	51,90	52,60	51,78
	Orientasi Pelayanan	85,50	88,18	86,20
	Integritas	88,50	83,05	86,50
	Komitmen	87,50	82,36	84,40
	Disiplin	88,50	84,27	83,30
	Kerjasama	84,00	84,32	84,00
	Jumlah	434,00	422,18	424,40
	Nilai Rata-rata	86,80	84,44	84,88
	Nilai Perilaku Kerja x 40%	34,72	33,77	33,95
	Nilai Prestasi Kerja	86,62	86,37	85,73
	Kategori	Baik	Baik	Baik

Sumber (data sekunder): Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor 2023.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian SKP pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dilihat dari tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami penurunan nilai prestasi kerja, pada tahun 2019 nilai peserta kerja yaitu sebesar 86,62. Pada tahun 2020 nilai prestasi kerja sebesar 86,37, selanjutnya pada tahun 2021 nilai prestasi kerja yang didapat oleh pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor adalah 85,73. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja mengalami penurunan. Salah satu faktor yang membuat penurunan nilai prestasi kerja adalah tidak adanya skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu yang menjadikan nilai prestasi kerja menurun. Selain itu hasil pra survey mengenai motivasi kerja dan efikasi diri menunjukkan masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada para pegawai dan masih kurangnya rasa percaya kepada kemampuan yang dimiliki oleh diri sendiri pada diri pegawai.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang atas kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dirinya dalam situasi tertentu. Menurut Nafari (2016) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan dengan baik.

Tabel 1.5 Pra Survey Efikasi Diri

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri	9	11
2	Saya mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam instansi	9	11
3	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi	7	13
4	Saya mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan	9	11
5	Saya merasa memiliki kemampuan yang lebih dari rekan kerja	5	15

Sumber: Data primer, diolah 2023.

Dari tabel Pra-Survey pada tabel 1.5 mengenai efikasi diri peneliti mengabil sebanyak 20 pegawai sebagai responden. Berdasarkan hasil Pra-Survey menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan masih kurangnya tingkat efikasi diri pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. Pada pernyataan pertama dan kedua yaitu Saya merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri dan saya mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan didalam instansi, dari kedua pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa 9 pegawai menjawab ya sedangkan 11 pegawai menjawab tidak hal itu menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa pekerjaan yang dilakukannya tidak cocok dengan kemampuan dirinya serta terdapat pegawai yang merasa tidak mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam instansi. Pada pernyataan selanjutnya yaitu saya merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi, terdapat 7 pegawai menjawab ya dan 13 pegawai menjawab tidak. Hal itu menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya masih belum memenuhi ekspektasi. Pada pernyataan lainnya yang menyebutkan bahwa saya mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan, 9 pegawai menjawab ya dan 13 pegawai menjawab tidak. Hal itu menunjukkan bahwa pegawai masih merasa bahwa dirinya masih kurang mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada pernyataan terakhir yang menyebutkan bahwa saya merasa memiliki kemampuan yang lebih dari rekan kerja, terdapat 5 pegawai yang menjawab ya dan 15 pegawai menjawab tidak. Hal itu menunjukkan bahwa pegawai tidak percaya akan kemampuan yang ada pada dirinya dan menganggap kemampuan yang dimilikinya tidak lebih baik dari rekan kerjanya.

Motivasi kerja adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri yang menyebabkan seseorang bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Melalui motivasi yang diberikan maka para pegawai juga akan semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka, sehingga tujuan dari suatu instansi pemerintah dapat tercapai. Menurut Surya (2017) motivasi kerja adalah

proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Jenis-Jenis Tunjangan yang Diterima PNS

Tidak hanya gaji PNS saja yang diterima, tetapi setiap pegawai ASN juga memperoleh fasilitas tunjangan diantaranya sebagai berikut.

1. Tunjangan Kinerja

Tunjangan PNS pertama adalah tunjangan kinerja. Insentif ini diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang telah dicapai setiap pegawai. Biasanya pemberiannya berdasarkan jumlah kehadiran, produktivitas kinerja, dan kedisiplinan.

2. Uang Makan

Uang makan masuk dalam daftar tunjangan PNS. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 72/PMK.05/2016 mengenai Uang Makan Pegawai PNS, besaran pemberian tunjangan uang makan tergantung dari jumlah kehadiran pegawai selama satu bulan.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 32/PMK.02/2018 terkait Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2019 menetapkan jumlah uang makan bagi tiap golongan PNS senilai:

- a) Golongan I Rp35.000
- b) Golongan II Rp35.000
- c) Golongan III Rp37.000
- d) Golongan IV Rp41.000

3. Tunjangan Jabatan

Tunjangan jabatan adalah jenis insentif dari pemerintah kepada PNS hanya pada pegawai yang diangkat dan ditugaskan di jabatan struktural. Sehingga tidak semua golongan memperoleh tunjangan tersebut, melainkan hanya golongan Eselon V sampai I saja yang berhak menerimanya.

Kebijakan tunjangan jabatan tertuang dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 mengenai Tunjangan Jabatan Struktural. Rinciannya sebagai berikut.

- a) Eselon VA Rp360.000
- b) Eselon IVB Rp490.000
- c) Eselon IVA Rp540.000
- d) Eselon IIIB Rp980.000
- e) Eselon IIIA Rp1.260.000
- f) Eselon IIB Rp2.025.000
- g) Eselon IIA Rp3.250.000

- h) Eselon IB Rp4.375.000
- i) Eselon IA Rp5.500.000

4. Tunjangan Pasutri

Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 Pasal 7 menjelaskan bahwa setiap pegawai PNS berhak menerima gaji sesuai kelayakan. Sehingga tunjangan pasutri juga ditanggung dalam gaji PNS. Menurut Pasal 16 PP Nomor 7 Tahun 1977, besaran tunjangan pasangan suami/istri diberikan senilai 5% dari gaji PNS pokoknya saja.

5. Tunjangan Anak

Apabila Anda memiliki anak, pemerintah juga memberikan fasilitas berupa tunjangan anak. Tunjangan anak diberikan kepada anak kandung atau anak angkat dengan nominal sebesar 2% dari gaji PNS untuk setiap anak. Tetapi maksimal tiga orang anak saja yang berhak ditanggung pemerintah. Selain itu, kriteria tunjangan anak hanya pada anak usia kurang dari 18 tahun, belum menikah, tidak berpenghasilan, dan benar menjadi tanggungan pegawai PNS.

6. Uang Dinas

Tunjangan PNS terakhir adalah uang dinas. Uang dinas diberikan pada pegawai yang sedang menempuh tugas perjalanan dinas ke luar kota atau luar negeri. Tunjangan ini disediakan sebagai ongkos perjalanan dan perbekalan tinggal di tempat yang ditugaskan.

Uang dinas diterbitkan berdasarkan Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD). Peraturan Menteri Keuangan Nomor 07/PMK.05/2008 Pasal 5 menjelaskan bahwa biaya dinas mencakup beberapa kebutuhan ASN sebagai berikut:

- Biaya penginapan.
- Uang harian yang meliputi uang makan, uang saku, dan uang transport lokal.
- Uang transportasi pegawai.
- Biaya representatif.
- Ganti uang sewa kendaraan di dalam kota

Tabel 1.6 Pra Survey Motivasi Kerja

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup	9	11
2.	Saya bekerja agar dapat hidup dengan layak	20	0
3.	Saya merasa senang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	19	1
4.	Kondisi ruangan kerja cukup aman dan nyaman	8	12
5.	Suasana kerja yang menyenangkan	9	11

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
6.	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja berjalan dengan baik	10	10
7.	Saya selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	7	13
8.	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	7	13
9.	Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai	9	11
10.	Menggunakan pengalaman-pengalaman untuk membantu menyelesaikan tugas	9	11

Sumber: Data primer, diolah 2023.

Dari tabel Pra-Survey pada tabel 1.6 mengenai motivasi kerja peneliti mengambil sebanyak 20 pegawai sebagai responden. Berdasarkan hasil Pra-Survey menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan masih kurangnya tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. Pada pernyataan pertama mengenai gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup diketahui bahwa 11 dari 20 pegawai menjawab tidak, hal itu menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum puas terhadap gaji yang diperoleh. Pada pernyataan selanjutnya mengenai Kondisi ruangan kerja cukup aman dan nyaman menunjukkan bahwa 12 pegawai menjawab tidak dan 8 pegawai menjawab ya. Pernyataan mengenai suasana kerja yang menyenangkan diketahui bahwa 11 dari 20 pegawai menjawab tidak. Pada pernyataan Saya selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik, 7 pegawai menjawab ya dan 13 pegawai menjawab tidak. Pada pernyataan Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, 7 pegawai menjawab ya dan 13 pegawai menjawab tidak. Pada pernyataan Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai, 9 pegawai menjawab ya dan 11 pegawai menjawab tidak. Dan pada pernyataan menggunakan pengalaman-pengalaman untuk membantu menyelesaikan tugas, 9 pegawai menjawab ya dan 11 pegawai menjawab tidak.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BOGOR”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan mengenai latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, yaitu:

1. Dari hasil pra survey efikasi diri masih banyak pegawai yang mengatakan “Tidak” dari pernyataan yang telah diberikan.

2. Dari hasil pra survey motivasi kerja masih banyak pegawai yang mengatakan “Tidak” dari pernyataan yang telah diberikan.
3. Menurunnya nilai SKP pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana efikasi diri pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor?
4. Bagaimana pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor?
6. Bagaimana pengaruh efikasi diri motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang akan dilakukan adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor serta menyimpulkan hasil penelitian, memberikan saran dan informasi penyebab permasalahan yang ada serta dapat menghilangkan timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk mengetahui berbagai informasi sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui efikasi diri pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

4. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.
6. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

1.4. Kegunaan penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat mampu memberikan informasi atau masukan-masukan bagi Dinas perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, serta mampu memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan dan menginformasikan hasil penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen terkhusus konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pakuan, serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) sumber daya manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Afandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Sutrisno (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Kasmir (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Ansory dan Indrasari (2018) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*control*)

2. Fungsi operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Kasmir (2018) yaitu:

1. Analisis jabatan (*job analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource planning*)
3. Penarikan Pegawai (*recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Depelopment*)
6. Evaluasi Kerja (*Performance Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compesation*)
8. Jenjang Karier (*Career Path*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Ansory dan Indrasari (2018) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial
Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal
Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi dari individual terhadap organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2017) antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperlihatkan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.4. Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia menurut Ansory dan Indrasari (2018) adalah sebagai berikut:

1. Prinsip kemanusiaan
2. Prinsip demokrasi
3. Prinsip *the right man is the right place*
4. Prinsip *equql pay for equal work*
5. Prinsip kesatuan arah
6. Prinsip kesatuan komando
7. Prinsip efisiensi
8. Prinsip efektivitas
9. Prinsip produktivitas kerja
10. Prinsip disiplin
11. Prinsip wewenang dan tanggung jawab

2.2. Efikasi Diri

2.2.1. Pengertian Efikasi Diri

Menurut Muzakki (2019) efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

Efikasi diri *atau self efficacy* menurut Abdullah (2019) adalah penentuan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka.

Menurut Bandura dalam Ghufroon dan Rini (2017) efikasi diri adalah keyakinan setiap individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal.

Menurut Nafari (2016) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan dengan baik.

Menurut Mustafa et al (2019) "*Self-efficacy or self-belief can be obtained, changed, increased or decreased, through one or a combination of four sources*". Efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber.

Menurut Setyawan (2018) menyatakan bahwa efikasi diri mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu.

Menurut Bandura (1997) mengatakan efikasi diri adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang atas kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dirinya dalam situasi tertentu.

2.2.2. Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Ghufroon dan Rini (2017) dimensi efikasi diri yaitu:

1. Dimensi tingkat (*magnitude*) berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya.
2. Dimensi kekuatan (*streght*) tingkat kekuatan dan keyakinan atau harapan individu mengenai kemampuannya.
3. Dimensi generalisasi (*generality*) luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin atas kemampuannya.

Indikator efikasi diri menurut Ardanti dan Rahardja (2017):

1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri.
2. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan.
3. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspetasi diri.
4. Karyawan mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.

5. Karyawan merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja.

Menurut Nafari (2016) indikator efikasi diri sebagai berikut:

- a) Kegigihan dalam bekerja: individu memiliki ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- b) Dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi: individu mampu bertahan dalam menghadapi hambatan serta mampu menyelesaikannya.
- c) Berusaha menyelesaikan tugas: individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas yang telah ditanggungjawabkan.
- d) Mengatasi situasi kerja: individu mempunyai keyakinan menyelesaikan masalah tidak terbatas pada situasi atau kondisi apapun.

Dimensi efikasi diri menurut Mustafa et al (2019) yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman orang lain (*vicarious experince*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*). Bandura (1997: 56) mengatakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, salah satu faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah faktor budaya melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

Berdasarkan indikator-indikator diatas, dapat disintesis bahwa efikasi diri terdiri dari tiga dimensi yaitu dimensi tingkat (*magnitude*), dimensi kekuatan (*strength*), dan dimensi generalisasi (*generality*). Dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Dimensi tingkat (*magnitude*)
 - a. Yakin menyelesaikan tugas tertentu.
 - b. Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri.
2. Dimensi kekuatan (*strength*)
 - a. Kegigihan dalam bekerja.
 - b. Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Dimensi generalisasi (*generality*)
 - a. Yakin dapat mengatasi situasi kerja.
 - b. Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) adalah suatu keadaan yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.

Motivasi menurut Tannady (2017) adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku positif dan bersemangat dalam memberikan suatu kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Robbins dan Judge (2017) motivasi berkaitan dengan kesediaan untuk mengeluarkan banyak upaya untuk tujuan.

Menurut Ross (2021) motivasi didefinisikan sebagai keterlibatan aktif domain kognitif dan afektif individu dengan maksud untuk berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu.

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

Menurut Ansory dan Indrasari (2018) motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Menurut Sitorus (2020) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia sebagai pendorong, keinginan dan pendukung yang membuat seseorang bersemangat sehingga dapat bertindak menurut cara tertentu dan membawa ke arah yang optimal.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Motivasi kerja menurut Surya (2017) adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi kerja menurut Priansa (2020) adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri yang menyebabkan seseorang bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

2.3.2. Teori-Teori Motivasi Kerja

Berikut merupakan tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa beberapa para ahli Sedarmayanti (2017):

1. Teori Motivasi jenjang kebutuhan dari Abraham Maslow. Teori ini mengungkapkan kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi.

Jenjang kebutuhan menurut Maslow digambarkan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusiawi.
 - b. Kebutuhan Rasa Aman
Keinginan manusia untuk bebas dari bahaya yang merngancam kehidupannya.
 - c. Kebutuhan Sosial
Makhluk sosial yang berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain.
 - d. Kebutuhan Penghargaan
Keinginan manusia untuk dipandang penting oleh orang lain dengan melakukan berbagai upaya.
 - e. Kebutuhan Aktualisasi diri
Kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang.
2. Teori kebutuhan Mc Cleand
 - a) Teori ini disebut *Achievement Theory* (Teori Prestasi)
Apabila teori Maslow menekankan pada teori jenjang kebutuhan yang sudah ada dalam diri seseorang sejak ia lahir, maka Mc Cleand dalam teorinya menekankan bahwa kebutuhan seseorang terbentuk melalui proses belajar yang diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan.
 - b) Pendekatan Mc Cleand terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan:

- ***Need for Achievement (nAch)***
Kebutuhan akan prestasi: keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, menyelesaikan masalah atau bertanggung jawab atas orang lain.
- ***Need for Power (nPow)***
Kebutuhan akan kekuasaan: keinginan untuk mengawasi, mempengaruhi dan bertanggung jawab atas orang lain.
- ***Need for Affiliation (nAff)***
Kebutuhan akan afiliasi: keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan bersahabat dan hangat dengan orang lain.

3. Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg mengembangkan teori dua factor yaitu faktor higienis dan faktor motivasi

- Faktor higienis merupakan faktor yang dapat menyebabkan atau mencegah ketidakpuasan. Faktor ini terdiri atas faktor ekstrinsik dari pekerjaan.
Faktor tersebut adalah:
 - a. Supervisi teknik
 - b. Hubungan antar pribadi
 - c. Gaji
 - d. Kondisi kerja
 - e. Status
 - f. Kebijakan
- Faktor motivasi adalah faktor yang membawa pada pengembangan sikap positif serta merupakan pendorong pribadi, dengan kata lain bersifat intrinsik. Faktor tersebut antara lain:
 - a. Tanggung jawab
 - b. Prestasi
 - c. Kemajuan
 - d. Pekerjaan itu sendiri
 - e. Penghargaan
 - f. Kesempatan berkembang

2.3.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita cita yang tinggi, orientasi tugas, usaha untuk maju dan ketekunan bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup dan kebebasan dalam bekerja.

Indikator motivasi kerja menurut Ross (2021) yaitu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial dan kebutuhan kekuatan dan pengaruh.

Faktor-faktor motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor internal terdapat pada diri pegawai itu sendiri.
2. Faktor eksternal berasal dari luar diri pegawai.

Menurut Afandi (2018) indikator motivasi kerja terbagi menjadi enam indikator yaitu:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Siagian (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Indikator motivasi kerja meliputi:

Faktor Intrinsik:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor Ekstrinsik:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat berkerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut Ariyanto dan Sulistyorini (2020) dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Dimensi Motivasi Internal, terdiri dari beberapa indikator yang meliputi:

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
5. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

Dimensi Motivasi Eksternal, terdiri dari beberapa indikator yang meliputi:

1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman-teman.

Dari indikator-indikator diatas dapat disintesis bahwa motivasi kerja terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi motivasi intrinsik dan dimensi motivasi ekstrinsik, dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Dimensi motivasi intrinsik dengan indikator-indikator:
 - a. Prestasi kerja yang dihasilkan
 - b. Hasrat mendapat pengakuan
 - c. Tanggung jawab
 - d. Usaha untuk maju
2. Dimensi motivasi ekstrinsik dengan indikator-indikator:
 - a. Kondisi kerja
 - b. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
 - c. Hubungan dengan rekan kerja
 - d. Fasilitas kerja

2.3.4. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Ansory dan Indrasari (2018) sebagai berikut:

1. Mendorong gairah kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktifitas
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik

8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas
10. Meningkatkan efisiensi alat dan bahan baku, dll.

2.3.5. Asas Motivasi Kerja

Asas motivasi kerja menurut Ansory dan Indrasari (2018) sebagai berikut:

1. Asas keikutsertan
2. Asas komunikasi
3. Asas wewenang yang didelegasikan
4. Asas pengakuan
5. Asas adil dan layak
6. Asas perhatian timbal balik
7. Model motivasi
8. Model tradisional
9. Model hubungan manusia
10. Model sumber daya manusia

2.3.6. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2022) prinsip-prinsip motivasi kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (Pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawaha untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan agar memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.4. Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya.

Kinerja Karyawan menurut Kasmir (2016) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun.

Menurut Afandi (2018) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau *job recruitment*.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Edison (2016) kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Gayang (2018) kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari disuatu organisasi atau organisasi pada periode tertentu.

Kinerja menurut Tannady (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai atau suatu departemen dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

Kinerja menurut Hery (2019) adalah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya.

Kinerja pegawai menurut Bintoro & Daryanto (2017) merupakan suatu hasil kerja yang ada pada diri seseorang dimana dapat dinilai secara kuantitas dan kualitasnya dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.4.2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (Jangka waktu)
4. Penekanan Biaya Pengawasan
5. Hubungan antar karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) indikator-indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif.

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja
3. Tingkat motivasi pekerja
4. Kopetensi
5. Fasilitas kerja
6. Budaya kerja
7. Kepemimpinan
8. Disiplin kerja

Indikator kinerja menurut Hasibuan (2017) terdiri dari:

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Pengalaman
9. Prakasa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab

Indikator kinerja pegawai menurut Bintoro & Daryanto (2017) yaitu kerja yang berkualitas, kesesuaian waktu, gagasan untuk bekerja, kapasitas yang dimiliki pegawai dan cara berkomunikasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja sendiri dinilai melalui kesan para karyawan kepada kualitas dari pekerjaan dimana telah diciptakan serta kepaduan tugas yang berkorelasi dengan kemampuan serta keterampilan para karyawan. Selanjutnya, kualitas pekerjaan sendiri berkorelasi terhadap berbagai pertimbangan, yakni kerapian, presisi, ketelitian dan kelengkapan saat menjalankan berbagai tugas didalam suatu organisasi.

2. Kuantitas

Kuantitas sendiri adalah besaran yang diciptakan serta ditetapkan kedalam berbagai istilah, yakni jumlah siklus unit aktivitas yang telah dirampungkan. Sesuai dengan hal yang telah dipaparkan, mampu digunakan sebagai sebuah landasan terkait tingkat kecepatan para karyawan mampu merampungkan beban dari pekerjaan mereka yang bernilai tinggi dengan maksud menumbuhkan produktivitas kerja diri mereka.

3. Ketepatan Waktu

Berkorelasi dengan implementasi kegiatan yang mana tepat dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Selanjutnya, ketepatan waktu sendiri berkorelasi dengan cocok atau tidaknya tenggat waktu perampungan pada pekerjaan berdasarkan sasaran dari target tenggat waktu sebelumnya telah ditentukan.

4. Efektivitas

Yang mana level pemanfaatan sumber daya dari suatu organisasi (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) dioptimalkan dalam rangka menumbuhkan keuntungan serta kerugian pada tiap unit berdasarkan pemanfaatan sumber daya.

5. Kemandirian

Yang mana level kapabilitas dari individu karyawan dimana nantinya mampu melaksanakan fungsi kerjanya sendiri.

2.4.3. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Priansa (2020) antara lain adalah sebagai berikut:

1) Variabel individu

Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, semografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.

2) Variabel psikologis

Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

3) Variabel organisasi

Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Wibowo (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2022) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Kasmir (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin mempunyai kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula, begitupun sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaannya secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang mempunyai kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya pegawai yang mempunyai kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan tidak bertanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal itu akan mempengaruhi kinerja yang buruk pula.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela tempat dia bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan tempat dimana dia bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian sebelumnya berupa beberapa jurnal yang terkait dengan penelitian yang dilakukan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Suci Ginarti, Ridwan Baraba dan Nenden Nur Annisa (2022) Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan	(X1): Efikasi Diri (X2): <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Pegawai	Indikator (XI): Efikasi Diri: 1. Dimensi tingkat (<i>magnitude</i>) 2. Dimensi kekuatan (<i>generality</i>) 3. Dimensi generalisasi (<i>generality</i>) Indikator (X2): <i>Employee Engagement</i> : 1. Vigor 2. Dedication 3. Absorption Indikator (Y) Kinerja Pegawai: 1. Kualitas 2. Kuantitas	Kuantitatif	Persamaan: Memiliki persamaan pada variabel independen (Efikasi Diri) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai), menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan: Memiliki perbedaan pada tahun penelitian, lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo	Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa: 1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . 3. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. <i>Employee engagement</i>

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
	Kabupaten Purworejo)		3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas biaya 5. Kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal		sedangkan Penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.	memediasi secara parsial pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai
2.	Citra Dhistia Murti, Evy Rahman Utami (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Internal Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD)	(X1) : Motivasi Kerja (X2) : <i>Self Efficacy</i> (X3) : <i>Internal Locus of Control</i> Y : Kinerja Karyawan	Indikator (X1) Motivasi Kerja : <ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab • Prestasi kerja • Peluang untuk maju • Pengakuan atas kinerja • Pekerjaan yang menantang Indikator (X2) <i>Self Efficacy</i> : <ul style="list-style-type: none"> • <i>Past Performance</i> • <i>Vicarious Experiences</i> 	Kuantitatif	Persamaan: Memiliki persamaan pada variabel independen (Motivasi Kerja dan Efikasi Diri), menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan: Memiliki perbedaan pada tahun dan lokasi penelitian, pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021 pada Badan Kredit desa, sedangkan penelitian ini dilakukan	Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, <i>self efficacy</i> , dan <i>internal locus of control</i> terhadap kinerja karyawan BKD Kabupaten Batang. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>self efficacy</i> dan <i>internal locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
			<p><i>ce</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Verbal Persuasion</i> • <i>Emotional Cues</i> <p>Indikator (X3) <i>Internal Locus of Control</i> :</p> <p>sikap kompetitif, suka bekerja keras, dan ingin selalu berusaha lebih baik</p> <p>Indikator Y Kinerja Karyawan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas hasil • Kualitas dari hasil • Ketepatan waktu dari hasil • Kehadiran • Kemampuan kerja 		pada tahun 2023 di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.	memperluas ilmu pengetahuan mengenai konsep dan teori terkait dengan pengaruh motivasi kerja, <i>self efficacy</i> dan <i>internal locus of control</i> terhadap kinerja karyawan. Adanya penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi pihak pimpinan BKD Kabupaten Batang untuk lebih memperhatikan dan membangun kepercayaan dari karyawan. Karyawan diharapkan mampu mempertahankan motivasi kerjanya dan lebih meningkatkan kepercayaan diri mereka
3.	Edi Siregar, Richa Natalia Anggin (2020) Pengaruh	(XI) : Kepribadian (X2) : <i>Self Efficacy</i> (X3) :	Indikator (XI) Kepribadian: <ul style="list-style-type: none">• <i>Extraversi (Extraversion)</i>• Suka	Kuantitatif	Persamaan: Memiliki persamaan pada variabel independen (Efikasi Diri), menggunakan	Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan bahwa <ul style="list-style-type: none">• Secara simultan

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
	Kepribadian, <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Locus Of Control</i> Y : Kinerja Karyawan	bergaul <ul style="list-style-type: none"> • <i>Agreeableness</i> • <i>Conscientiousness</i> • <i>Emotional Stability</i> • <i>Openness to Experience</i> Indikator (X2) <i>Self Efficacy</i> : <ul style="list-style-type: none"> • <i>Past Performance</i> • <i>Vicarious Experience</i> • <i>Verbal Persuasion</i> • <i>Emotional Cues</i> Indikator (X3) <i>Locus Of Control</i> : <ul style="list-style-type: none"> • <i>Locus Of Control Internal</i> • <i>Locus Of Control Eksternal</i> Indikator Y Kinerja Karyawan :		metode kuantitatif. Perbedaan: Memiliki perbedaan pada tahun penelitian, pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, terdapat pula perbedaan pada indikator yang digunakan.	terdapat pengaruh antara kepribadian (X1), <i>self efficacy</i> (X2) dan <i>locus of control</i> (X3) terhadap kinerja karyawan. <ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial variabel bebas kepribadian dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Secara parsial variabel bebas <i>locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
			<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja • Kualitas kerja 			
4.	Aulia Fitri Tsuraya (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang	(X1): Motivasi Kerja (X2): Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	<p>Indikator (X1) Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja • Penghargaan • Tantangan • Tanggung Jawab • Pengembangan • Keterlibatan • Kesempatan <p>Indikator (X2) Disiplin Kerja:</p> <p>a. Ketaatan waktu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masuk kerja tetap waktu • Penggunaan waktu secara efektif • Tidak pernah mangkir/ tidak kerja <p>b. Tanggung jawab kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 	Kuantitatif	<p>Persamaan: Memiliki persamaan pada variabel independen (Motivasi Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai), menggunakan metode kuantitatif, serta tahun penelitian yang sama (2023).</p> <p>Perbedaan: Memiliki perbedaan pada lokasi penelitian, pada penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten</p>	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat di simpulkan bahwa: variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
			<p>n</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target pekerjaan • Membuat laporan kerja harian <p>Indikator (Y) Kinerja Pegawai:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kualitas kerja • Kendala kerja • Sikap kerja 		Bogor.	
5.	Desak Nyoman Indriyani, I Nengah Suardhika dan Putu Agus Eka Rismawan (2023) Pengaruh Kompetensi, <i>Self Efficacy</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Biro Umum Dan Protokol Setda	<p>(XI): <i>Kompetensi</i></p> <p>(X2): <i>Self Efficacy</i></p> <p>(X3): Lingkungan kerja</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p>	<p>Indikator (XI) <i>Kompetensi</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan (<i>skill</i>) • pengetahuan (<i>knowledge</i>) • kemampuan (<i>ability</i>) <p>Indikator (X2): <i>Self Efficacy</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Locus Of Control Internal</i> • <i>Locus Of Control Eksternal</i> <p>Indikator (X3):</p>	Kuantitatif	<p>Persamaan: Memiliki persamaan pada variabel independen (Efikasi Diri) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai), menggunakan metode kuantitatif serta memiliki persamaan pada tahun penelitian (2023).</p> <p>Perbedaan: Memiliki perbedaan pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:</p> <p>a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai juga akan</p>

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
	Provinsi Bali		<p>Lingkungan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penerangan cahaya di tempat kerja • Temperatur di tempat kerja • Keamanan di tempat kerja • Kebersihan <p>Indikator Y Kinerja Pegawai :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas hasil • Kualitas dari hasil • Ketepatan waktu dari hasil • Kehadiran • Kemampuan kerja 		<p>sebelumnya dilakukan di Kantor Biro Umum Dan Protokol Setda Provinsi Bali sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, serta terdapat perbedaan pada indikator yang digunakan.</p>	<p>semakin meningkat. b. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. Artinya semakin baik <i>Self Efficacy</i> yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. c. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan tinggi atau rendah tingkat lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.</p>

2.5.2. Kerangka Pemikiran

Pada instansi pemerintah, pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan strategis di dalam suatu instansi terutama pada pencapaian tujuan instansi dan membantu tugas pemerintahan. Setiap instansi pemerintah tentu mengharapkan para pegawainya mempunyai kinerja yang baik, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat

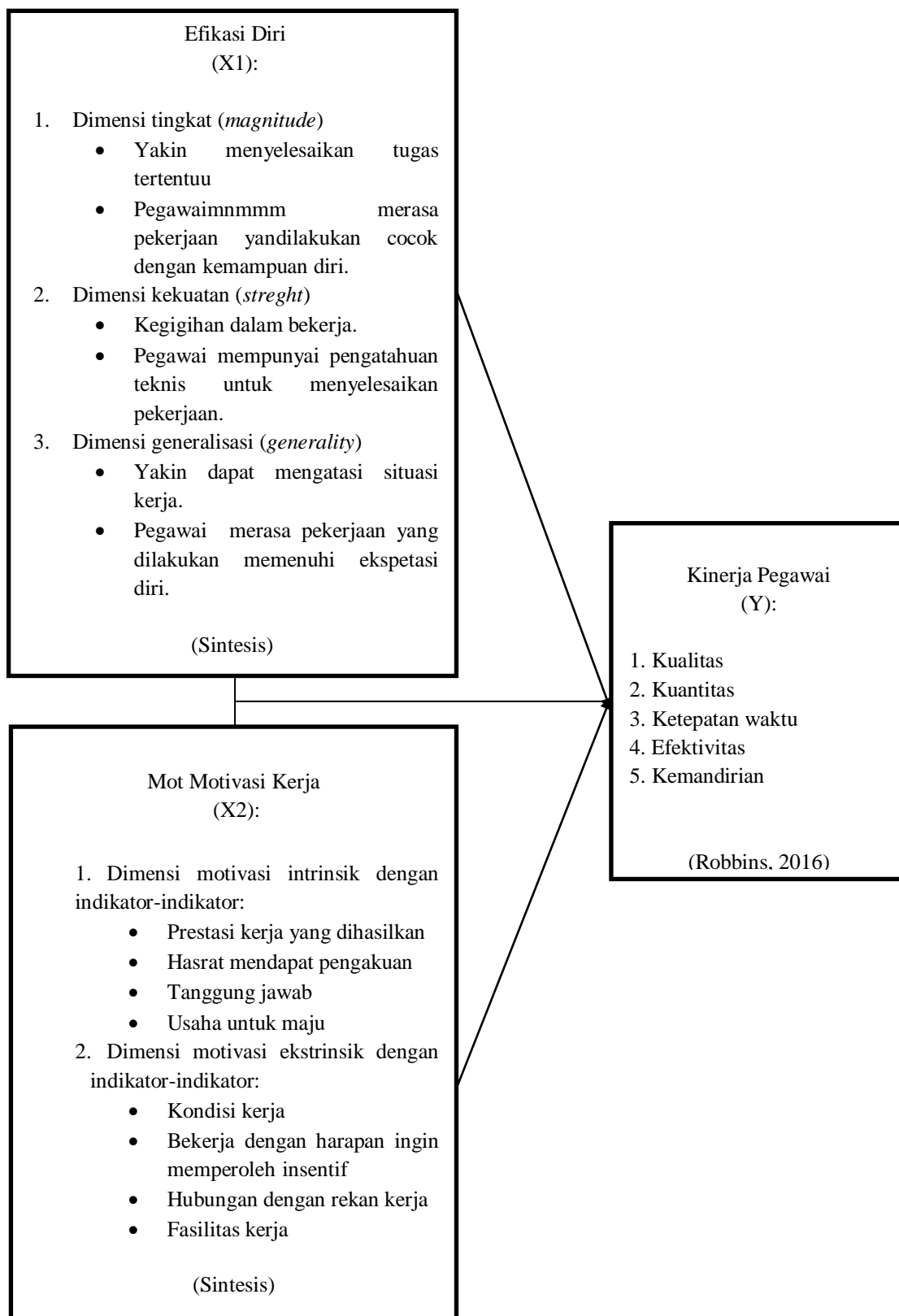
dicapai secara optimal. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diharapkan tentu tidak lepas dari berbagai faktor, diantaranya motivasi yang diberikan instansi atau pimpinan dan efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai menurut Bintoro & Daryanto (2017) merupakan suatu hasil kerja yang ada pada diri seseorang dimana dapat dinilai secara kuantitas dan kualitasnya dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2017) indikator-indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

Menurut Sitorus (2020) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia sebagai pendorong, keinginan dan pendukung yang membuat seseorang bersemangat sehingga dapat bertindak menurut cara tertentu dan membawa ke arah yang optimal. Menurut Afandi (2018) indikator motivasi kerja terbagi menjadi enam indikator yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Nafari (2016) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan dengan baik. Menurut Bandura dalam Ghufro dan Rini (2017) dimensi tingkat (*magnitude*), dimensi kekuatan (*strength*) dan dimensi generalisasi (*generality*).

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan kategori memiliki variabel penelitian yang hampir sama dan alat analisis yang digunakan sama. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Suci Ginarti, Ridwan Baraba dan Nenden Nur Annisa (2022), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *Employee engagement* memediasi secara parsial pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat konstelasi penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

Sumber: Data primer, diolah 2023

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan atau jawaban sementara mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan pengaruh hal tersebut. Berdasarkan pada latar belakang, kerangka pemikiran dan penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Hipotesis 1: Diduga efikasi diri pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.
- Hipotesis 2: Diduga motivasi kerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.
- Hipotesis 3: Diduga kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.
- Hipotesis 4: Diduga bahwa terdapat pengaruh yang positif antara efikasi diri dengan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.
- Hipotesis 5: Diduga bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.
- Hipotesis 6: Diduga bahwa terdapat pengaruh yang positif efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu bersifat deskriptif kuantitatif, yang dapat mengetahui pengaruh antara variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y) yaitu penelitian ini menjelaskan variabel X yang akan mempengaruhi variabel Y. Penelitian ini untuk menguji kebenaran suatu hipotesis, dalam penelitian ini yang akan diuji yaitu pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh efikasi diri sebagai variabel *Independent* (X1), motivasi kerja sebagai variabel *Independent* (X2) dan kinerja pegawai sebagai variabel *Dependent* (Y).

Unit analisis dalam penelitian ini merupakan unit analisis individual yaitu data yang dihasilkan diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yang beralamat di Jl. Bersih, Tengah, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian yang digunakan yaitu:

1. Data Kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat, kata dan gambar. Data ini diperoleh dari observasi dan dokumentasi.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka maupun bilangan. Data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dapat diperoleh atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer: Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari tanggapan responden melalui kuesioner yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang terstruktur dan materinya berkaitan dengan efikasi diri, motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka yang berupa studi literatur, jurnal, artikel dan data yang berkaitan dengan topik penelitian. Selain itu data sekunder ini diperoleh dari buku-buku dan situs internet mengenai efikasi diri, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Efikasi diri (X1)	<i>Dimensi tingkat (Magnitude)</i>		Interval
	Yakin menyelesaikan tugas tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki ketekunan dalam menyelesaikan tugas. • Perasaan mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan. • Inisiatif dalam penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah. 	
	Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri.	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keyakinan dalam menyelesaikan tugas. • Tingkat kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan. • Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. 	
	<i>Dimensi kekuatan (Strength)</i>		Interval
	Kegigihan dalam bekerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan. • Perasaan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. • Perasaan pantang menyerah dalam penyelesaian tugas. 	
	Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan penyelesaian pekerjaan sendiri. • Tingkat kemampuan mengatasi setiap kesulitan. 	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penggunaan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan. 	Interval
	Dimensi generalisasi (<i>Generality</i>)		
	Yakin dapat mengatasi situasi kerja.	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kecermatan pegawai dalam penyelesaian masalah. Memberhentikan pekerjaan ketika menemukan kesulitan. Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan detail 	
	Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri.	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan Melakukan pekerjaan sesuai kemampuan diri Tingkat kepuasan pegawai terhadap hasil kerjanya. 	
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi intrinsik		Interval
	Prestasi kerja yang dihasilkan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat instansi memberikan pegawai <i>reward</i> atas kerja yang dilakukan. Prestasi kerja yang diberikan berupa penghargaan dan pujian mendorong untuk giat bekerja Tingkat prestasi yang diraih membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan 	
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> Wewenang dan tanggung jawab dalam bekerja Tingkat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan Tingkat kesungguhan dalam mengerjakan tugas 	
	Usaha untuk maju	<ul style="list-style-type: none"> Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai. Kesempatan untuk mengembangkan ide-ide Kemampuan memperbaiki diri 	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Hasrat mendapat pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat memberikan pengakuan dan penghargaan dalam melaksanakan pekerjaan Pegawai diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik Tingkat kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan 	Interval
	Motivasi Ekstrinsik		
	Kondisi kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keamanan dalam bekerja Tingkat suasana kerja Tingkat kenyamanan dalam bekerja 	
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat terpenuhinya kebutuhan hidup Harapan hidup dengan layak Pemberian bonus saat mencapai target kerja 	
	Hubungan dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan baik dengan rekan kerja Tingkat hubungan antara pribadi dengan atasan Mengkomunikasi yang baik dalam pencapaian tugas 	
	Fasilitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kondisi ruangan kerja cukup aman dan nyaman Tersedianya jaminan kesehatan Fasilitas yang menunjang kelancaran pekerjaan 	
	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang telah diselesaikan selalu mendapat evaluasi dari atasan. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang di berikan. 		

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja pegawai (Y)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> Mampu melampaui target kerja yang di tetapkan. 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> Mampu menggunakan waktu secara efisien dalam menyelesaikan tugas. 	
	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Pegawai memaksimalkan waktu kerja. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan. 	
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan. 	
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan orang lain. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Kemandirian dalam bekerja sesuai dan kemampuan balam berinisiatif. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan. 	

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2017). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2017). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yang berjumlah 57 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai terbagi menjadi dua yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini diperoleh dengan cara:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti di lapangan sebagai tahap pra penelitian untuk mengetahui fakta-fakta yang berkaitan dengan permasalahan atau isu yang terjadi (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini dilakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017). Pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner (angket) kepada responden yaitu pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Skala Penilaian	Positif
1.	Sangat Sejuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka yang berupa studi literatur, jurnal, artikel dan data yang berkaitan dengan topik penelitian. Selain itu data sekunder ini diperoleh dari buku-buku dan situs internet mengenai motivasi kerja, efikasi diri dan kinerja pegawai.

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

Peneliti akan mengkaji mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yang akan menjadi variabel penelitian. Berikut akan dipaparkan mengenai teknik-teknik pengolahan data/analisis data dalam penelitian ini:

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas dapat digunakan dengan cara menghitung korelasi secara parsial dari masing-masing kuesioner dengan total skor dimensi yang diteliti. Jika hasil dimensi menunjukkan nilai signifikan $\leq 5\%$, maka item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 26. Uji validitas dapat menggunakan persamaan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus penunjang sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \text{ Sugiyono, 2017}$$

Keterangan:

r	: Koefisien Korelasi
$\sum XY$: Jumlah Perkalian X dan Y
$\sum X$: Jumlah Variabel X
$\sum Y$: Jumlah Variabel Y
$\sum X^2$: Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel X
$\sum Y^2$: Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel Y
N	: Banyaknya sampel

Maka hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5% jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid.

1. Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

Tabel 3.3 Uji Validitas Efikasi Diri

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,442	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,435	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,605	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,610	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,606	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,434	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,457	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,479	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,625	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,545	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,503	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,438	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,528	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,567	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,714	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
16	0,555	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
17	0,595	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
18	0,558	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 18 butir pernyataan variabel efikasi diri telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan motivasi kerja yang berjumlah 18 pernyataan dikatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.4 Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,840	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,887	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,816	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,828	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,676	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,534	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,792	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,772	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,592	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,778	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,702	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,781	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,536	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,637	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,703	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
16	0,729	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
17	0,763	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
18	0,589	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
19	0,430	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
20	0,531	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
21	0,490	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
22	0,450	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
23	0,604	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
24	0,662	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 24 butir pernyataan motivasi kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan motivasi kerja yang berjumlah 18 pernyataan dikatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,508	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,620	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,510	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,512	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,553	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,687	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,740	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,748	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,833	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,808	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,723	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,546	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,695	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,672	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,658	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 15 butir pernyataan kinerja pegawai telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan kinerja pegawai yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid.

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicoba berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Cara mengukurnya dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan bantuan aplikasi software SPSS versi 26. Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini digunakan teknik analisis formula cronbach's. Rumus alpha digunakan untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \text{ Sugiyono, 2017}$$

Keterangan:

r : Koefisien *reliability instrument* (cronbachalfa).

K : Banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$: Total varians butir.

$\sum \sigma_t^2$: Total varians.

Uji realibilitas instrument dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai alpha > 0,60 maka reliabel, sebaliknya jika Cronbach's Alpha < 0,60 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

1. Uji Reliabelitas Variabel Efikasi Diri

Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,846	18

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel efikasi diri mempunyai nilai sebesar $0,846 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel efikasi diri dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabelitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,949	24

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja mempunyai nilai sebesar $0,949 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabelitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,890	15

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar $0,890 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal. Terdapat dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan skeuness. Kenormalan data-data ini bisa

dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

3.7.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukannya adanya korelasi antar variabel independen. Ketentuan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika R^2 tinggi tapi variabel independent banyak yang tidak signifikan, maka dalam model regresi terdapat Multikolinearitas.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel independent. Jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat Multikolinearitas
3. Melihat nilai toleransi lebih kecil dari 10% dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar dari 10% berarti ada Multikolinearitas. Bila ternyata dalam model regresi terdapat Multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi.

3.7.2.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini statistik digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk perhitungan, modus, median, standar deviasi, perhitungan persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen.

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana kedalam variabelnya.

Tabel 3.9 Skala Likert

No.	Skala Penilaian	Positif
1.	Sangat Sejuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

Deskripsi Skala Penilaian:

Skala “Likert” (Berbasis kesepakatan atau rujukan)

Skala 1-5:

- SS = **Sangat Setuju** : menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.
- ST = **Setuju** : menyetujui hampir semua isi pernyataan.
- RR = **Ragu-Ragu** : tidak dapat memutuskan setuju atau tidak setuju terhadap isi pernyataan.
- TS = **Tidak Setuju** : tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan.
- STS = **Sangat Tidak Setuju** : tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.

3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Efikasi Diri) variabel X2 (Motivasi Kerja) dan terhadap Y (Kinerja Pegawai). Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien regresi variabel indenpenden

X_1 = Variabel bebas (Efikasi Diri)

X_2 = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

Untuk mencari koefisien regresi a, b_1 , b_2 , digunakan persamaan berikut :

$$1. \sum X_1Y = b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2$$

$$2. \sum X_2Y = b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2$$

3.7.5. Uji Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan prngujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent variabel*) terhadap variabel terikat (*Dependent variabel*), baik uji koefisien regresi secara individu (Uji T) atau uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F).

3.7.5.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut (Sugiyono, 2016) uji signifikan yaitu “untuk mengetahui uji signifikan pengaruh, apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi”. Untuk menguji uji-t yaitu dengan cara membandingkan nilai signifikansi uji-t dengan alpha 5%. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95%. Maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus:

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan hipotesis nol (H_0) yang dipergunakan adalah sebafei berikut:

H_0 diterima apabila : $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Apabila H_0 diterima, maka hal tersebut diartikan bahwa pengaruh variabel independensecara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak berpengaruh signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal tersebut diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan. Dengan perumusan hipotesisnya adalah:

H_{o_1} = Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_{a_1} = Efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

H_{o_2} = Motivasi kerja tidak bengaruh terhadap kinerja pegawai

H_{a_2} = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_{o_3} = Efikasi diri dan Motivasi Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

H_{a_3} = Efikasi Diri dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 3.1 Kurva Distribusi Uji t

3.7.5.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Efikasi Diri (X1), Motivasi Kerja (X2) dan sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau = 5%. Penelitian ini dibantu dengan software SPSS versi 26. Hipotesis statistiknya yaitu sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : \beta_1 \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pada pengujian hipotesis simultan, uji statistic yang digunakan adalah uji F. Perhitungan nilai F ini dapat menggunakan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

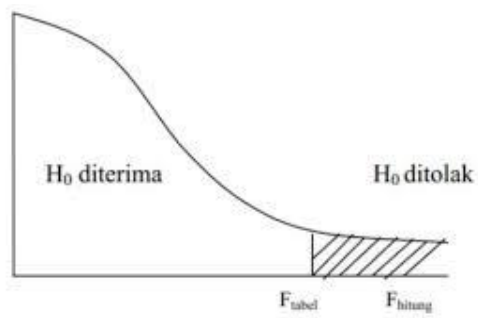
R² : Koefisien determinasi

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah sampel

c. Menentukan taraf nyata yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 3.2 Kurva Distribusi Uji F

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Bogor

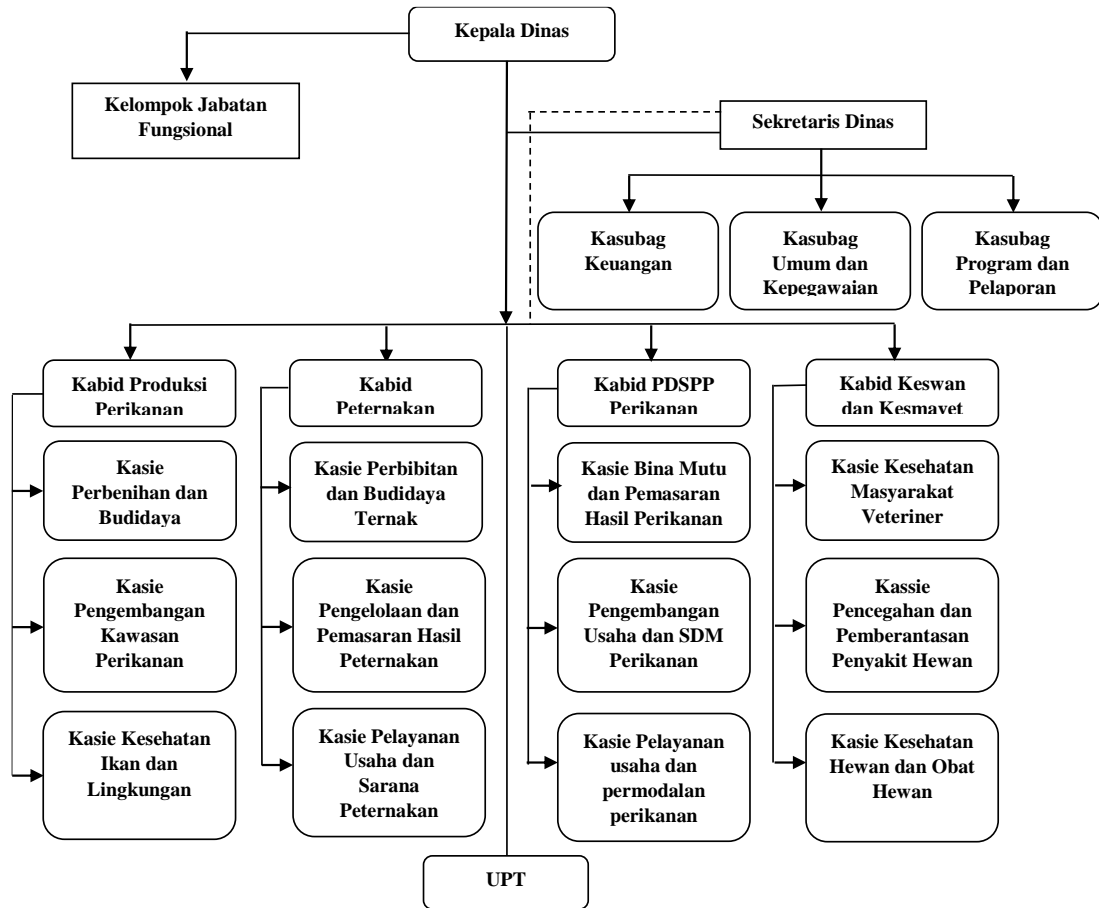
Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu suatu instansi pemerintah yang berada dibawah naungan pemerintah Kabupaten Bogor, sesuai dengan Pasal 2 Peraturan Daerah (PERDA) Nomor. 12 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah. Pada instansi pemerintah kegiatan operasional dan deskripsi jabatan setiap pegawai yang ada sangat kompleks, sehingga peran motivasi kerja dan efikasi diri menjadi sangat penting, agar tujuan dari suatu instansi dapat tercapai. Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor beralamat di Jalan Bersih, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor merupakan lembaga pemerintahan yang bergerak di sektor perikanan dan peternakan.

Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perikanan dan urusan pemerintahan bidang pertanian aspek peternakan dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan di bidang perikanan dan peternakan.
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang perikanan dan peternakan.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perikanan dan peternakan.
4. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang perikanan dan peternakan.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Bogor nomor 63 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. Organisasi Dinas dipimpin oleh seorang kepala dinas dengan disokong oleh 5 orang eselon III (4 bidang dan 1 Sekretaris Dinas). Struktur organisasi Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber (data sekunder): Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Adapun susunan organisasi Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor terdiri dari:

- a. Kepala
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 3. Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Produksi Perikanan, terdiri atas:
 1. Seksi Pembenihan dan Budidaya Perikanan
 2. Seksi Kesehatan Ikan dan Lingkungan
 3. Seksi Pengembangan Kawasan Perikanan.
- d. Bidang Penguatan Daya Saing Produk Perikanan, terdiri atas:
 1. Seksi Pengembangan Usaha dan SDM Perikanan

2. Seksi Bina Mutu dan Pemasaran Hasil Perikanan
 3. Seksi Pelayanan dan Permodalan Usaha Perikanan
- e. Bidang Peternakan, terdiri atas:
1. Seksi Pembibitan dan Budidaya Ternak
 2. Seksi Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Peternakan
 3. Prasaranan dan Pelayanan Usaha Peternakan.
- f. Bidang Kesehatan Hewan dan Masyarakat Veteriner, terdiri atas
1. Seksi Kesehatan Masyarakat Veteriner
 2. Seksi Pencegahan Dan Pemberantasan Penyakit Hewan
 3. Seksi Kesehatan Hewan Dan Obat Hewan
- g. UPT dan kelompok jabatan fungsional

Berikut merupakan beberapa tugas pokok dan fungsi dari berbagai bidang di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor:

1. Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Sekretariat

Bidang Sekretariat mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan kesekretariatan Dinas dan mempunyai fungsi sebagai berikut:

 - a. Pengoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan Dinas.
 - b. Pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian Dinas.
 - c. Pengoordinasian penyusunan rancangan produk hukum.
 - d. Penyusunan kebijakan penataan organisasi Dinas.
 - e. Pengelolaan keuangan Dinas.
 - f. Pengelolaan situs web Dinas.
 - g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.
2. Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian Dinas mempunyai fungsi:

 - a. Pengelolaan rumah tangga dan tata usaha Dinas.
 - b. Pengelolaan barang/jasa Dinas.
 - c. Penyiapan bahan penyusunan rancangan produk hukum.
 - d. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan penataan organisasi Dinas.
 - e. Pengelolaan pelayanan administrasi kepegawaian Dinas.
 - f. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

3. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Arsiparis

Jabatan Fungsional Arsiparis mempunyai tugas membantu Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian melakukan kegiatan Pengelolaan Arsip yang meliputi persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan. Dalam melaksanakan tugasnya, Jabatan Arsiparis mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Mencatat dan menyeleksi surat/naskah.
- b. Melakukan pengeditan data base, penggabungan data kearsipan dan penyesuaian struktur ke dalam sistem aplikasi kearsipan.
- c. Melakukan penyimpanan dan penataan arsip.
- d. Melakukan kegiatan restorasi arsip/ perbaikan arsip.
- e. Mengikuti uji kompetensi/ sertifikasi dan mendapatkan sertifikat.
- f. Mengikuti bimbingan kearsipan.
- g. Mengikuti seminar/lokakarya/delegasi ilmiah sebagai panitia kegiatan.
- h. Menjadi anggota organisasi profesi kearsipan.

4.1.3. Visi dan Misi Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Berdasarkan Rencana Strategis Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor tahun 2018 – 2023, visi misi organisasi Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu:

VISI

“Mewujudkan Kabupaten Termaju, Nyaman, dan Berkeadaban”

MISI

1. Mewujudkan masyarakat yang berkualitas.
2. Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan.
3. Mewujudkan pembangunan daerah yang merata, berkeadilan, dan berkelanjutan.
4. Mewujudkan kesalehan sosial.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik

4.1.4. Profil Responden

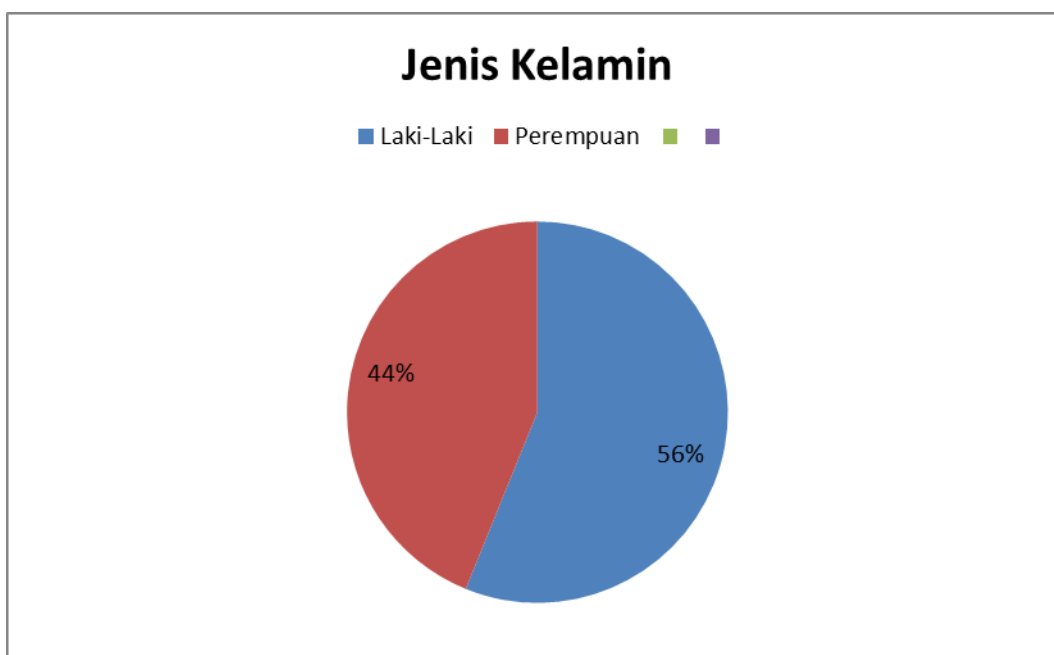
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 57 pegawai sebagai sampel penelitian. Berikut ini karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase
Laki-Laki	32	56%
Perempuan	25	44%
Total	57	100%

Sumber: Data Primer, 2023



Gambar 4.2 Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer, 2023

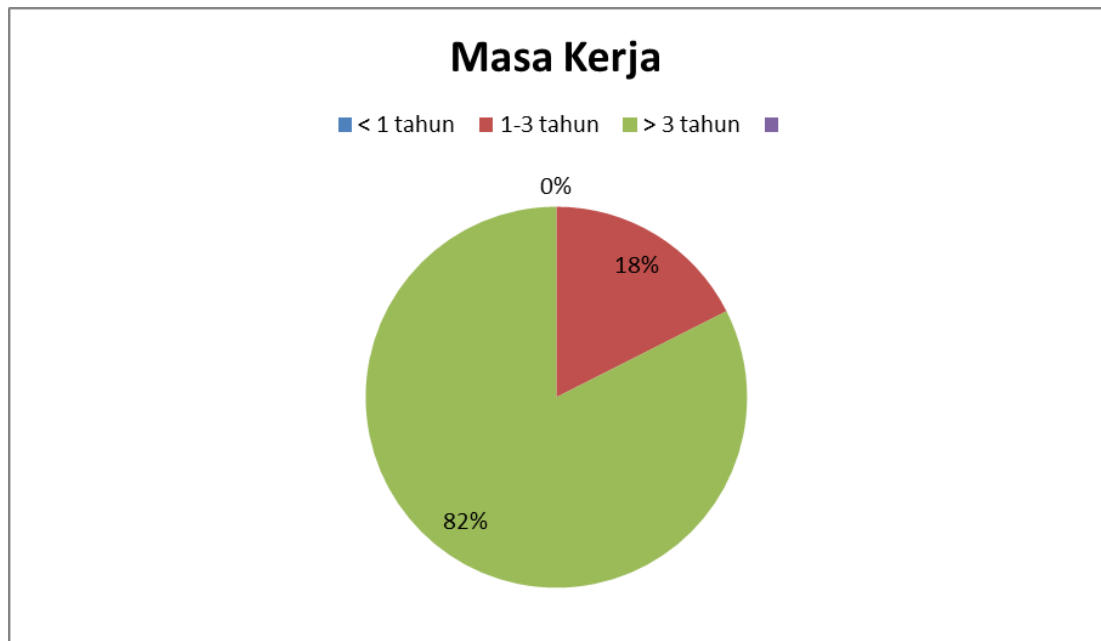
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden lebih dominan dengan jenis kelamin laki-laki dengan nilai presentase 56%. Dan yang berjenis kelamin perempuan dengan nilai presentase sebesar 44%. Jadi dapat diketahui bahwa pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu mayoritas laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase
< 1 tahun	0	0
1-3 tahun	10	18%
> 3 tahun	47	82%
Jumlah	57	100%

Sumber: Data Primer, 2023



Gambar 4.3 Masa Kerja

Sumber: Data Primer, 2023

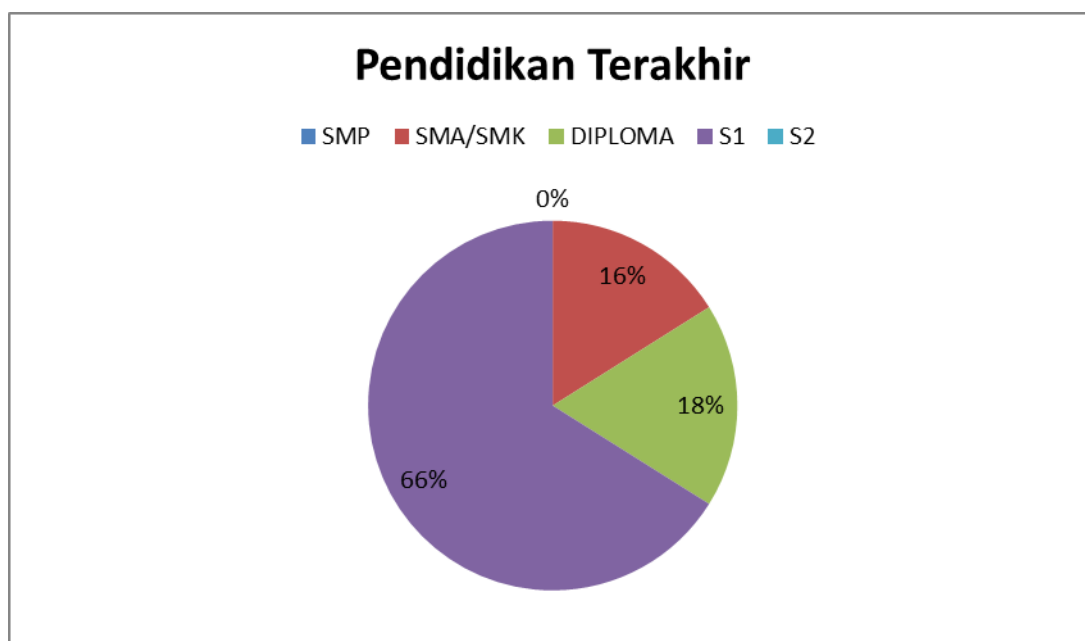
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja < 1 tahun tahun sebanyak 0%, masa kerja 1-3 tahun sebanyak 18%, kemudian masa kerja > 3 tahun sebanyak 82%. Jadi pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor didominasi dengan masa kerja >3 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase
SMP	0	0
SMA/SMK	9	15%
DIPLOMA	10	18%
S1	37	65%
S2	1	2%
Jumlah	57	100%

Sumber: Data Primer, 2023



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Primer, 2023

Dapat dilihat dari data diatas, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 66%, diploma sebanyak 18%, dan yang pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat sebanyak 16%. Jadi pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor adalah S1.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskriptif

4.2.1.1. Analisis Deskriptif Efikasi Diri Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Penilaian terhadap variabel efikasi diri terdiri dari 3 dimensi yang berasal dari 6 indikator efikasi diri, dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

1. Yakin menyelesaikan tugas tertentu

Tabel 4.4 “Saya meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	30
Setuju	4	31	124	57
Ragu-ragu	3	6	18	8
Tidak Setuju	2	4	8	4
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1
Jumlah		57	218	100
Rata-rata		76%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 76% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai dapat meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Tabel 4.5 “Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	16
Setuju	4	40	160	73
Ragu-ragu	3	4	12	6
Tidak Setuju	2	6	12	6
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	219	100
Rata-rata		77%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 77% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

yaitu pegawai merasa dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.

Tabel 4.6 “Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	22
Setuju	4	39	156	69
Ragu-ragu	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	4	8	4
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	226	100
Rata-rata		79%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 79% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2. Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri

Tabel 4.7 “Saya mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	26
Setuju	4	38	152	66
Ragu-ragu	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	2	4	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	231	100
Rata-rata		81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor menyatakan bahwa pegawai mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam instansi.

Tabel 4.8 “Saya dapat mengerjakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	17	85	35
Setuju	4	38	152	63
Ragu-ragu	3	2	6	2
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	243	100
Rata-rata		85%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.

Tabel 4.9 “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	22
Setuju	4	41	164	71
Ragu-ragu	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	231	100
Rata-rata		81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

3. Kegigihan dalam bekerja

Tabel 4.10 “Saya semangat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	25
Setuju	4	35	140	63
Ragu-ragu	3	6	18	8

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Tidak Setuju	2	4	8	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,5
Jumlah		57	222	100
Rata-rata			78%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 78% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai semangat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Tabel 4.11 “Saya tidak menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan saya hingga memberikan hasil yang terbaik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	22
Setuju	4	41	164	71
Ragu-ragu	3	5	15	7
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0
Jumlah		57	230	100
Rata-rata			81%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor menyatakan bahwa pegawai tidak menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan hingga memberikan hasil yang terbaik.

Tabel 4.12 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda di waktu yang bersamaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	24
Setuju	4	35	140	62
Ragu-ragu	3	8	24	11
Tidak Setuju	2	3	6	3
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Jumlah		57	225	100
Rata-rata		79%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 79% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda di waktu yang bersamaan.

4. Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.13 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bertanya kepada rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	13
Setuju	4	30	120	60
Ragu-ragu	3	13	39	20
Tidak Setuju	2	6	12	6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	2
Jumlah		57	199	100
Rata-rata		70%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 70% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bertanya kepada rekan kerja.

Tabel 4.14 “Saya mampu mengatasi setiap kesulitan karna memiliki banyak ide”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	3	15	8
Setuju	4	32	128	64
Ragu-ragu	3	15	45	23
Tidak Setuju	2	5	10	5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1
Jumlah		57	200	100
Rata-rata		70%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 70% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai mampu mengatasi setiap kesulitan karna memiliki banyak ide.

Tabel 4.15 “Saya menggunakan pengalaman-pengalaman untuk membantu menyelesaikan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	17
Setuju	4	29	116	56
Ragu-ragu	3	16	48	23
Tidak Setuju	2	4	8	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,5
Jumlah		57	208	100
Rata-rata		73%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 73% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai menggunakan pengalaman-pengalaman untuk membantu menyelesaikan tugas.

5. Yakin dapat mengatasi situasi kerja

Tabel 4.16 “Saya berhenti menyelesaikan pekerjaan saya ketika menemukan kesulitan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	22
Setuju	4	27	108	53
Ragu-ragu	3	8	24	12
Tidak Setuju	2	13	26	13
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	203	100
Rata-rata		71%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 71% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai berhenti menyelesaikan pekerjaan ketika menemukan kesulitan.

Tabel 4.17 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	34
Setuju	4	34	136	58
Ragu-ragu	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	2	4	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	235	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 82% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan.

Tabel 4.18 “Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	26
Setuju	4	38	152	66
Ragu-ragu	3	6	18	8
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	232	100
Rata-rata		81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu.

6. Pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri

Tabel 4.19 “Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	15
Setuju	4	33	132	65
Ragu-ragu	3	10	30	15
Tidak Setuju	2	4	8	4
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	2
Jumlah		57	204	100
Rata-rata			72%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 72% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor menyatakan bahwa pegawai mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu.

Tabel 4.20 “Saya merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	27
Setuju	4	35	140	62
Ragu-ragu	3	7	21	9
Tidak Setuju	2	2	4	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4
Jumlah		57	226	100
Rata-rata			79%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 79% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor menyatakan bahwa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri.

Tabel 4.21 “Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	19
Setuju	4	30	120	58

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Ragu-ragu	3	11	33	16
Tidak Setuju	2	6	12	6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1
Jumlah		57	207	100
Rata-rata		73%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 73% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor menyatakan bahwa pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel efikasi diri:

Tabel 4.22 Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Responden Efikasi Diri

No	Pertanyaan/pernyataan	Rata-rata Per Item	Rata-rata Per Indikator
Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu			
1	Saya meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik	76	77%
2	Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan	77	
3	Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	79	
Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri			
4	Saya mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam instansi	81	82%
5	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku	85	
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	81	
Kegigihan dalam bekerja			
7	Saya semangat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan	78	79%

No	Pertanyaan/pernyataan	Rata-rata Per Item	Rata-rata Per Indikator
8	Saya tidak menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan saya hingga memberikan hasil yang terbaik	81	
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda di waktu yang bersamaan	79	
Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan			
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bertanya kepada rekan kerja.	70	71%
11	Saya mampu mengatasi setiap kesulitan karna memiliki banyak ide	70	
12	Saya menggunakan pengalaman-pengalaman untuk membantu menyelesaikan tugas	73	
Yakin Dapat mengatasi situasi kerja			
13	Saya berhenti menyelesaikan pekerjaan saya ketika menemukan kesulitan	71	78%
14	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan	82	
15	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu	81	
Pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri			
16	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu	72	75%
17	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri	79	
18	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan	73	
Rata – rata		77%	77%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai efikasi diri yakni sebesar 77%, dengan kategori baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri sebesar 82% yang menyatakan bahwa pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku 85%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 71% yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bertanya kepada rekan kerja dengan presentase 70%.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Variabel Efikasi Diri

Statistics		
EFIKASIDIRI		
N	Valid	57
	Missing	0
Mean		69,46
Std. Error of Mean		1,141
Median		70,00
Mode		70
Std. Deviation		8,617
Variance		74,253
Range		44
Minimum		42
Maximum		86
Sum		3959

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik efikasi diri berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 69,46 dengan range 44 dan skor total 3959. Untuk mengetahui efikasi diri pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$= \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 69,46 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa efikasi diri pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Kabupaten Bogor dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat

disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap efikasi diri pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

4.2.1.2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri dari 2 dimensi yang berasal dari 8 indikator motivasi kerja, dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

1. Prestasi kerja yang dihasilkan

Tabel 4.24 “Instansi memberikan *reward* atas capaian kerja yang dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	17
Setuju	4	31	124	62
Ragu-ragu	3	8	24	12
Tidak Setuju	2	7	14	7
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	2
Jumlah		57	201	100
Rata-rata			71%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 71% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu instansi memberikan *reward* atas capaian kerja yang dilakukan.

Tabel 4.25 “Penghargaan dan pujian atas prestasi kerja yang diberikan oleh instansi mendorong saya lebih giat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	17
Setuju	4	33	132	63
Ragu-ragu	3	8	24	12
Tidak Setuju	2	8	16	8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0
Jumlah		57	208	100
Rata-rata			73%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 73% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten

Bogor menyatakan bahwa penghargaan dan pujian atas prestasi kerja yang diberikan oleh instansi mendorong pegawai lebih giat bekerja.

Tabel 4.26 “Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	18
Setuju	4	41	164	74
Ragu-ragu	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	3	6	3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4
Jumlah		57	223	100
Rata-rata		78%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 78% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu prestasi yang pegawai raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan.

2. Tanggung jawab

Tabel 4.27 “Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi membuat saya bekerja lebih baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	28
Setuju	4	36	144	62
Ragu-ragu	3	6	18	8
Tidak Setuju	2	2	4	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	231	100
Rata-rata		81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten

Bogor menyatakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi membuat pegawai bekerja lebih baik.

Tabel 4.28 “Saya selalu menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	24
Setuju	4	39	156	68
Ragu-ragu	3	6	18	8
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	231	100
Rata-rata		81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 4.29 “Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	21	105	43
Setuju	4	30	120	50
Ragu-ragu	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	242	100
Rata-rata		85%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai mengerjakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh.

3. Usaha untuk maju

Tabel 4.30 “Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	36
Setuju	4	29	116	52
Ragu-ragu	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	7	14	6
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	222	100
Rata-rata			78%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 78% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor menyatakan bahwa instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai.

Tabel 4.31 “Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide yang saya miliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	23
Setuju	4	35	140	63
Ragu-ragu	3	9	27	12
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1
Jumlah		57	221	100
Rata-rata			78%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 78% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide yang dimiliki.

Tabel 4.32 “Saya selalu melakukan evaluasi diri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	30
Setuju	4	37	148	63
Ragu-ragu	3	6	18	8
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	236	100
Rata-rata		83%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 83% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai selalu melakukan evaluasi diri.

4. Hasrat mendapat pengakuan

Tabel 4.33 “Instansi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	15
Setuju	4	31	124	61
Ragu-ragu	3	12	36	18
Tidak Setuju	2	6	12	6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1
Jumlah		57	204	100
Rata-rata		72%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 72% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu instansi memberikan pengakuan dan penghargaan ketika pegawai berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.34 “Saya selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	4	20	10
Setuju	4	31	124	62
Ragu-ragu	3	15	45	23
Tidak Setuju	2	4	8	4
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	2
Jumlah		57	200	100
Rata-rata		70%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 70% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik.

Tabel 4.35 “Kesempatan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai untuk memperoleh promosi jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	12
Setuju	4	30	120	59
Ragu-ragu	3	15	45	22
Tidak Setuju	2	5	10	5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1
Jumlah		57	202	100
Rata-rata		71%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 71% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor karena kesempatan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai untuk memperoleh promosi jabatan.

5. Kondisi kerja

Tabel 4.36 “Instansi menciptakan kondisi kerja yang aman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	24
Setuju	4	37	148	64
Ragu-ragu	3	9	27	12
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	230	100
Rata-rata		81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor karena instansi menciptakan kondisi kerja yang aman.

Tabel 4.37 “Suasana kerja yang menyenangkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	33
Setuju	4	30	120	52
Ragu-ragu	3	10	30	13
Tidak Setuju	2	2	4	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	229	100
Rata-rata		80%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor karena suasana kerja yang menyenangkan.

Tabel 4.38 “Saya merasa nyaman dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	31
Setuju	4	32	128	56
Ragu-ragu	3	10	30	13

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4
Jumlah		57	229	100
Rata-rata		80%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor karena pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

6. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

Tabel 4.39 “Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	18
Setuju	4	29	116	59
Ragu-ragu	3	10	30	15
Tidak Setuju	2	5	10	5
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	3
Jumlah		57	197	100
Rata-rata		69%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 69% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 4.40 “Saya bekerja agar dapat hidup dengan layak”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	27
Setuju	4	35	140	63
Ragu-ragu	3	5	15	7
Tidak Setuju	2	3	6	3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,9
Jumlah		57	223	100
Rata-rata		78%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 78% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai bekerja agar dapat hidup dengan layak.

Tabel 4.41 “Saya selalu diberikan bonus ketika berhasil mencapai target kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	4	20	10
Setuju	4	26	104	54
Ragu-ragu	3	17	51	27
Tidak Setuju	2	7	14	7
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	2
Jumlah		57	192	100
Rata-rata		67%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 67% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai selalu diberikan bonus ketika berhasil mencapai target kerja.

7. Hubungan dengan rekan kerja

Tabel 4.42 “Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	41
Setuju	4	33	132	55
Ragu-ragu	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4
Jumlah		57	242	100
Rata-rata		85%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor adanya hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik.

Tabel 4.43 “Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	32
Setuju	4	36	144	61
Ragu-ragu	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	236	100
Rata-rata		83%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 83% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor karena hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik.

Tabel 4.44 “Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	32
Setuju	4	36	144	61
Ragu-ragu	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4
Jumlah		57	235	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 82% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor menyatakan bahwa atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

8. Fasilitas kerja

Tabel 4.45 “Kondisi ruangan kerja cukup aman dan nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	32
Setuju	4	36	144	61
Ragu-ragu	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	2	4	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	235	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 82% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor menyatakan bahwa kondisi ruangan kerja cukup aman dan nyaman.

Tabel 4.46 “Saya merasa senang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	26
Setuju	4	39	156	67
Ragu-ragu	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	233	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 82% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai merasa senang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan.

Tabel 4.47 “Fasilitas di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	33
Setuju	4	32	128	56
Ragu-ragu	3	7	21	9
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1
Jumlah		57	228	100
Rata-rata		80%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor karena fasilitas di tempat bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja.

Tabel 4.48 Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Motivasi Kerja

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Rata-rata Per Item	Rata-rata Per Indikator
Prestasi Kerja yang dihasilkan			
1	Instansi memberikan <i>reward</i> atas capaian kerja yang dilakukan	71	74%
2	Penghargaan dan pujian atas prestasi kerja yang diberikan oleh instansi mendorong saya lebih giat bekerja	73	
3	Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya	78	
Tanggung jawab			
4	Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi membuat saya bekerja lebih baik	81	82%
5	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditetapkan	81	

No	Pertanyaan/pernyataan	Rata-rata Per Item	Rata-rata Per Indikator
6	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh	85	
Usaha untuk maju			
7	Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai	78	80%
8	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide yang saya miliki	78	
9	Saya selalu melakukan evaluasi diri	83	
Hasrat mendapat pengakuan			
10	Instansi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	72	71%
11	Saya selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	70	
12	Kesempatan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai untuk memperoleh promosi jabatan	71	
Kondisi kerja			
13	Instansi menciptakan kondisi kerja yang aman	81	81%
14	Suasana kerja yang menyenangkan	81	
15	Saya merasa nyaman dalam bekerja	80	
Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif			
16	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup	69	71%
17	Saya bekerja agar dapat hidup dengan layak	78	
18	Saya selalu diberikan bonus ketika berhasil mencapai target kerja	67	
Hubungan dengan rekan kerja			
19	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik	85	

No	Pertanyaan/pernyataan	Rata-rata Per Item	Rata-rata Per Indikator
20	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik	83	83%
21	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.	82	
Fasilitas kerja			
22	Kondisi ruangan kerja cukup aman dan nyaman	82	81%
23	Saya merasa senang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	82	
24	Fasilitas di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja	80	
Rata – rata		78%	78%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai motivasi kerja yakni sebesar 78%, dengan kategori baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar yaitu hubungan dengan rekan kerja sebesar 83% yang menyatakan bahwa hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik presentase sebesar 85%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif sebesar 71% yang menyatakan bahwa pegawai selalu diberikan bonus ketika berhasil mencapai target kerja dengan presentase 67%.

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

Statistics		
MOTIVASIKERJA		
N	Valid	57
	Missing	0
Mean		93,53
Std. Error of Mean		1,715
Median		96,00
Mode		94
Std. Deviation		12,949
Variance		167,682
Range		68

Statistics	
MOTIVASIKERJA	
Minimum	48
Maximum	116
Sum	5331

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 93,53 dengan range 68 dan skor total 5331. Untuk mengetahui motivasi kerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$= \frac{1(24) + 5(24)}{2} = 72$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 93,53 dan skor rata-rata teoritis sebesar 72, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap motivasi kerja Dinas Perikanan dan Peternakan pegawai Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

4.2.1.3. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Penilaian terhadap variabel kinerja pegawai terdiri dari 15 pernyataan yang berasal dari 5 indikator kinerja pegawai, dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

1. Kualitas

Tabel 4.50 “Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	14
Setuju	4	36	144	69
Ragu-ragu	3	8	24	11
Tidak Setuju	2	4	8	4
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1
Jumlah		57	209	100
Rata-rata				73%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 73% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat.

Tabel 4.51 “Pegawai meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	16
Setuju	4	40	160	73
Ragu-ragu	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	6	12	5
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	219	100
Rata-rata		77%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 77% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.52 “Pegawai selalu mendapatkan evaluasi dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	20
Setuju	4	43	172	75
Ragu-ragu	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	2	4	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	230	100
Rata-rata		81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai selalu mendapatkan evaluasi dari atasan.

2. Kuantitas

Tabel 4.53 “Pegawai bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	20
Setuju	4	41	164	72
Ragu-ragu	3	6	18	8
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	229	100
Rata-rata		80%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.54 “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	23
Setuju	4	43	172	73
Ragu-ragu	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	236	100
Rata-rata		83%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 83% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan.

Tabel 4.55 “Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	23

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Setuju	4	43	172	73
Ragu-ragu	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	235	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 82% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.56 “Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	22
Setuju	4	39	156	70
Ragu-ragu	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	4	8	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4
Jumlah		57	224	100
Rata-rata		79%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 79% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor karena pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan.

Tabel 4.57 “Pegawai mampu menggunakan waktu secara efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	20
Setuju	4	42	168	73
Ragu-ragu	3	5	15	7
Tidak Setuju	2	-	-	-

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0
Jumlah		57	229	100
Rata-rata		80%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai mampu menggunakan waktu secara efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Tabel 4.58 “Seluruh pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	29
Setuju	4	40	160	67
Ragu-ragu	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	239	100
Rata-rata		84%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 84% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor karena seluruh pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Efektivitas

Tabel 4.59 “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	14
Setuju	4	38	152	71
Ragu-ragu	3	9	27	13
Tidak Setuju	2	2	4	2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Jumlah		57	215	100
Rata-rata		75%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 75% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor karena seluruh pekerjaan selama ini dapat pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.60 “Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku di instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	12
Setuju	4	38	152	72
Ragu-ragu	3	9	27	13
Tidak Setuju	2	3	6	3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1
Jumlah		57	212	100
Rata-rata		74%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 74% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku di instansi.

Tabel 4.61 “Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	12
Setuju	4	32	128	62
Ragu-ragu	3	14	42	20
Tidak Setuju	2	5	10	5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,5
Jumlah		57	206	100
Rata-rata		72%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 72% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan.

5. Kemandirian

Tabel 4.62 “Pegawai mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	18
Setuju	4	36	144	66
Ragu-ragu	3	9	27	12
Tidak Setuju	2	4	8	4
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		57	219	100
Rata-rata		77%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 77% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain.

Tabel 4.63 “Pegawai berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	25
Setuju	4	35	140	63
Ragu-ragu	3	8	24	11
Tidak Setuju	2	2	4	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,4
Jumlah		57	224	100
Rata-rata		79%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 79% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten

Bogor pegawai berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Tabel 4.64 “Pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	24
Setuju	4	37	148	65
Ragu-ragu	3	8	24	10
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		57	229	100
Rata-rata		80%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80% yang menyatakan setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakan.

Tabel 4.65 Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Tanggapan Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan/pernyataan	Rata-Rata Per Item	Rata-Rata Per Indikator
Kualitas			
1	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat	73	77%
2	Pegawai meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja	77	
3	Pegawai selalu mendapatkan evaluasi dari atasan	81	
Kuantitas			
4	Pegawai bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan	80	82%
5	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	83	
6	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan	82	
Ketepatan Waktu			

No	Pertanyaan/pernyataan	Rata-Rata Per Item	Rata-Rata Per Indikator
7	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan	78	81%
8	Pegawai mampu menggunakan waktu secara efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya	80	
9	Seluruh pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	84	
Efektivitas			
10	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	75	74%
11	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku di instansi	74	
12	Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan	72	
Kemandirian			
13	Pegawai mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain	77	79%
14	Pegawai berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	79	
15	Pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakan	80	
Rata – rata		78%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja pegawai yakni sebesar 78%, dengan kategori baik. Dimana tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator Kuantitas sebesar 82% yang menyatakan seluruh pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebesar 84%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator efektivitas sebesar 74% yang menyatakan bahwa pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan 72%.

Tabel 4.66 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

Statistics		
KINERJAJEPAWAI		
N	Valid	57
	Missing	0
Mean		58,86
Std. Error of Mean		,943
Median		60,00
Mode		60
Std. Deviation		7,120
Variance		50,694
Range		40
Minimum		35
Maximum		75
Sum		3355

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 58,86 dengan range 40 dan skor total 3355. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor Terendah} (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi} (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$= \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 58,86 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan uji *Kolmogrov Smirnov*. Untuk mempermudah perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam

penelitian ini akan diolah dengan buatan software SPSS 26. Dengan dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai Asymp sig (2-tailed) $> 0,05$ maka suatu data dinyatakan berdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp sig (2-tailed) $< 0,05$ maka suatu data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.67 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95987704
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,046
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

4.2.2.2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikoleniaritas adalah dengan meilihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika torerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$, berarti tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4.68 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	efikasi diri	,678	1,474
	motivasi kerja	,678	1,474

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
a. Dependent Variable: kinerja pegawai		

Sumber: Data Primer, 2023

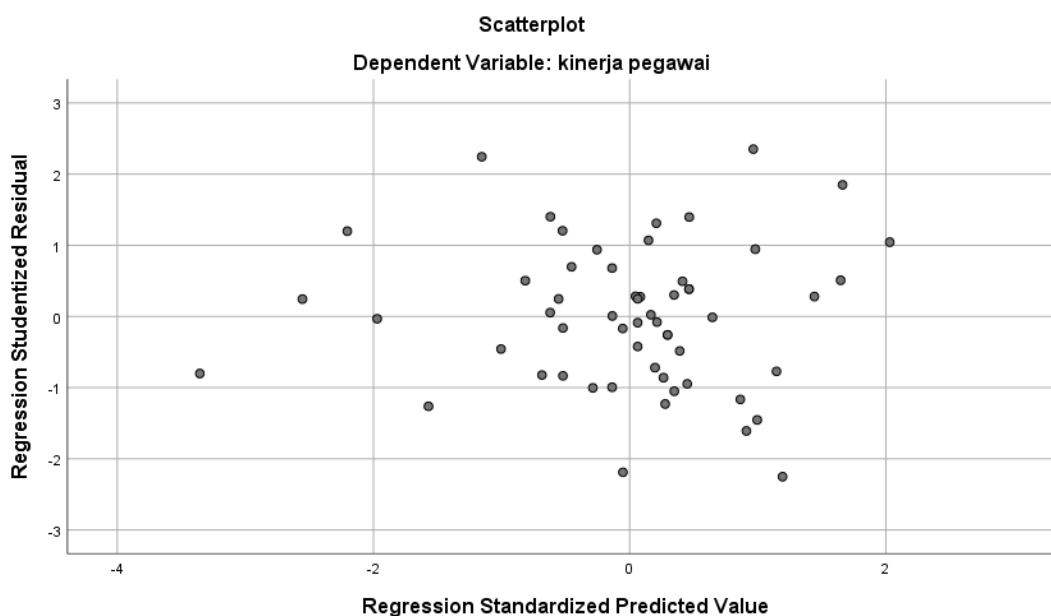
Dari hasil uji multikoleniaritas pada tabel tersebut dapat diketahui:

- 1) Nilai *tolerance* variabel Efikasi Diri (X1) yakni 0,678 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variable Efikasi Diri (X1) yakni 1,474 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Nilai *tolerance* variabel Motivasi Kerja (X2) yakni 0,678 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X2) yakni 1,474 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.2.3. Uji Heterokedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) elas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.2.3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Efikasi Diri) variabel X2 (Motivasi Kerja) dan terhadap Y (Kinerja Pegawai).

Tabel 4.69 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,761	3,519		1,069	,290		
	efikasi diri	,646	,057	,782	11,383	,000	,678	1,474
	motivasi kerja	,109	,038	,199	2,897	,005	,678	1,474

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Primer, 2023

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,761 + 0,646X_1 + 0,109X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Efikasi Diri

X2 = Motivasi Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Persamaan regresi diatas terdapat nilai konstanta sebesar 3,761. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya Efikasi Diri (X1) dan Motivasi Kerja (X2) ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Nilai koefisien dari variabel Efikasi Diri (X1) sebesar 0,646 berbentuk positif dapat menjelaskan adanya pengaruh antara Efikasi Diri dengan Kinerja Pegawai, dengan demikian adanya peningkatan Efikasi Diri sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja Pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka Kinerja Pegawai akan turun.
- c. Nilai koefisien dari variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,109 berbentuk positif dapat menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, dengan demikian setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja Pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja akan turun.

4.2.4. Uji Hipotesis

4.2.4.1. Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan atau berpengaruh simultan).
- b. Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara simultan).

Berikut cara menuntukan nilai F_{tabel} yaitu:

$$F_{tabel} = (k; n-k)$$

$$F_{tabel} = (2; 57-2)$$

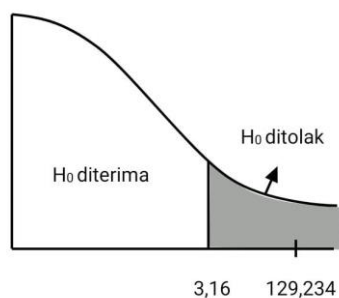
$$F_{tabel} = (2; 55)$$

Tabel 4.70 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2348,268	2	1174,134	129,234	,000 ^b
	Residual	490,609	54	9,085		
	Total	2838,877	56			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, efikasi diri						

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh nilai F_{hitung} 129,234 > F_{tabel} 3,16. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu Efikasi Diri (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.



Gambar 4.6 Kurva Uji F

4.2.4.2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menyimpulkan hipotesis yang diterima, terlebih dahulu menentukan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k$ atau $df = 57-2 = 55$, diperoleh t_{tabel} adalah 2,004. Penejelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.71 Hasil Uji Parsial

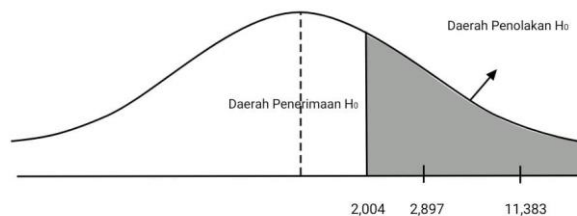
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,761	3,519		1,069	,290
	efikasi diri	,646	,057	,782	11,383	,000
	motivasi kerja	,109	,038	,199	2,897	,005

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel efikasi diri (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,383 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.004. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf sigifikan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara efikasi diri (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,897 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.004. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,005 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf sigifikan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).



Gambar 4.7 Kurva Uji T

4.3. Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.3.1. Efikasi Diri Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Efikasi Diri merupakan keyakinan seseorang atas kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dirinya dalam situasi tertentu. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang atas kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dirinya dalam situasi tertentu. Efikasi

diri dapat didefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan dengan baik.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh rata-rata tanggapan responden mengenai variabel efikasi diri yaitu nilai rata-rata tersebut berada pada interval 76-90 sehingga dapat disimpulkan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor adalah baik.

Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya yang menjawab setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator yakni pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri sebesar 82% yang menyatakan bahwa pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku 85%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 71% yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bertanya kepada rekan kerja dengan presentase 70%.

4.3.2. Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Motivasi kerja adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri yang menyebabkan seseorang bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Motivasi kerja sangatlah penting di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Tanpa adanya Motivasi kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang baik akan membuat pegawai menjadi semangat dalam bekerja.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu 78%, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 76-90 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan yang menjawab sangat setuju dari responden mengenai indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar 83% yang menyatakan bahwa hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik dengan persentase sebesar 85%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif sebesar 71% yang menyatakan bahwa pegawai selalu diberikan bonus ketika berhasil mencapai target kerja dengan presentase 67%.

4.3.3. Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kualitas pekerjaan pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor berkorelasi terhadap berbagai pertimbangan, yakni kerapian, presisi, ketelitian dan kelengkapan saat menjalankan berbagai tugas didalam suatu organisasi.

Kuantitas pekerjaan pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat diketahui berdasarkan tingkat kecepatan para pegawai dalam merampungkan beban dari pekerjaan mereka yang bernilai tinggi dengan maksud menumbuhkan produktivitas kerja diri mereka.

Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor menjunjung tinggi aspek ketepatan waktu yang berkorelasi dengan implementasi kegiatan yang mana tepat dengan tenggat waktu yang ditetapkan dimana pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pegawai masuk pada jam 07.30 WIB dan pulang pukul 16.30 WIB pada hari senin sampai kamis, sedangkan pada hari jumat jam pulang pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu jam 17.00 WIB.

Pemanfaatan sumber daya pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) selalu berupaya untuk dioptimalkan dalam rangka menumbuhkan keuntungan serta kerugian pada tiap unit berdasarkan pemanfaatan sumber daya.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai yaitu hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja pegawai yakni sebesar 78%, dengan kategori baik. Dimana tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kuantitas sebesar 82% yang menyatakan seluruh pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebesar 84%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator efektivitas sebesar 74% yang menyatakan bahwa pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan 72%.

4.3.4. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 3,761, koefisien variabel efikasi diri adalah sebesar 0,646 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja pegawai, dengan demikian adanya peningkatan efikasi diri sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika efikasi diri menurun maka kinerja pegawai akan turun.

Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel efikasi diri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,383 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

4.3.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 3,761, koefisien variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,109 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian adanya peningkatan motivasi kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai akan turun.

Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,897 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.005 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4.3.6. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurun dan meningkat, dalam penelitian ini menggunakan dua faktor yaitu efikasi diri dan motivasi kerja. Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja yang sesuai di sebuah instansi akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai karena efikasi diri dan motivasi kerja yang optimal dapat mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan analisis kuantitatif hasil penelitian ini yang dilakukan pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dengan menggunakan 57 responden tentang pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil persamaan regresi yaitu $Y = 3,761 + 0,646X_1 + 0,109X_2$, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 3,761 serta nilai konstanta dari variabel efikasi diri sebesar 0,646 dan nilai konstanta dari variabel motivasi kerja 0,109 berbentuk positif yang dimana menunjukkan bahwa adanya pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat pula dari perhitungan uji simultan yaitu nilai F_{hitung} sebesar 129,234 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,16 yang dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan

antara pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suci Ginarti, Ridwan Baraba dan Nenden Nur Annisa (2022), Edi Siregar, Richa Natalia Anggin (2020), Aulia Fitri Tsuraya (2023), Desak Nyoman Indriyani, I Nengah Suardhika dan Putu Agus Eka Rismawan (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis melakukan peneliti pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pengolahan data primer diperoleh rata-rata tanggapan responden mengenai variabel efikasi diri yaitu 77%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 69,46 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 76-90 sehingga dapat disimpulkan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor adalah baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya yang menjawab setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator yakni pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri sebesar 82% yang menyatakan bahwa pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku 85%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 71% yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bertanya kepada rekan kerja dengan presentase 70%.
2. Berdasarkan pengolahan data primer diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu 78%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 93,53 dan skor rata-rata teoritik sebesar 72, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 76-90 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan yang menjawab sangat setuju dari responden mengenai indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar 83% yang menyatakan bahwa hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik dengan persentase sebesar 85%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif sebesar 71% yang menyatakan bahwa pegawai selalu diberikan bonus ketika berhasil mencapai target kerja dengan presentase 67%.
3. Berdasarkan pengolahan data primer diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai yaitu 78%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 58,86 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, sehingga

dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 76-90 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kuantitas sebesar 82% yang menyatakan seluruh pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebesar 84%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator efektivitas sebesar 74% yang menyatakan bahwa pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan 72%.

4. Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 3,761, koefisien variabel efikasi diri adalah sebesar 0,646 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja pegawai, dengan demikian adanya peningkatan efikasi diri sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika efikasi diri menurun maka kinerja pegawai akan turun. Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel efikasi diri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,383 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 3,761, koefisien variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,109 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian adanya peningkatan motivasi kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai akan turun. Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,897 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.005 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Berdasarkan hasil persamaan regresi yaitu $Y = 3,761 + 0,646X_1 + 0,109X_2$, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 3,761 serta nilai konstanta dari variabel efikasi diri sebesar 0,646 dan nilai konstanta dari variabel motivasi kerja 0,109 berbentuk positif yang dimana menunjukkan bahwa adanya pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat

dilihat pula dari perhitungan uji simultan yaitu nilai F_{hitung} sebesar 129,234 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,16 yang dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Efikasi Diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan. Saran yang dapat diberikan sebaiknya instansi memberikan pelatihan kepada para pegawai agar pegawai bisa lebih baik dalam bekerja.
2. Motivasi Kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. Saran yang dapat diberikan sebaiknya instansi lebih memperhatikan pemberian insentif atau bonus bagi pegawai yang berhasil mencapai target yang diberikan.
3. Kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator efektivitas. Saran yang dapat diberikan sebaiknya instansi menyediakan fasilitas penunjang yang baik untuk memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih efektif.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar efikasi diri dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M. (2019). *Social Cognitive Theory : A Bandura Thought Review published in 1982-2012*. Psikodimensia, 18
- Adriantoni, A., Putri, N. A., & Nurdin, D. (2022). Analisis Motivasi Dan Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa: Publising.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 103-114.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada patra Semarang *Hotel & Convention*). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 165–175.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of self-control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bintoro Dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-efficacy*) dalam Meningkatkan Kinerja karyawan. *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99-108.
- Edison, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gayang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*. IN MEDIA.
- Ginarti, S., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo). *Volatilitas*, 4(6).
- Ghufron, M. Nur. dan Rini Risnawita. (2017). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hery, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Indrasari, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka: Edisi Pertama.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA: Cetakan ke-4 .
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Muzakki, M., & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 82–91.
- Mustafa, G., Glavee-Geo, R., Gronhaug, K., & Saber Almazrouei, H. (2019). *Structural impacts on formation of self-efficacy and its performance effects. Sustainability*, 11(3), 860.
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, *Self Efficacy* dan *Internal Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197-207.
- Nafari, N., & Vatankhah, S. (2016). *Investigating the effect of empowerment on employees' occupational self-efficacy. Bulletin de La Société Royale Des Sciences de Liège*, 85, 1434– 1447.
- Priansa, Donni Juni. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, e. a. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Proceeding of Management*, Vol 4.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. In *Pearson Education Limited* (17th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Ross, S. C. (2021). *Organizational Behavior Today*. New York: Routledge.

- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Setyawan, S. (2018). Pengaruh *self-efficacy* dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(24).
- Sinambela, L., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. edited by S.(Editor) and R. D. (Editor). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, E., & Anggina, N. (2020). Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1-10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surya, C. G. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Agora*, 5, 2.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tannady. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta Rajawali Pers: Edisi 5, Cetakan 10.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Kelvin Fadilah
Alamat : Kp. Tutul, RT/RW. 03/05, Des. Ciaruteun Ilir
Kec. Cibungbulang, Kab. Bogor, 16630.
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 18 Mei 2001
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Batutulis
• SMP : SMPN 1 Ciampea
• SMA : SMAN 1 Dramaga
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2023
Peneliti,

(Kelvin Fadilah)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pernyataan Magang

 PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR
DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN
Jalan Bersih Kode Pos 16914
Telepon. (021) 8765311 - 8755909 Faks. (021) 8765311
E-mail : diskanak@bogorkab.go.id Website : www.diskanak.bogorkab.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 400.14.5.4/ 11 - Sekr

Yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : MULIADI, S.Sos
J a b a t a n : PIt. Kepala Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor
Menerangkan bahwa :

Nama : KELVIN FADILAH
NIM : 021119029
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai

Adalah benar Mahasiswa Universitas Pakuan yang telah melaksanakan kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor mulai tanggal 01 Maret 2023 s.d 28 April 2023 dengan hasil baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Cibinong
pada tanggal 02 Mei 2023
Pit. KEPALA DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN
KABUPATEN BOGOR


MULIADI, S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 196308251985031005

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN
KABUPATEN BOGOR

Kepada,
Yth. Bapak/ Ibu Pegawai
Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor
Di tempat

Salam Hormat,

Saya Mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Bogor”. Adapun maksud tujuan kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan data bagi penelitian saya, tanpa ada kaitannya dengan yang lain.

Saya mengharapkan kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya guna memperlancar penelitian yang akan peneliti lakukan untuk dapat memahami dan memperdalam ilmunya. Atas ketersediaan dan peran serta anda, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Kelvin Fadilah

KUESIONER VARIABEL EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA**(Diisi oleh Pegawai)**

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia : a. 20 – 30 tahun c. 40 – 50 tahun

b. 31 – 40 tahun d. > 50 tahun

Jenis Kelamin : L / P (*)

Lama Bekerja : a. < 1 tahun c. > 3 tahun

b. 1 – 3 tahun

Divisi :

Pendidikan : a. SMP c. D1/D2/D3 e. S2

b. SMA/SMU/SMK d. D4/S1

(*) : Pilih salah satu, coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada pilihan yang telah tersedia.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Variabel Efikasi Diri							
<i>Dimensi tingkat (Magnitude)</i>							
1.	Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu	Saya meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
		Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan					
		Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
2.	Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri	Saya mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam instansi					
		Saya dapat mengerjakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku					
		Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
<i>Dimensi kekuatan (Strength)</i>							
1.	Kegigihan dalam bekerja	Saya semangat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan					
		Saya tidak menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan saya hingga memberikan hasil yang terbaik					
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda di waktu yang bersamaan					
	Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bertanya kepada rekan kerja.					
		Saya mampu mengatasi setiap kesulitan karna memiliki banyak					

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
2.	menyelesaikan pekerjaan	ide					
		Saya menggunakan pengalaman-pengalaman untuk membantu menyelesaikan tugas					
Dimensi generalisasi (<i>Generality</i>)							
1.	Yakin dapat mengatasi situasi kerja	Saya berhenti menyelesaikan pekerjaan saya ketika menemukan kesulitan					
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan					
		Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu					
2.	Pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu					
		Saya merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri					
		Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan					
Variabel Motivasi Kerja							
No	Indikator	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Motivasi intrinsik							
1.	Prestasi kerja yang dihasilkan	Instansi memberikan <i>reward</i> atas capaian kerja yang dilakukan					
		Penghargaan dan pujian atas prestasi kerja yang diberikan oleh instansi mendorong saya lebih giat bekerja					
		Prestasi yang saya raih sangat					

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya					
2.	Tanggung jawab	Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi membuat saya bekerja lebih baik					
		Saya selalu menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditetapkan					
		Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh					
3.	Usaha untuk maju	Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai					
		Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide yang saya miliki					
		Saya selalu melakukan evaluasi diri					
4.	Hasrat mendapat pengakuan	Instansi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik					
		Saya selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik					
		Kesempatan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai untuk memperoleh promosi jabatan					
Motivasi Ekstrinsik							
		Instansi menciptakan kondisi kerja yang aman					
		Suasana kerja yang					

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kondisi kerja	menyenangkan					
		Saya merasa nyaman dalam bekerja					
2.	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup					
		Saya bekerja agar dapat hidup dengan layak					
		Saya selalu diberikan bonus ketika berhasil mencapai target kerja					
3.	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
		Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik					
		Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.					
4.	Fasilitas kerja	Kondisi ruangan kerja cukup aman dan nyaman					
		Saya merasa senang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan					
		Fasilitas di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja					

KUESIONER VARIABEL KINERJA PEGAWAI

(Diisi oleh Atasan)

Nama :

Usia :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah pernyataan – pernyataan berikut dengan memberikan tanda ceklis (√) pada pilihan yang tersedia.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju KS = Kurang Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Variabel Kinerja Pegawai							
No	Indikator	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kualitas	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat					
		Pegawai meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam bekerja					
		Pegawai selalu mendapatkan evaluasi dari atasan					
2.	Kuantitas	Pegawai bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan					
		Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan					

		sesuai target yang diberikan					
		Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan					
3.	Ketepatan Waktu	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan					
		Pegawai mampu menggunakan waktu secara efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya					
		Seluruh pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4.	Efektivitas	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
		Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku di instansi					
		Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan					
5.	Kemandirian	Pegawai mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain					
		Pegawai berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
		Pegawai bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakan					

Lampiran 4. Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations																										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TO TAL
P1	Pears on Correlation	1	,870**	,710**	,726**	,686**	,421*	,757**	,604**	,479**	,722**	,530**	,681**	0,244	0,356	,361*	,585**	,681**	,473**	,479**	,416*	,563**	,435*	0,278	,412*	,840**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,021	0,000	0,000	0,007	0,000	0,003	0,000	0,194	0,054	0,050	0,001	0,000	0,008	0,007	0,022	0,001	0,016	0,037	0,024	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pears on Correlation	,870**	1	,794**	,754**	,607**	,530**	,751**	,720**	,440*	,728**	,568**	,772**	0,314	,471**	,467**	,622**	,680**	,557**	,412*	,429*	,524**	0,254	,407*	,469**	,887**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,015	0,000	0,001	0,000	0,091	0,009	0,009	0,000	0,000	0,001	0,024	0,018	0,003	0,076	0,026	0,009	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pears on Correlation	,710**	,794**	1	,718**	,456*	,483**	,577**	,682**	,439*	,560**	,416*	,712**	0,356	,444*	,601**	,516**	,588**	,635**	0,315	,403*	,369*	0,256	,445*	,569**	,816**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,011	0,007	0,001	0,000	0,015	0,001	0,022	0,000	0,053	0,014	0,000	0,003	0,001	0,000	0,090	0,027	0,045	0,073	0,014	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pears on Correlation	,726**	,754**	,718**	1	,654**	,418*	,599**	,480**	,517**	,500**	,435*	,559**	,483**	,604**	,544**	,652**	,647**	,456*	,408*	,480**	0,359	,484**	,467**	,557**	,828**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,022	0,000	0,007	0,003	0,005	0,016	0,001	0,007	0,000	0,002	0,000	0,000	0,011	0,025	0,007	0,051	0,007	0,009	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pears on Correlation	,686**	,607**	,456*	,654**	1	0,276	,602**	,394*	,734**	,724**	,477**	0,341	0,181	,418*	0,313	,609**	,453*	0,134	0,264	,575**	0,194	,403*	0,284	0,267	,676**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,011	0,000		0,139	0,000	0,031	0,000	0,000	0,008	0,066	0,338	0,021	0,092	0,000	0,012	0,480	0,159	0,001	0,304	0,027	0,128	0,153	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pears on Correlation	,421*	,530**	,483**	,418*	0,276	1	,617**	,457*	0,251	,465**	0,276	,407*	,375*	0,340	,364*	-0,029	0,188	0,280	-0,010	,418*	0,219	0,241	0,170	,502**	,534**
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,003	0,007	0,022	0,139		0,000	0,011	0,181	0,010	0,140	0,026	0,041	0,066	0,048	0,879	0,319	0,134	0,959	0,022	0,246	0,200	0,370	0,005	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pears on Correlation	,757**	,751**	,577**	,599**	,602**	,617**	1	,597**	,518**	,750**	,436*	,525**	,429*	,500**	,450*	,432*	,638**	0,216	0,266	,543**	0,347	,448*	0,300	,474**	,792**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,003	0,000	0,016	0,003	0,018	0,005	0,013	0,017	0,000	0,253	0,155	0,002	0,061	0,013	0,007	0,008	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pears on Correlation	,604**	,720**	,682**	,480**	,394*	,457*	,597**	1	,450*	,597**	,655**	,776**	0,317	0,337	,526**	,509**	,503**	,477**	0,312	,480**	,400*	0,110	,404*	,468**	,772**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,007	0,031	0,011	0,000		0,013	0,001	0,000	0,000	0,087	0,068	0,003	0,004	0,005	0,008	0,093	0,007	0,028	0,562	0,027	0,009	0,000

P13	Pears on Correlation	,0244	,0314	,0356	,483**	,0181	,375*	,429*	,0317	,0191	,0288	,0288	,421*	1	,809**	,794**	,0236	,0317	,0094	,0197	,0154	,0077	,478**	,545**	,382*	,536**	
	Sig. (2-tailed)	0,194	0,091	0,053	0,007	0,338	0,041	0,018	0,087	0,312	0,123	0,122	0,021		0,000	0,000	0,210	0,087	0,623	0,298	0,418	0,685	0,008	0,002	0,037	0,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pears on Correlation	,0356	,471**	,444*	,604**	,418*	,0340	,500**	,0337	,384*	,516**	,361*	,516**	,809**	1	,847**	,388*	,436*	,0187	,0021	,0273	,0010	,0326	,527**	,0321	,637**	
	Sig. (2-tailed)	0,054	0,009	0,014	0,000	0,021	0,066	0,005	0,068	0,036	0,003	0,050	0,003	0,000		0,000	0,034	0,016	0,322	0,913	0,144	0,960	0,079	0,003	0,083	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pears on Correlation	,361*	,467**	,601**	,544**	,0313	,364*	,450*	,526**	,0345	,464**	,519**	,560**	,794**	,847**	1	,469**	,526**	,0357	,0019	,0186	,0138	,0293	,608**	,572**	,703**	
	Sig. (2-tailed)	0,050	0,009	0,000	0,002	0,092	0,048	0,013	0,003	0,062	0,010	0,003	0,001	0,000	0,000		0,009	0,003	0,052	0,922	0,324	0,468	0,116	0,000	0,001	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pears on Correlation	,585**	,622**	,516**	,652**	,609**	-0,029	,432*	,509**	,463**	,537**	,674**	,537**	0,236	,388*	,469**	1	,732**	,496**	,396*	,0352	,0274	,0182	,492**	,437*	,729**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,003	0,000	0,000	0,879	0,017	0,004	0,010	0,002	0,000	0,002	0,210	0,034	0,009		0,000	0,005	0,031	0,056	0,143	0,335	0,006	0,016	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P17	Pears on Correl	,681**	,680**	,588**	,647**	,453*	0,188	,638**	,503**	0,257	,552**	,564**	,462*	0,317	,436*	,526**	,732**	1	,521**	0,237	0,148	0,340	,441*	,466**	,644**	,763**	

	ation																									
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,012	0,319	0,000	0,005	0,170	0,002	0,001	0,010	0,087	0,016	0,003	0,000		0,003	0,207	0,436	0,066	0,015	0,009	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P18	Pears on Correlation	,473**	,557**	,635**	,456*	0,134	0,280	0,216	,477**	0,068	,365*	,485**	,650**	0,094	0,187	0,357	,496**	,521**	1	0,321	0,102	0,302	0,052	,483**	,501**	,589**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,001	0,000	0,011	0,480	0,134	0,253	0,008	0,719	0,047	0,007	0,000	0,623	0,322	0,052	0,005	0,003		0,083	0,591	0,104	0,787	0,007	0,005	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19	Pears on Correlation	,479**	,412*	0,315	,408*	0,264	-0,010	0,266	0,312	0,233	0,189	0,172	0,351	0,197	0,021	0,019	,396*	0,237	0,321	1	,408*	,660**	,367*	0,259	0,085	,430*
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,024	0,090	0,025	0,159	0,959	0,155	0,093	0,215	0,317	0,364	0,057	0,298	0,913	0,922	0,031	0,207	0,083		0,025	0,000	0,046	0,167	0,656	0,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20	Pears on Correlation	,416*	,429*	,403*	,480**	,575**	,418*	,543**	,480**	,689**	,440*	0,194	,380*	0,154	0,273	0,186	0,352	0,148	0,102	,408*	1	0,359	0,218	0,050	0,204	,531**
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,018	0,027	0,007	0,001	0,022	0,002	0,007	0,000	0,015	0,005	0,339	0,418	0,144	0,324	0,056	0,436	0,591	0,025		0,051	0,246	0,793	0,280	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P21	Pears on Correlation	,563**	,524**	,369*	0,359	0,194	0,219	0,347	,400*	0,280	0,217	0,275	0,346	0,077	0,010	0,138	0,274	0,340	0,302	,660**	0,359	1	0,333	0,235	0,348	,490**

	Sig. (2-tailed)	0,001	0,003	0,0045	0,0051	0,304	0,2046	0,0061	0,0028	0,1034	0,2050	0,1041	0,0061	0,6085	0,9060	0,4068	0,1043	0,0066	0,1004	0,0000	0,0051		0,0072	0,2012	0,0059	0,0006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P22	Pears on Correlation	,435*	0,254	0,256	,484**	,403*	0,241	,448*	0,110	0,308	0,238	0,014	0,024	,478**	0,326	0,293	0,182	,441*	0,052	,367*	0,218	0,333	1	,457*	,454*	,450*
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,176	0,173	0,007	0,027	0,200	0,013	0,562	0,097	0,205	0,940	0,901	0,008	0,079	0,116	0,335	0,015	0,787	0,046	0,246	0,072		0,011	0,012	0,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P23	Pears on Correlation	0,278	,407*	,445*	,467**	0,284	0,170	0,300	,404*	0,290	0,336	,468**	,403*	,545**	,527**	,608**	,492**	,466**	,483**	0,259	0,050	0,235	,457*	1	,567**	,604**
	Sig. (2-tailed)	0,137	0,026	0,014	0,009	0,128	0,370	0,107	0,027	0,120	0,069	0,009	0,027	0,002	0,003	0,000	0,006	0,009	0,007	0,167	0,793	0,212	0,011		0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P24	Pears on Correlation	,412*	,469**	,569**	,557**	0,267	,502**	,474**	,468**	0,273	0,301	,537**	0,301	,382*	0,321	,572**	,437*	,644**	,501**	0,085	0,204	0,348	,454*	,567**	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,009	0,001	0,001	0,153	0,005	0,008	0,009	0,144	0,106	0,002	0,106	0,037	0,083	0,001	0,016	0,000	0,005	0,656	0,280	0,059	0,012	0,001		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pears on Correlation	,840**	,887**	,816**	,828**	,676**	,534**	,792**	,772**	,592**	,778**	,702**	,781**	,536**	,637**	,703**	,729**	,763**	,589**	,430*	,531**	,490**	,450*	,604**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,001	0,018	0,003	0,006	0,013	0,000	0,000		

Lampiran 6. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1- 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41- 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 7. Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 8. Dokumentasi Magang



Lampiran 9. Dokumentasi Pengisian Kuesioner

