



SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP MOTIVASI KERJA MELALUI *SELF EFFICACY* PETUGAS LAPANGAN KELUARGA BERENCANA (PLKB) PADA BADAN KEPENDUDUKAN, KB, DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER

Oleh :

Miftahul Jannah
NIM. 040810201063

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2007



SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP MOTIVASI KERJA MELALUI *SELF EFFICACY* PETUGAS LAPANGAN KELUARGA BERENCANA (PLKB) PADA BADAN KEPENDUDUKAN, KB, DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Oleh :

Miftahul Jannah
NIM. 040810201063

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2007

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Motivasi Kerja Melalui *Self Efficacy* Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember.

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah

NIM : 040810201063

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I,

Pembimbing I,

Drs. H. Marjanto, MM
NIP. 130 324 100

Sri Wahyu Lely, S.E., M.Si
NIP. 132 258 069

Ketua Jurusan,

Dra. Diah Yulisetiari, M.Si
NIP. 131 624 474

Tanggal Persetujuan : 19 Februari 2008

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
FAKULTAS EKONOMI – UNIVERSTAS JEMBER

SURAT PERNYATAAN

Nama : Miftahul Jannah
NIM : 040810201063
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Lulus :
Judul Skripsi : *PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP
MOTIVASI KERJA MELALUI SELF EFFICACY PETUGAS
LAPANGAN KELUARGA BERENCANA (PLKB) PADA
BADAN KEPENDUDUKAN, KB, DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN JEMBER*

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jember,
Yang menyatakan,

Miftahul Jannah
NIM. 040810201063

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP MOTIVASI KERJA MELALUI *SELF EFFICACY* PETUGAS LAPANGAN KELUARGA BERENCANA (PLKB) PADA BADAN KEPENDUDUKAN, KB, DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah

NIM : 040810201063

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia Penguji pada tanggal :

26 Februari 2008

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

PERSEMBAHAN

Karya ini didedikasikan sebagai bukti cinta, Kasih Sayang
dan Keikhlasan yang terlaksana

kepada :

Kedua Orang Tuaku....

Walau mungkin telah lelah sudah kaki merangkak
Telah lemah sudah tangan bergerak...dan mulai tertatihnya otak berpikir
Namun semangatmu tak pernah pudar tuk berbuat terbaik untukku
Aku sangat menyayangi Kalian...

Kakak-Kakakku tersayang Kussaeri, Nur Hasanah, Sofinal Amrosi
Dan adikku yang tercinta Luqman Hakim
Kalian selalu menjadi inspirasiku tuk slalu berikan yang terbaik
bagi keluarga...

My Lovely...Anugrah Putra Adi
Terima kasih atas segala yang telah dipersembahkan untukku
I Know that you love me....and I love you too...

My Best Friends....Mas Fahim, Ryza, Bebe dan Si Kembar
Terima kasih tuk cinta, support, doa, perhatian, dan persahabatan
yang selalu menjadi energi dalam setiap langkahku
You're The Best..

MOTTO

“...Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, Sesungguhnya

Allah bersama orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah : 153)

*Belief is a map and compass have leading us to go to our target
and give us certainty that we surely can arrive there.*

Without belief, some one can really over a barrel.

(Anthony Robbins)

We Can because We think and believe that We Can.

(Virgil)

ABSTRAKSI

Penelitian ini berjudul Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *locus of control* sebagai variabel bebas (*independent variable*), *self efficacy* sebagai variabel perantara (*intervening variable*), dan motivasi kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja, pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja, dan pengaruh *locus of control* terhadap *self efficacy* pada Petugas Keluarga Berencana (PLKB) Kabupaten Jember.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 118 orang PLKB Kabupaten Jember. Penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus) karena menggunakan seluruh PLKB Kabupaten Jember sebagai objek penelitian.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*), uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi Skala Likert dengan skala 1 sampai dengan 4 yang dimulai dengan pernyataan sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Hasil analisis jalur dan uji t menunjukkan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja dan terhadap *self efficacy*. Selain itu, *self efficacy* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PLKB kabupaten Jember. Berdasarkan perhitungan analisis jalur, diperoleh bahwa pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja lebih efektif bila tanpa melalui *self efficacy*. Hal ini terbukti pada nilai pengaruh langsung *locus of control* 60,9% lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *locus of control* terhadap motivasi kerja melalui *self efficacy* yakni sebesar 16,9%.

Kata Kunci : *Locus of Control*, *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Analisis Jalur (*Path Analysis*).

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur tiada henti penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya. Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Satu demi satu tujuan dalam perjalanan hidupku dapat terwujudkan. Dengan segenap kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki, akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya sederhana ini.

Karya tulis ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember”.

Berhasilnya penulis dalam menyelesaikan karya tulis ini tentunya tidak lepas dari bantuan dan dorongan yang tidak ternilai harganya dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

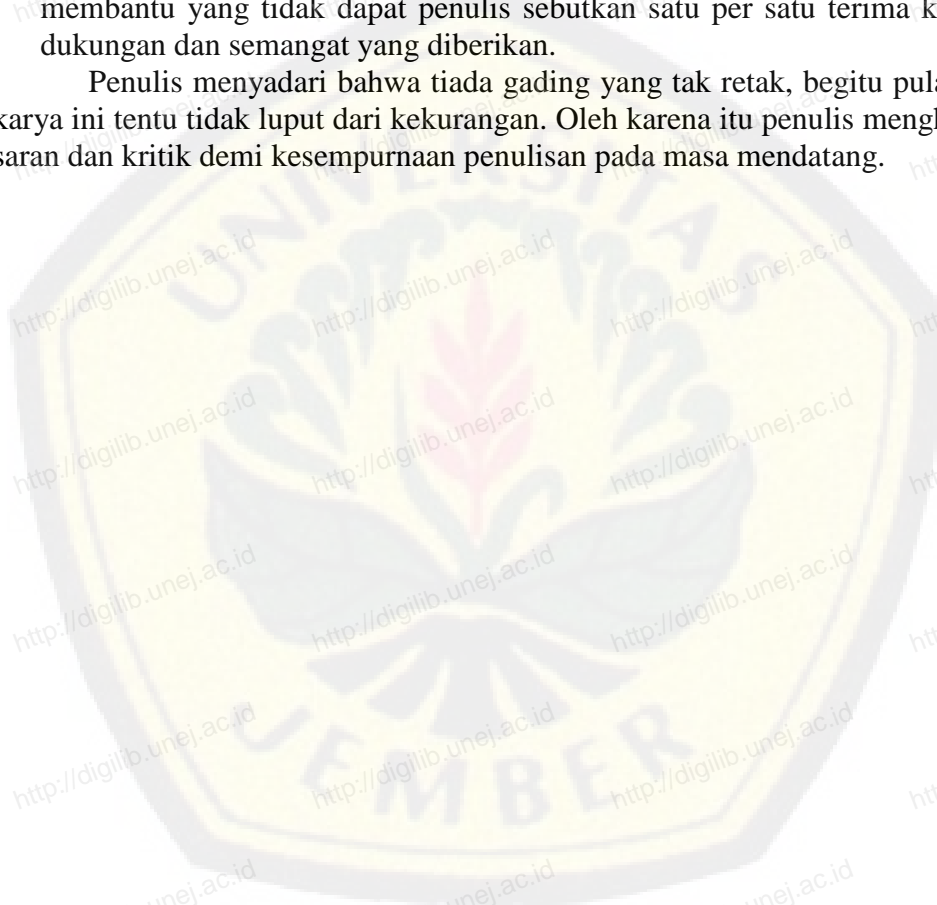
1. Allah SWT. yang senantiasa memberiku petunjuk, perlindungan, dan kemudahan dalam melaksanakan segala sesuatu yang kukerjakan,
2. Bapak Dr. H. Sarwedi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember,
3. Ibu Dra. Diah Yulisetiarni, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember,
4. Bapak Drs. H. Marjanto, MM selaku Dosen Pembimbing I atas segala saran, petunjuk, bimbingan, dan dorongan yang tiada henti diberikan hingga karya ini selesai tepat pada waktunya,
5. Ibu Sri Wahyu Lely, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang juga sudah berperan layaknya seorang ibu bagi penulis, terima kasih atas segala saran, petunjuk, bimbingan, dan dorongan serta kemudahan yang tiada henti hingga karya ini selesai tepat pada waktunya,
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman berharga selama penulis belajar,
7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember atas bantuan dan kerja sama yang diberikan,
8. Bapak Drs. H. R Hendroyono, MM selaku Kepala Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember,
9. Bapak Sumarno, SE, MMkes dan Bapak Edi atas bantuannya dalam memberikan data-data dan informasi yang penulis butuhkan selama melakukan penelitian,
10. Seluruh Kepala UPTB dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kabupaten Jember atas kerja sama yang baik selama penelitian dilakukan,
11. Kedua orang tuaku untuk semua perjuangan yang telah diberikan dan dikorbankan demi kebahagiaan dan kesuksesan penulis,
12. Seluruh Keluarga di Perum Gunung Batu, Bapak Rasam, Ibu Endang, Mas Adi, Mbak Ririn, dan Riyadi Agung atas dukungan dan doa yang diberikan,
13. Saudara-saudaraku di PIK-KRR SKETSA Cabang Jember, Bapak Sumarno, Ibu Yuni, Kak Debora, Si Unyil, Si Kembar, Rini, Kristian, Joned, Nugie dan

yang lainnya atas pengalaman yang menjadikan penulis lebih memahami cara bersosialisasi dengan baik dan ilmu-ilmu berharga yang tak dapat kubaca dari buku-buku manapun,

14. Ibu Sulistyو atas kepercayaan dan kesempatan yang diberikan pada penulis untuk menyelesaikan tugas-tugas Pasca Sarjana hingga penulis pun mendapat wawasan yang lebih luas tentang Ilmu Ekonomi,
15. Teman-teman seperjuanganku Anita, Nafisa, Dewi, Mas Mas'ud, Mbak Sulen, Mbak Meta, Mbak Vita dan seluruh teman-temanku di Manajemen A angkatan 2004,
16. Terakhir dan tak kalah pentingnya, untuk semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu terima kasih atas dukungan dan semangat yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa tiada gading yang tak retak, begitu pula dengan karya ini tentu tidak luput dari kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penulisan pada masa mendatang.

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN ABSTRAKSI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis dan Empiris	
2.1.1 <i>Locus of Control</i>	6
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	8
2.1.3 Motivasi Kerja	14
2.1.4 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Motivasi Kerja.....	16
2.1.5 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Motivasi Kerja	16
2.1.6 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Self Efficacy</i>	17
2.1.7 Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Motivasi Kerja	17
2.1.8 Hasil Penelitian Sebelumnya	18
2.2 Kerangka Konseptual	21

2.3 Hipotesis	22
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Metode Pengambilan Sampel	23
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.4 Metode Pengumpulan Data	24
3.5 Identifikasi Variabel	24
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	25
3.6.2 Skala Pengukuran	27
3.7 Metode Analisis Data	
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	
3.7.1.1 Uji Validitas	28
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	28
3.7.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	29
3.7.3 Uji Hipotesis (Uji t)	31
3.7.4 Menghitung Jalur	32
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	34
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	
4.1.1 Sejarah Singkat Badan Kependudukan, KB Dan Catatan Sipil Kabupaten Jember	36
4.1.2 Lokasi Perusahaan	37
4.1.3 Struktur Organisasi	37
4.1.4 Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan	
4.1.4.1 Tugas Pokok	39
4.1.4.2 Fungsi	45
4.1.4.3 Kewenangan	45
4.1.5 Personalia Perusahaan	46
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	
4.2.1 Uji Validitas	48

4.2.2 Uji Reliabilitas	50
4.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	51
4.4 Uji Hipotesis (Uji t)	52
4.4.1 Hipotesis Pertama (H_1)	53
4.4.2 Hipotesis Kedua (H_2)	53
4.4.3 Hipotesis Ketiga (H_3)	54
4.6 Perhitungan Analisis Jalur	55
4.7 Pembahasan	
4.7.1 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Motivasi Kerja	58
4.7.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Motivasi Kerja	60
4.7.3 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Self Efficacy</i>	61
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	63
5.2 Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 : Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang -----	20
4.1 : Validitas Item Pertanyaan Variabel <i>Locus of Control</i> -----	49
4.2 : Validitas Item Pertanyaan Variabel <i>Self Efficacy</i> -----	50
4.3 : Validitas Item Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja -----	51
4.4 : Reliabilitas Instrumen Penelitian -----	51
4.5 : Nilai <i>Variance Inflation Factors</i> (VIF) dan <i>Tolerance</i> (TOL) Pada Model Regresi <i>Locus of Control</i> (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y) -----	53
4.6 : Nilai <i>Variance Inflation Factors</i> (VIF) dan <i>Tolerance</i> (TOL) Pada Model Regresi <i>Locus of Control</i> (X) Terhadap <i>Self Efficacy</i> (Z) -----	54
4.7 : Pengujian Autokorelasi Model Regresi <i>Locus of Control</i> (X) dan <i>Self Efficacy</i> (Z) Terhadap Motivasi Kerja (Y) -----	55
4.8 : Pengujian Autokorelasi Model Regresi <i>Locus of Control</i> (X) Terhadap <i>Self Efficacy</i> (Z) -----	55
4.9 : Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pertama -----	58
4.10: Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kedua -----	59
4.11: Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketiga -----	60
4.12: Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Serta Pengaruh Total <i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Motivasi Kerja -----	62

DAFTAR GAMBAR

2.1 : Model <i>Self Efficacy</i> Sebagai Jalan Kesuksesan dan Kegagalan-----	11
2.2 : Rantai Kebutuhan, Keinginan dan Kepuasan -----	15
2.3 : Kerangka Konseptual -----	21
3.1 : Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) -----	30
3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah -----	35
4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan -----	39
4.2 : Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur -----	52
4.3 : Kurva Normal Pengujian Hipotesis Untuk Variabel <i>Locus of Control</i> -----	53
4.4 : Kurva Normal Pengujian Hipotesis Untuk Variabel <i>Self Efficacy</i> ---	54
4.5 : Kurva Normal Pengujian Hipotesis Untuk Variabel <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Self Efficacy</i> -----	54
4.6 : Diagram Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung -----	58

DAFTAR LAMPIRAN

- 1 : Pengantar Kuesioner
- 2 : Format Kuesioner
- 3 : Data Hasil Kuesioner Variabel Bebas (X)
- 4 : Data Hasil Kuesioner Variabel Perantara (Z)
- 5 : Data Hasil Kuesioner Variabel Terikat (Y)
- 6 : Rekapitulasi Data Hasil Kuesioner
- 7 : Hasil Perhitungan Z Score
- 8 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Locus of Control* (X)
- 9 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Self Efficacy* (Z)
- 10 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)
- 11 : Hasil Regresi *Locus of Control* (X) dan *Self Efficacy* (Z) Terhadap Motivasi Kerja (Y)
- 12 : Hasil Regresi *Locus of Control* (X) Terhadap *Self Efficacy* (Z)

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era pasar bebas banyak tantangan dan persaingan yang harus dihadapi oleh dunia bisnis yang semakin kompleks. Ditandai dengan perubahan lingkungan yang cepat dengan kemajuan teknologi informasi yang pesat, menuntut kepekaan setiap individu untuk selalu siap menanggapi perubahan yang akan terjadi, sehingga mereka tetap eksis dalam dunia persaingan. Adanya perubahan yang terjadi seperti tekanan lingkungan, tekanan informasi, harapan untuk berkembang, dan lain-lain mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja dan berusaha untuk menumbuhkan motivasi diri agar mampu bersaing secara global.

Dalam hal ini hanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang mampu terbedakan dengan yang lain. Kompetensi sendiri diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam melakukan pekerjaan. Efektivitas kinerja individu sangat ditentukan oleh kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku sukses individu dan dapat memberikan motivasi berprestasi yang secara konsisten diarahkan pada kinerja.

Locus of control merupakan sebuah kepercayaan tentang apakah perilaku seseorang dikendalikan oleh kekuatan internal atau eksternal. Variabel ini mengacu pada kepercayaan seseorang tentang kekuatan dalam mengendalikan perilaku mereka (Robbins, 1989:56). Sedangkan menurut Rotter (1996) *locus of control* adalah derajat keyakinan individu bahwa mereka mampu mengontrol *event-event* dalam kehidupannya (*internal locus of control*) atau keyakinan individu bahwa lingkunganlah yang mampu mengontrol *event-event* dalam kehidupannya (*external locus of control*). Akan tetapi, konsep internal dan eksternal bukan merupakan konsep yang tipologik, melainkan merupakan suatu kontinum. *Locus of control* internal terletak pada satu sisi dan eksternal pada sisi lain. Keyakinan individu akan *locus of control* terletak sepanjang kontinum

tersebut. Hal ini berarti semakin dominasi *locus of control* internal seseorang, maka semakin rendah *locus of control* eksternalnya.

Self efficacy juga dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, atau singkatnya dapat disebut sebagai kepercayaan diri. *Self efficacy* akan selalu berputar di sekitar pertanyaan seperti “Dapatkah aku bekerja dengan benar? Dapatkah aku berbicara dengan baik di depan masyarakat? Dapatkah aku memecahkan masalah ini?”. Pertanyaan-pertanyaan tersebut seakan mempertanyakan seseorang untuk bersikap pada diri mereka dalam mengungkapkan apakah mereka memiliki kepercayaan yang rendah atau tinggi untuk memenuhi tugas atau berhasil memecahkan masalah yang mereka miliki (Pajares dan Schunk, 2001). Dengan kata lain, *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan seseorang tentang kemampuan yang mereka miliki untuk dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu.

Bandura (1994) mengemukakan bahwa “*Self Efficacy will be able to determine how feeling people, thinking, their self-motivation and act. The People with their high self efficacy, will face the difficult duties and make it challenge, rather than making it as threat to be avoided.* Artinya bahwa *self efficacy* ini akan dapat menentukan bagaimana rasa orang-orang, berpikir, memotivasi diri mereka dan bertindak. Orang-orang dengan kepercayaan diri yang tinggi, akan menghadapi tugas-tugas sulit dan menjadikannya tantangan, dan bukannya menjadikannya sebagai ancaman untuk dihindari.

Dorongan untuk mencapai tujuan merupakan kebutuhan berprestasi, sedangkan faktor pendorong untuk mencapai tujuan ini disebut motivasi kerja. Oleh karena itu, “motivasi kerja merupakan fungsi pendorong kemampuan, usaha, dan keinginan untuk mencapai tujuan” (Hodgetts dalam Amalia, 2006:21). Dalam suatu organisasi, manusia akan selalu terdorong bergerak untuk mencapai suatu tujuan hanya jika mereka merasa hal ini merupakan bagian dari tujuan pribadinya. Kuat lemahnya motivasi kerja tergantung pada kuatnya variabel-variabel dasar yang melekat pada diri individu yang menimbulkan motivasi seperti sikap, kesenangan, kebutuhan khusus, dan kepercayaan diri. Tanpa rasa kepercayaan yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas, seseorang tidak akan melakukan

usaha-usaha yang sebenarnya sanggup ia lakukan dengan baik. Motivasi kerja tinggi mencerminkan individu yang mampu mempertahankan standard kinerja yang tinggi dan mempunyai keinginan untuk menyelesaikan tugas yang sulit.

Karakteristik yang mendasari pribadi seseorang atas kepercayaan terhadap variabel yang mempengaruhi keberhasilannya dan kepercayaan seseorang atas kemampuannya akan menjadi suatu kompetensi tertentu yang dapat membedakan sumber daya manusia satu dengan yang lainnya. Kepercayaan-kepercayaan tersebut nantinya dapat menghasilkan keragaman motivasi bagi masing-masing karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan. Oleh sebab itu, ada beberapa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan ada pula yang rendah.

Petugas Lapangan KB atau Penyuluh KB merupakan kelembagaan yang menangani KB bervariasi dan bergerak di bawah UPTB (Unit Pelaksana Teknis Badan) di tiap Kecamatan dan terkoordinasi di Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember. PLKB bertugas untuk memberikan motivasi dan mempertahankan keluarga masyarakat di desa/kelurahan agar bersedia mengikuti program KB. Dalam menjalankan usahanya, setiap Petugas Lapangan KB banyak menemukan berbagai macam tantangan yang harus mereka jalani guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di lain pihak, dalam kelembagaan UPTB tentunya terdapat karakteristik tenaga PLKB yang berbeda satu sama lain dengan segenap kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, kepercayaan yang berbeda tentang hal-hal yang mempengaruhi kesuksesannya, dan kepercayaan terhadap diri sendiri pada masing-masing petugas, yang nantinya akan berpengaruh terhadap motivasi Petugas Lapangan KB dalam menjalankan pekerjaannya.

Berpijak dari uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka penelitian ini dibuat dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Badan Kependudukan, KB dan Catatan Sipil Kabupaten Jember”.

1.2 Perumusan Masalah

Petugas Lapangan KB merupakan kelembagaan yang menangani KB bervariasi dengan tugas untuk memberikan motivasi dan mempertahankan keluarga masyarakat di desa/kelurahan agar bersedia mengikuti program KB. Dalam menjalankan usahanya, setiap Petugas Lapangan KB banyak menemukan berbagai macam tantangan yang harus mereka jalani guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di lain pihak, dalam kelembagaan UPTB tentunya terdapat karakteristik tenaga PLKB yang berbeda satu sama lain dengan segenap kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, kepercayaan yang berbeda tentang hal-hal yang mempengaruhi kesuksesannya (*locus of control*), dan kepercayaan terhadap diri sendiri pada masing-masing petugas (*self efficacy*), yang nantinya akan berpengaruh terhadap motivasi kerja Petugas Lapangan KB dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. a. Apakah ada pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember ?
b. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember ?
c. Apakah ada pengaruh *locus of control* terhadap *self efficacy* pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember ?
2. a. Berapa besar pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember ?
b. Berapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember ?
c. Berapa besar pengaruh *locus of control* terhadap *self efficacy* pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember.

- b. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember.
 - c. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *locus of control* terhadap *self efficacy* pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember.
2. a. Untuk mengetahui besar pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember.
 - b. Untuk mengetahui besar pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember.
 - c. Untuk mengetahui besar pengaruh *locus of control* terhadap *self efficacy* pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember.

2.1 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat bagi beberapa pihak, yaitu antara lain :

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih lanjut bagi para peneliti.

2. Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi yang telah memperoleh dasar-dasar teori Manajemen Sumber Daya Manusia diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan mengetahui bagaimana cara mengaplikasikan teori-teori tersebut dengan adanya tambahan informasi yang dapat diperoleh dari penelitian ini.

3. Bagi Manajer

Para praktisi khususnya manajer dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran pihak manajemen dalam pengambilan kebijaksanaan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis dan Empiris

2.1.1 *Locus of Control*

Pengertian *locus of control* adalah derajat keyakinan individu mengenai sumber penentu atau peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, yang dibedakan atas *internal locus of control* dan *external locus of control* (Robbins, 2003:126). Keyakinan individu bahwa dia mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik karena atas usahanya sendiri maka dapat dikatakan orang tersebut mempunyai *locus of control* internal. Individu yang menganggap bahwa keberhasilan dan kegagalannya adalah dikarenakan lingkungan sekitarnya maka dapat dikatakan orang tersebut memiliki *locus of control* eksternal. Hal ini karena individu yang mempunyai *locus of control* internal mempersepsikan diri memiliki kemampuan yang sangat baik dan memiliki optimis tinggi dalam menyelesaikan tugas. Mereka juga akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya.

Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapan untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan (Kahle dalam Riyadingsih, 2001). *External locus of control* berhubungan dengan sikap pasif dan keadaan ketidakberdayaan individu dalam menghadapi lingkungan. Individu dengan *locus of control* eksternal akan menyukai perilaku penyesuaian diri dengan lingkungan agar tetap bisa bertahan dalam situasi tersebut. Individu tersebut cenderung tidak memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan menyelesaikan tugas.

Kemampuan dan kesukaran tugas merupakan faktor yang bersifat stabil, sedangkan usaha dan nasib adalah dua faktor yang bersifat variabel. Pada individu yang memiliki *locus of control*, faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan. Jika diasumsikan bahwa faktor kemampuan dianggap tetap dan tidak dapat diubah, maka faktor lain yang dapat dimanipulasi adalah usaha. Oleh sebab itu jika individu dengan *locus of control* internal mengalami kegagalan, mereka akan

menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Sebaliknya, jika mengalami keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Pada sisi yang lain individu dengan *locus of control* eksternal melihat keberhasilan atau kegagalan yang dialami dalam hidupnya merupakan akibat dari dua faktor yaitu kesukaran tugas dan nasib. Oleh karena itu, jika individu dengan *locus of control* eksternal mengalami kegagalan, maka mereka akan menyalahkan keadaan sekitarnya sebagai penyebab utamanya (Warga, 1983:56).

Menurut Hjelle dan Ziegler (1992:382) menjelaskan beberapa karakteristik utama dari individu yang memiliki *locus of control* internal adalah :

- a. Lebih aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan dan lebih termotivasi untuk berprestasi serta melakukan upaya yang lebih besar untuk mengendalikan lingkungan mereka
- b. Mempunyai inisiatif yang tinggi
- c. Membutuhkan kebebasan bertindak
- d. Lebih mempersiapkan diri dalam menghadapi resiko
- e. Memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memecahkan suatu masalah dan mampu untuk memutuskan suatu masalah secara independent.

Karakteristik individu yang memiliki *locus of control* eksternal seperti dijelaskan oleh Crider (1993), adalah :

- a. Kurang memiliki inisiatif
- b. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- c. Kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol dirinya
- d. Kurang termotivasi dalam mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan karakteristik-karakteristik tersebut di atas, maka dapat diketahui adanya 4 (empat) konsep dasar *locus of control*, yaitu a) Potensi perilaku, dimana setiap kemungkinan yang secara relative muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang. b) Harapan, merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan muncul dan dialami oleh seseorang. c) Nilai unsur penguat, yaitu pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat hasil-hasil

lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa. d) Suasana psikologis, adalah bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang diterima seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan (Rotter, 1966).

Locus of control merupakan dimensi kepribadian yang berupa kontinum dari internal menuju eksternal, oleh karenanya tidak satupun individu yang benar-benar internal atau yang benar-benar eksternal. Kedua tipe *locus of control* terdapat pada setiap individu, hanya saja ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu tipe *locus of control* tertentu. Disamping itu *locus of control* tidak bersifat statis tapi juga dapat berubah, karena situasi dan kondisi yang menyertainya yaitu dimana ia tinggal dan sering melakukan aktivitasnya juga bersifat dinamis.

2.1.2 *Self Efficacy*

Seseorang yang percaya diri tentang kemampuannya untuk sukses dapat terlihat saat yang lain merasa akan gagal.

Self efficacy atau kepercayaan diri didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (1992:89) sebagai berikut : “*self efficacy is a person’s belief about of his or her chances of successfully accomplishing a specific task*”.

Self efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu. Perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Konsekuensinya, hal tersebut mengarahkan pada perubahan penetapan tujuan yang dilakukan individu. Misalnya karena dorongan rekan kerjanya, keyakinan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan suatu tujuan tinggi, maka *self efficacy* juga tinggi.

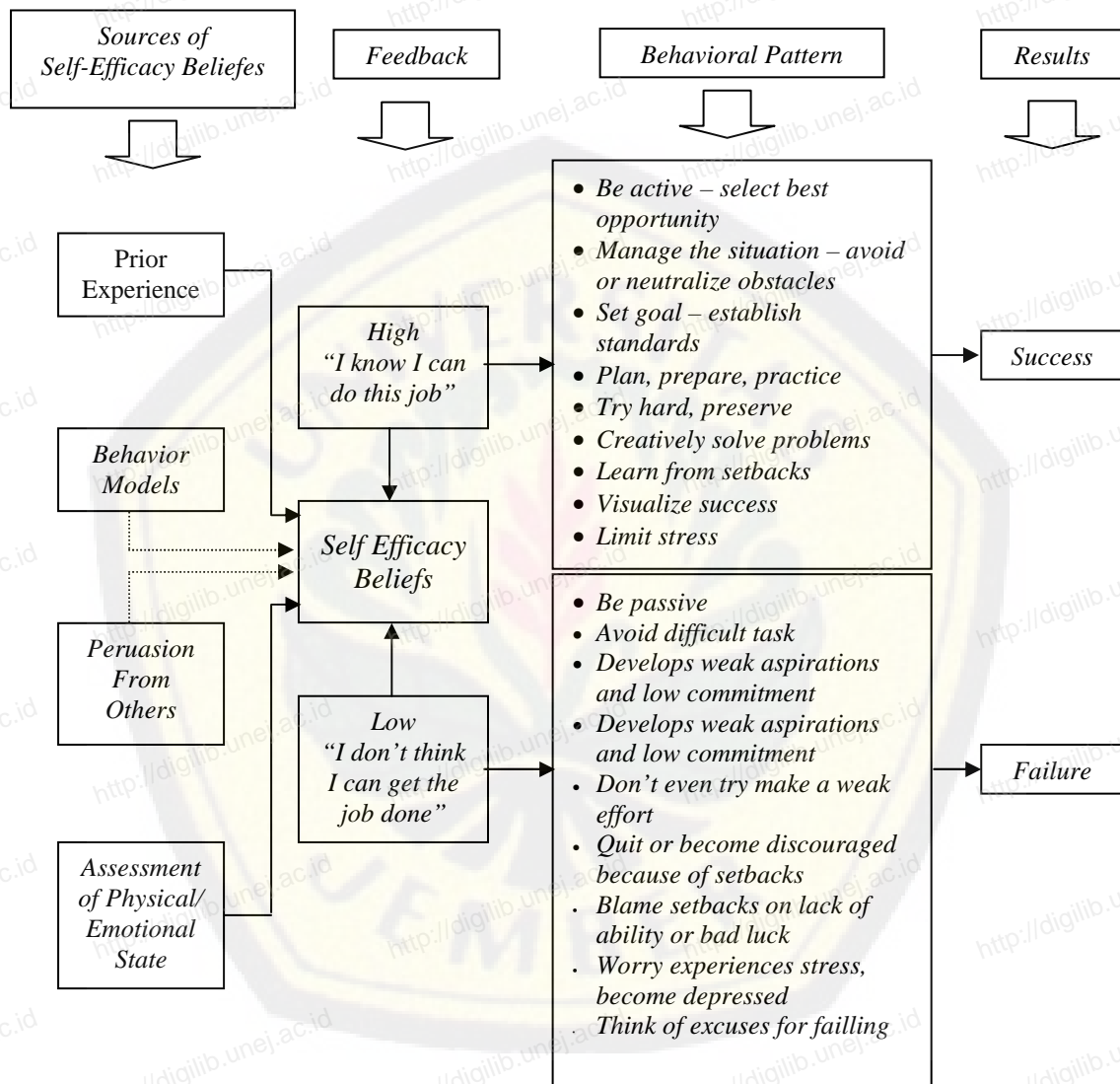
Bandura (1989:729) membagi *self efficacy* tinggi dan rendah. *Self efficacy* yang tinggi menunjukkan individu yang yakin dapat mengerjakan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya sedangkan *self efficacy* yang rendah menunjukkan ketidakyakinan seseorang kepada dirinya untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan. *Self efficacy* yang tinggi ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut :

1. *Be active – select best opportunity* : menjadi aktif berarti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda untuk melakukan suatu tindakan. Orang yang aktif akan berfikir bahwa menunda-nunda pekerjaan tanpa alasan yang tepat hanya akan membuang waktu dan tidak produktif. Tindakan yang seringkali mereka lakukan adalah : *calculate the cost of procrastination, apply behavior modification to their self, arouse enthusiasm for performing the task, make a public commitment with group or organization* dan *remove temptation*
2. *Manage the situation – avoid or neutralize obstacles* : mereka yang percaya diri tinggi selalu berusaha mengatur waktu dan menempati jadwal/kegiatan yang telah ditentukan dan berusaha menghindari situasi yang kurang menguntungkan. Untuk mengatur situasi, kegiatan dan waktu dapat dengan cara : *prepare a list and set priorities, stay in control of paperwork, work at a steady pace, schedule similar task together*, dan *capitalize upon your natural energy*.
3. *Set goal – establish standards* : orang yang percaya dirinya tinggi sering menetapkan tujuan yang ingin dicapai dan juga menetapkan standard-standard tindakan yang perlu dilakukan untuk meraih tujuan tersebut. Kedua tindakan ini dilakukan terutama untuk memotivasi dirinya dalam meraih prestasi. Orang tersebut biasanya melakukan tindakan-tindakan seperti : *make an accurate self-appraisal, stick with what they do best, identify growth fields and growth companies, find the right organization, display good job performance, obtain broad job experience, find a sponsor and a mentor, document their accomplishments, rely on networking, manage their personal life carefully, make the necessary career plateaus*, dan *manage luck*

4. *Plan, prepare, practice* : individu dengan *self efficacy* tinggi selalu berusaha merencanakan, mempersiapkan, dan melakukan kegiatan yang dipilih atau dibebankan kepadanya
5. *Try hard, persevere* : selalu berusaha keras untuk mencoba sesuatu hal
6. *Creatively solve problems* : sejak pentingnya kreatifitas telah lama diakui, banyak usaha dilakukan untuk mengetahui proses kreatifitas. Godfrey dalam Priyanto (2007:26), lima tahap seseorang berpikir dan berperilaku yang akan menghasilkan sesuatu yang kreatif adalah : *problem finding* (menemukan masalah), *immersion* (memahami masalah), *incubation* (mendalami masalah), *insight* (menerima adanya masalah), dan *verification and application* (memeriksa kebenaran dan mengaplikasikan penyelesaiannya).
7. *Learn from setbacks* : belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain
8. *Visualize success* : berusaha untuk memvisualisasikan kesuksesan yang diinginkan hingga tersimpan di bawah sadar, dengan demikian ia berusaha memotivasi diri dengan efektif
9. *Limit stress* : orang yang mempunyai kepercayaan diri tinggi tidak mudah terserang stress, karena mereka mengetahui cara-cara untuk menghindari stress, seperti menjadikan stress sebagai dorongan untuk meraih sesuatu, meningkatkan porsi olahraga atau kegemaran/hobi yang disukainya, dan menanggulangi dengan beberapa metode relaksasi.

Pola perilaku kepercayaan diri yang tinggi oleh Kreitner dan Kinicki, et.al, (1992:90) dijelaskan dalam Gambar 2.1 sebagai berikut :

A MODEL OF HOW SELF-EFFICACY BELIEFS CAN BE PAVE THE WAY FOR SUCCES OR FAILURE



Keterangan :

—————> : Hubungan Kuat

.....> : Hubungan Lemah

Gambar 2.1 : Model *Self Efficacy* Sebagai Jalan Kesuksesan dan Kegagalan

Sumber : Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, et. Al (1992:90)

Sedangkan pola perilaku *self efficacy* yang rendah adalah sebagai berikut :

1. *Be passive* : berlawanan dengan aktif, maka mereka yang pasif seringkali menunda pekerjaan atau tidak mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan
2. *Avoid difficult task* : selalu berusaha menghindari tugas-tugas yang menurutnya sulit atau akan menyulitkan dirinya
3. *Develops weak aspirations and low commitment* : mempunyai aspirasi yang rendah, cenderung selalu ikut-ikutan saja dan komitmen yang rendah
4. *Develops weak aspirations and low commitment*: selalu terfokus pada kekurangan diri, merasa dirinya sebagai manusia yang banyak kekurangan
5. *Don't even try make a weak effort* : jarang pernah mau mencoba sesuatu
6. *Quit or become discouraged because of setbacks* : berhenti atau menjadi kecil hati bila melihat pengalaman masa lalu dirinya atau orang lain
7. *Blame setbacks on lack of ability or bad luck* : merasa masa lalu yang buruk terjadi karena sedang tidak beruntung atau karena ketidakmampuannya
8. *Worry experiences stress, become depressed* : sering khawatir, sering mengalami stress dan dapat menjadi depresi
9. *Think of excuses for failling* : selalu mencari-cari alasan apabila gagal melakukan sesuatu.

Self efficacy diturunkan dari teori kognitif sosial seperti yang dikemukakan oleh Bandura (1989). Teori ini memandang pembelajaran sebagai penugasan pengetahuan melalui proses kognitif informasi yang diterima. Dimana sosial mengandung pengertian bahwa pemikiran dan kegiatan manusia berawal dari apa yang dipelajari dalam masyarakat. Sedangkan kognitif mengandung pengertian bahwa terdapat kontribusi influensial proses kognitif terhadap motivasi, sikap dan perilaku manusia. Secara singkat teori ini menyatakan, sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi digerakkan dari lingkungan, dan secara terus menerus mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima. Hal tersebut mempengaruhi motivasi, sikap, dan perilaku individu. Sedang proses kognitif setiap individu berbeda tergantung keunikan karakteristik personalnya.

Schunk dan Judith (2005) menggambarkan empat sumber informasi yang dapat digunakan untuk menilai *self efficacy* yaitu :

1. Penguasaan aktif / capaian nyata

Dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah penguasaan aktif dengan melihat pada diri karyawan seberapa besar dia dapat menguasai kondisi dan masalah mereka dalam penyelesaian tugas, melalui penggunaan kemampuan mereka. Penguasaan aktif akan dapat meningkatkan *self efficacy* sedangkan orang yang tidak menguasai pekerjaan akan ada kecenderungan menurunkan *self efficacy*.

2. Pengalaman

Karyawan memperoleh informasi *self efficacy* baik dari pengalaman diri maupun pengalaman orang lain yang menyediakan informasi langsung mengenai kemampuan memprediksi dan mengatasi ancaman-ancaman untuk mengembangkan dan membuktikan *self efficacy* yang kuat. Secara umum, pengalaman atas keberhasilan akan meningkatkan *self efficacy*, sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*.

3. Format bujukan / Persuasi

Persuasi merupakan bujukan, yang dapat berupa persuasi social , dimana informasi membujuk dengan adanya dorongan dari orang lain (contoh : “Kamu dapat melakukan itu!”), dapat menaikkan *self efficacy*. Adapun persuasi diri, yang meyakinkan diri sendiri, seperti “Itu bukanlah hal yang susah, aku pasti bisa!”, tetapi efek yang dihasilkan dapat bersifat fana, jika hasil yang dicapai berbeda dengan harapan (Zimbardo dalam Kustini, 2004:23).

4. Pembangkit fisiologis

Pembangkit fisiologis yaitu individu mengamati tingkat *self efficacy* dengan memperhatikan reaksi emosional dalam menghadapi situasi. Indikator fisiologis (seperti hati, jantung) dapat menilai dan merasakan suatu ketertarikan. Ketika individu merasa terlalu cemas atau takut, mereka akan mengantisipasi kegagalan. Individu yang tidak terlalu tegang mempersepsikan dirinya dapat berhasil, dengan kata lain seseorang yang mengalami gejala emosional lebih rendah dapat merasakan *self efficacy* yang lebih tinggi.

2.1.3 Motivasi Kerja

Pengetahuan tentang motivasi perlu dimiliki oleh setiap pimpinan atau setiap karyawan yang bekerja dengan bantuan orang lain. Karena pada dasarnya pemotivasian pada organisasi atau perusahaan oleh manajemen adalah merupakan suatu ketrampilan dalam kepentingan organisasi atau perusahaannya sehingga kerugian-kerugian dari karyawan dapat terpuaskan bersama dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi atau perusahaan tersebut.

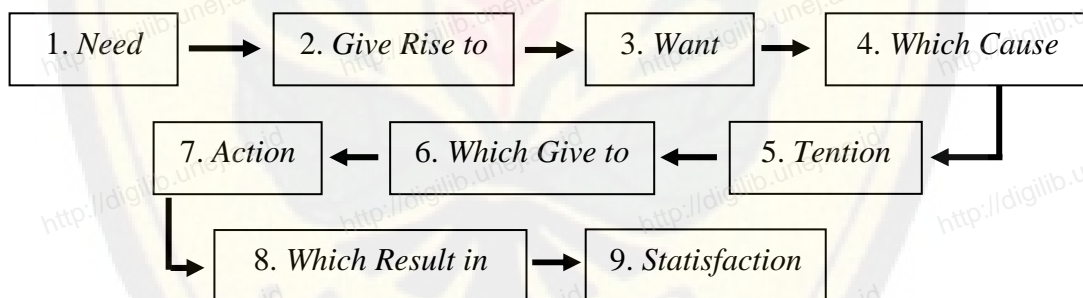
Siagian (1995:138) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang menyebabkan seseorang individu mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Pangewa (2004:77) motivasi yang sebagai salah satu variabel psikologis perilaku individu, merupakan salah satu tantangan berat yang sering dihadapi oleh seorang manajer dalam organisasi, yaitu bagaimana ia dapat menggerakkan para pegawainya agar senantiasa mau dan bersedia mengarahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi.

Duncan dalam Pangewa (2004:79) merumuskan : *motivation refers to any conscious attempt to influence behavior toward the accomplishment of organizational goals* (motivasi adalah setiap usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada pencapaian tujuan organisasi). Dalam rumusan pengertian ini, dapat dimengerti bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi itu terdapat pada tiga jenjang dalam lingkungan organisasi, yaitu :

1. Variabel yang melekat pada diri individu yang bersangkutan secara jati atau unik, seperti sikap, kesenangan, kebutuhan-kebutuhan khusus
2. Variabel-variabel yang timbul dari ciri pekerjaan yang menyenangkan, seperti seberapa ketat pengawasan terhadap suatu pekerjaan tertentu, dan tingkat tanggung jawab
3. Variabel-variabel yang terdapat dalam ruang lingkup pekerjaan yang lebih luas, atau lingkungan organisasi yang mendukung, seperti hubungan kelompok sejawat, system-sistem pengawasan, pemberian hadiah yang bersifat menyeluruh, iklim organisasi.

Dari ketiga variabel pengaruh motivasi di atas, jelas memberikan gambaran bahwa organisasi melalui manajernya harus berusaha untuk mempengaruhi atau merangsang bawahannya agar dengan segala kerelaan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi salah satu tugas utama dari manajer adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong bawahan agar mau bertindak dan mau melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Atau dengan kata lain manajer harus mampu mengetahui motif kebutuhan bawahannya yang justru merupakan penyebab yang mendasari perilaku seseorang. Selanjutnya, pandangan Berelson dan Steiner yang menggambarkan motivasi sebagai reaksi berantai, yaitu dimulai dari kebutuhan yang dirasakan, lalu timbul keinginan, dan berakhir dengan pemuasan. Reaksi kebutuhan, keinginan, dan pemuasan secara visualisasi dapat dilihat seperti pada gambar sebagai berikut :

NEED-WANT-STATISFACTION CHAIN



Gambar 2.2 : Rantai Kebutuhan, Keinginan dan Kepuasan

Sumber : Berelson dan Steiner dalam Pangewa (2004:81)

Hubungan mata rantai pada Gambar 2.2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kebutuhan, yang meliputi kebutuhan fisik, makanan, udara, rumah, kebutuhan psikis, yang timbul pada diri seseorang
2. Apabila dalam diri seseorang timbul suatu kebutuhan tertentu, maka kebutuhan tersebut akan menyebabkan lahirnya daya dorong tertentu
3. Dengan adanya daya dorong itu, muncul keinginan dalam diri seseorang
4. Keinginan dalam diri seseorang akan menimbulkan sebab

5. Dengan timbulnya sebab akan menyebabkan lahirnya ketegangan
6. Ketegangan itu sendiri justru akan menimbulkan lahirnya sesuatu
7. Sesuatu yang lahir akibat adanya ketegangan dalam diri seseorang disebut “perilaku”
8. Perilaku yang ditimbulkan seseorang akan menghasilkan sesuatu yang diharapkan
9. Sesuatu yang diharapkan yaitu kepuasan yang dapat dinikmati.

2.1.4 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Motivasi Kerja

Hjelle dan Ziegler (1992:382) menjelaskan beberapa karakteristik utama dari individu yang memiliki *internal locus of control* yaitu bersikap aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan, membutuhkan kebebasan bertindak, mempunyai inisiatif yang tinggi dan lebih mempersiapkan diri dalam menghadapi resiko. Dalam hal ini seseorang dengan *internal locus of control* akan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai keberhasilan. Mereka lebih memiliki hasrat untuk menunjukkan kemampuan yang dimilikinya kepada orang lain daripada seseorang *external locus of control*.

Karakteristik individu yang memiliki *external locus of control* lebih mudah menyerah dan putus asa dalam memecahkan suatu masalah, serta cenderung mengalami kecemasan akan kegagalan di masa yang akan datang (takut mengambil resiko). Oleh karena kesuksesan dirinya dipercayai berasal dari kesempatan atau nasib dan tidak mempercayai kemampuannya, maka orang dengan *external locus of control* memiliki dorongan yang kecil untuk menunjukkan nilai pribadinya kepada orang lain, walaupun pada hakikatnya orang tersebut juga membutuhkan prestasi.

2.1.5 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja

Self efficacy yang menyebabkan keterlibatan aktif dalam suatu kegiatan, dapat mendorong perkembangan kompetensi seseorang. Sebaliknya, *self efficacy* yang mengarahkan individu untuk menghindari lingkungan dan kegiatan, dapat memperlambat potensi dengan melindungi persepsi diri yang negatif dari

perubahan yang membangun (Bandura, 1986). Penilaian *efficacy* juga menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa lama individu bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan.

Semakin kuat persepsi *self efficacy*, maka semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Ketika menghadapi kesulitan, individu yang mempunyai keraguan diri yang besar tentang kemampuannya akan mengurangi usaha-usaha atau menyerah sama sekali. Sedangkan mereka yang mempunyai perasaan *efficacy* yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan (Bandura, 1986).

2.1.6 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Self Efficacy*

Konsep kontinum menjelaskan bahwa semakin dominasi *locus of control* internal seseorang, maka semakin rendah *locus of control* eksternalnya. Individu yang mempunyai *internal locus of control* mempersepsikan diri memiliki kemampuan yang sangat baik dan memiliki optimis tinggi dalam menyelesaikan tugas. Dengan kata lain dengan *internal locus of control* cenderung memiliki *self efficacy* yang tinggi.

External locus of control berhubungan dengan sikap pasif dan keadaan ketidakberdayaan individu dalam menghadapi lingkungan. Individu dengan *external locus of control* tinggi hanya bersikap pasrah terhadap apa yang dihadapi tanpa mengadakan usaha untuk melakukan perubahan atau perbaikan. Individu tersebut cenderung tidak memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan menyelesaikan tugas. Dengan kata lain individu memiliki *self efficacy* yang rendah.

2.1.7 Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja

Locus of control adalah derajat keyakinan individu mengenai sumber penentuan perilaku atau peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, yang dibedakan atas *internal locus of control* dan *external locus of control* (Robbins, 2003:126).

Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya sehari-hari. Seseorang yang meyakini bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, maka mereka akan

terdorong untuk menunjukkan kebolehannya tersebut pada orang lain, atau bisa disebut sebagai kebutuhan berprestasi (Robbins, 2003:216).

2.1.8 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian Amalia (2006) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Prestasi Akademik Melalui Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atas hubungan antara variabel *self efficacy* terhadap prestasi akademik mahasiswa melalui motivasi berprestasi. Dalam penelitian ini digunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dengan program SPSS 13.00 guna menguji hipotesis. Dari 140 kuisioner yang disebar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya, sebanyak 134 kuisioner dijawab dengan lengkap dan dapat dianalisa. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, dimana mahasiswa yang diambil sebagai sampel adalah yang telah menempuh sedikitnya lima semester. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi dengan nilai t hitung 0.895 (signifikansi 0.372) dan koefisien jalur $Z = 0.078 X$. Demikian juga dengan pengujian yang kedua membuktikan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi akademik dengan nilai t hitung 0.011 (signifikansi 0.991) dan koefisien jalur $Y = 0.001 Z$, sehingga baik hipotesis pertama dan kedua tidak sepenuhnya teruji kebenarannya.

Penelitian Priyanto (2007) yang berjudul Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Self Efficacy* dan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya. Penelitian yang menggunakan Regresi Sederhana sebagai alat uji penelitian, memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, terhadap *self efficacy* dan motivasi berprestasi. *Locus of control* merupakan variabel bebas (X), *self efficacy* merupakan variable perantara (Z), sedangkan motivasi berprestasi adalah variable terikat (Y). Teknik sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive

sampling yaitu mahasiswa yang diambil sebagai sample adalah yang telah menempuh sedikitnya lima semester. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya tidak berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* dengan jumlah pengaruh sebesar $-0,054$. Demikian juga dengan pengujian yang kedua membuktikan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar $-0,067$, sehingga baik hipotesis pertama dan kedua tidak sepenuhnya teruji kebenarannya.

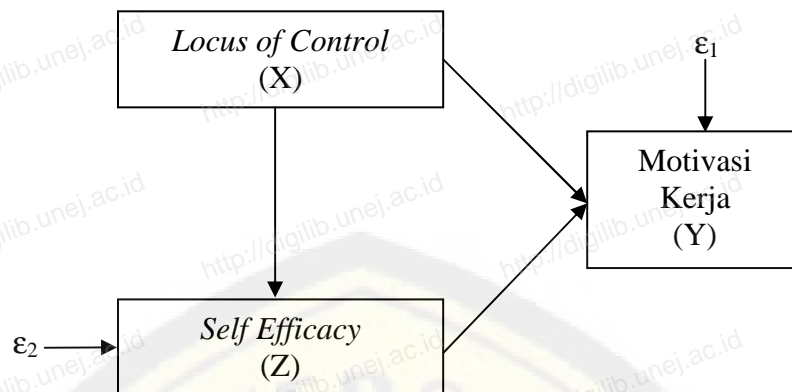
Penelitian Kustini (2004) yang berjudul Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan Karyawan PT Telkom Kandatel Surabaya Jawa Timur. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, karakteristik lingkungan kerja terhadap *self efficacy* dan transfer pelatihan, dengan menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Modelling* (SEM). Penelitian ini menggunakan 104 responden dari jumlah populasi sebanyak 184 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* (X_1) dan orientasi tujuan pembelajaran (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* (Z). Sedangkan untuk lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *self efficacy*, dimana nilai $CR = 1,824$ dengan probabilitas signifikansi $0,265$. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, orientasi tujuan pembelajaran, dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap transfer pelatihan (Y). Hasil penelitian yang terakhir menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap transfer pelatihan dengan nilai $CR = 3,245$ pada probabilitas signifikansi $0,0012$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak semuanya dapat teruji kebenarannya.

Tabel 2.1 Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

Perbedaan	Amalia	Priyanto	Kustini	Sekarang
Obyek Penelitian	Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya	Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya	Karyawan pada PT Telkom Kandatel Surabaya, Jawa Timur	Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember
Variabel yang digunakan	<u>Variabel bebas (X)</u> yaitu : <i>Self Efficacy</i> . <u>Variabel perantara (Z)</u> yaitu : Motivasi Berprestasi <u>Variabel terikat (Y)</u> yaitu : Prestasi Akademik	<u>Variabel bebas (X)</u> yaitu : <i>Locus of Control</i> . <u>Variabel perantara (Z)</u> yaitu : <i>Self Efficacy</i> <u>Variabel terikat (Y)</u> yaitu : Motivasi Berprestasi	<u>Variabel Bebas (X)</u> yaitu : <i>Locus of Control (X₁)</i> , Orientasi Tujuan Pembelajaran (X ₂), lingkungan Kerja (X ₃) <u>Variabel perantara (Z)</u> yaitu : <i>Self Efficacy</i> <u>Variabel terikat (Y)</u> yaitu Transfer Pelatihan.	<u>Variabel bebas (X)</u> yaitu : <i>Locus of Control</i> <u>Variabel perantara (Z)</u> yaitu : <i>Self Efficacy</i> <u>Variabel terikat (Y)</u> yaitu : Motivasi Kerja
Jumlah responden	134 responden	134 responden	104 responden	118 responden
Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linier Sederhana	Analisis Regresi Sederhana	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Analisi Jalur (<i>path analysis</i>)

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Keterangan :

Locus of control merupakan sebuah kepercayaan tentang apakah perilaku seseorang dikendalikan oleh kekuatan internal atau eksternal. Variabel ini mengacu pada kepercayaan seseorang tentang kekuatan dalam mengendalikan perilaku mereka (Robbins, 1989:56). Apabila seseorang memiliki keyakinan bahwa keberhasilan dan kegagalan itu tergantung dari kekuatan dan kemampuan masing-masing individu (*internal locus of control*), maka kepercayaan diri yang mereka miliki juga akan kuat. Hingga pada akhirnya nanti akan mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut. Hal ini dapat disebut sebagai pengaruh tidak langsung dari *locus of control* terhadap motivasi kerja seseorang.

Siagian (1995:138) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang menyebabkan seseorang individu mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun pengaruh langsung *locus of control* terhadap motivasi kerja dapat digambarkan saat seseorang memiliki tingkat *internal locus of control* tinggi yang menjadikan mereka memiliki dorongan yang kuat untuk berusaha mencapai tujuan yang ada. Sebaliknya, jika seseorang mempercayai bahwa keberhasilan dan kegagalan seseorang dipengaruhi oleh nasib dan takdir, maka seiring dengan kepercayaan itu, mereka akan memiliki motivasi yang rendah untuk tetap berusaha dan lebih cenderung untuk bersikap pasrah terhadap keadaan yang ada.

Di sisi lain, *locus of control* dapat mempengaruhi motivasi kerja melalui *self efficacy* tiap-tiap individu, dimana *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang tentang kesempatannya untuk meraih keberhasilan dalam memenuhi suatu tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 1992:89). Keyakinan seseorang bahwa keberhasilan berasal dari kemampuan dalam diri sendiri, menjadikan kepercayaan dirinya tinggi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

2.3 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Diduga *locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember.
- b. Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember.
- c. Diduga *locus of control* berpengaruh terhadap *self efficacy* pada Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan rencana kebutuhan penelitian. Sumber khusus dari mana informasi diperoleh, strategi untuk mengumpulkannya, dan bagaimana menganalisisnya (Murti dan Salamah, 2006:47). Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Efendi, 1995:256). Dengan meneliti fakta-fakta yang sedang terjadi di Badan Kependudukan, KB dan Catatan Sipil Kabupaten Jember, peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis jalur, uji asumsi klasik, uji F dan uji t sebagai alat pengukuran dalam penelitian.

3.2 Metode Pengambil Sampel

Sugiyono dalam Kustini (2004:53) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek-obyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini dimaksudkan adalah seluruh Petugas Lapangan KB di Kabupaten Jember yang berjumlah 118 orang. Sifat masing-masing subyek dalam populasi cenderung bersifat heterogen, dimana setiap Petugas Lapangan KB memiliki tingkat *locus of control*, *self efficacy*, dan motivasi kerja yang berbeda-beda atau bervariasi. Oleh sebab itu, penelitian ini melibatkan seluruh Petugas Lapangan KB di Kabupaten Jember, yang kemudian disebut dengan sensus, yaitu penelitian yang menggunakan seluruh subyek dalam populasi sebagai subyek dalam penelitian (Tika, M Pabundu, 2006:33). Ukuran sampel ini juga memenuhi kriteria berdasarkan kriteria Ghazali (2005:21) yang menjelaskan bahwa ukuran sampel minimal adalah 100 – 200 responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan fakta-fakta yang dikumpulkan peneliti di lingkungan studi. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis dan sumber data yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu seluruh informasi asli yang dikumpulkan atau diperoleh sendiri oleh peneliti melalui pengamatan atau wawancara terhadap *event*, individu, dan obyek lapangan, yang kemudian disebut responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer. Sumber data sekunder seperti artikel, internet, jurnal, dan sebagainya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Cara atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket (*Quistionnare*)

Yaitu cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pertanyaan tertutup maupun terbuka yang diisi oleh responden. Berdasarkan pada isian tersebut, peneliti meperoleh informasi dari responden.

2. Wawancara (*Interview*)

Yaitu metode pengumpulan data melalui pertanyaan yang diajukan secara lesan dan langsung yaitu dilakukan dengan bertatap muka.

3. Studi Pustaka

Yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literature yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

1. *Independent Variable* (X), yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini, *Locus of Control* menjadi variabel bebas.

2. *Intervening Variable* (Z), yaitu variabel perantara yang secara konkret pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan tergantung yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel perantara, yaitu *Self Efficacy*.
3. *Dependent Variable* (Y), yaitu variabel yang terikat dan tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel terikat adalah Motivasi Kerja Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X), yaitu *Locus of Control* adalah suatu kepercayaan bahwa perilaku seseorang dikendalikan oleh kekuatan internal dan eksternal yang mereka miliki. Indikator dari *locus of control* antara lain :
 - 1) Keyakinan individu bahwa menjadi sukses tidak hanya berkaitan dengan faktor keberuntungan, kesempatan, dan nasib, tetapi juga dipengaruhi kerja keras yang telah dilakukan dan pelaksanaan tugas yang baik, tanpa kesalahan.
 - 2) Keyakinan individu bahwa seseorang yang tidak dapat membuat orang lain menyukai dirinya bukan hanya karena memang begitu adanya, namun ada kemungkinan bahwa ia tidak memahami bagaimana cara bersosialisasi yang baik dengan orang lain.
 - 3) Keyakinan individu bahwa seseorang yang berkompoten menjadi pemimpin adalah orang yang mampu memanfaatkan kesempatan yang ada dengan efektif.
 - 4) Keyakinan individu bahwa rencana yang dibuatnya akan dapat terlaksana dan sesuatu akan dapat diramalkan.

- 5) Keyakinan individu bahwa memperoleh prestasi kerja yang baik tidak hanya tergantung pada berada di tempat dan waktu yang tepat, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan individu masing-masing.

2. Variabel Perantara (Z)

Intervening Variable dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy*, yaitu suatu kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada tingkat tertentu, dengan indikator antara lain :

- 1) Seseorang tidak mudah patah semangat bila menemui kesulitan saat mengerjakan suatu tugas.
- 2) Seseorang merasa dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 3) Seseorang merasa dapat memecahkan semua masalah yang dihadapinya.
- 4) Seseorang berani untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat tantangan dan rintangan yang lebih tinggi.
- 5) Seseorang selalu belajar dari masa lalu dalam bekerja, baik dari pengalaman sendiri, maupun orang lain.

3. Variabel Terikat (Y)

Motivasi kerja menjadi *dependet variabel* dalam penelitian ini. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2003:208). Indikatornya antara lain :

- 1) Seseorang yang menginginkan pekerjaannya dapat terselesaikan dengan hasil yang baik, atau bahkan sempurna.
- 2) Seseorang yang menyukai hubungan kerja sama dengan rekan kerja guna pencapaian hasil pekerjaan yang lebih baik.
- 3) Seseorang yang mau melakukan hal-hal yang bersifat inovatif dalam upaya penyelesaian pekerjaan.
- 4) Seseorang yang menginginkan adanya umpan balik tentang sebaik apa pekerjaan yang telah dilakukannya.
- 5) Seseorang yang bersedia meluangkan waktunya lebih banyak untuk memahami cara menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak setuju (TS) = 2
- c. Setuju (S) = 3
- d. Sangat Setuju (SS) = 4

Modifikasi skala likert dari 5 kategori menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban di tengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi, 1991:20) :

- a. Kategori di tengah mempunyai arti ganda, biasa diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
- b. Tersedianya jawaban di tengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, bagi mereka yang ragu atas arah kecenderungan jawabannya.
- c. Untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju, sehingga tidak mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijarah dari para responden.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 1996:158). Ataupun suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sarwono, 2006:218). Oleh sebab itu, uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran *quisionner*. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS v. 13 *for Windows*.

Menurut Sarwono (2006:226) ada beberapa tahap yang dilakukan dalam analisis validitas, yaitu :

- a. Menentukan Hipotesis (skor butir berkorelasi atau tidak berkorelasi positif dengan skor faktor)
- b. Menentukan besarnya nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = \text{jumlah kasus} - 2$, yaitu $df = 118 - 2 = 116$ dan tingkat signifikansi 5% angkanya 0,176.
- c. Menghitung $r_{kuisioner}$ untuk setiap butir pertanyaan yang hasilnya dapat dilihat pada bagian *output Corrected Item Total Correlation*
- d. Item pertanyaan dikatakan valid apabila memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{kuisioner} > 0,176$)

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu (Sarwono, 2006:219). Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Menurut Zurroidah (2002:33) suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,60.

3.7.2 Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antarvariabel di mana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Semua variabel berskala interval,
2. Pola hubungan antar variabel bersifat linier,
3. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya,
4. Model hanya bersifat searah.

Untuk menganalisis hubungan kausal antarvariabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara matematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software* SPSS versi 13 *for windows*. Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antarvariabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.

Mengingat variabel-variabel bersifat kualitatif dan menggunakan skala ordinal, maka agar dapat diolah menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang termasuk dalam analisis regresi, terlebih dahulu harus dilakukan penyesuaian dari skala ordinal menjadi skala Z sebagai berikut :

$$Z = \frac{X - \mu}{SD}$$

dimana :

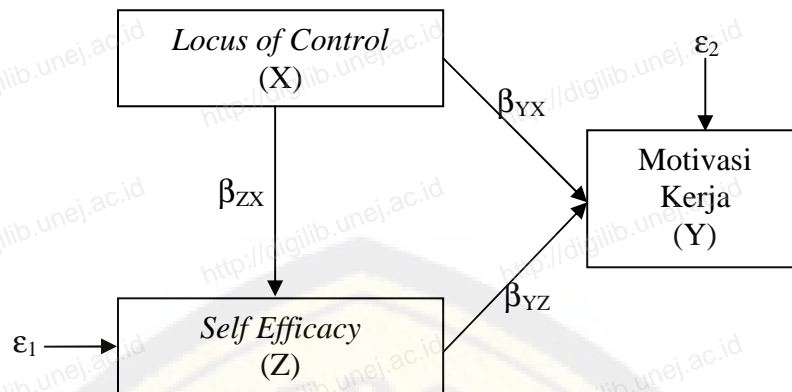
Z : Z Score

μ : Rata-Rata

X : Data Ordinal

SD : Standard Deviasi

Untuk penyelesaian analisis jalur maka perlu mengetahui adanya diagram jalur maupun koefisien jalur, sebagai berikut :



Gambar 3.1: Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sumber : Data diolah

Keterangan :

β_{ZX} = Koefisien jalur pengaruh langsung X terhadap Z.

β_{YZ} = Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y.

β_{YX} = Koefisien jalur pengaruh langsung X terhadap Y.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan structural berikut :

$$Z = \beta + \beta_{ZX}X + \epsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta + \beta_{YX}X + \beta_{YZ}Z + \epsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

di mana :

X = *Locus of control*

Z = *Self efficacy*

Y = *Motivasi Kerja*

β_0 = *Intercept*

$\epsilon_{1,2}$ = *Residual Variabel / error*

3.7.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam rangka menguji taraf signifikansi dari hipotesis-hipotesis yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan uji t pada $\alpha = 0,05$ atau $p < 0,05$ sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Adapun tahapan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* sebesar 95%.

3. Menghitung nilai t_{hitung}

Nilai t_{hitung} dengan rumus (Supranto, 1999:252)

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

di mana :

t = Statistik uji

b_i = Koefisien regresi

S_{b_i} = Standrad error koefisien regresi

a. Pengujian hipotesis pertama menyatakan *locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja PLKB Kabupaten Jember

b. Pengujian hipotesis kedua menyatakan *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja PLKB Kabupaten Jember

c. Pengujian hipotesis ketiga menyatakan *locus of control* berpengaruh terhadap *self efficacy* PLKB Kabupaten Jember

4. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan sebagai berikut :

- a. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- b. jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

3.7.4 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang *locus of control* (X) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi kerja (Y) melalui variabel perantara *self efficacy* (Z). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh tersebut, masing-masing jalur diuji signifikansi terlebih dahulu. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja baik secara langsung dan melalui perantara *self efficacy*, maupun pengaruh totalnya.

Langkah perhitungannya adalah dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh total dari variabel bebas, variabel perantara, dan variabel terikat, kemudian menghitung *residual variable* (ϵ) atau sisa yaitu variabel selain variabel bebas dan variabel perantara yang juga mempengaruhi variabel terikat tetapi tidak dimasukkan dalam model penelitian. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

a. Menghitung Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. Pengaruh variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja

$$DE_{yx} : X \rightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap motivasi kerja

$$DE_{yz} : Z \rightarrow Y$$

3. Pengaruh variabel *locus of control* terhadap *self efficacy*

$$DE_{zx} : X \rightarrow Z$$

b. Menghitung Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

Pengaruh variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja melalui *self efficacy* : $IE_{yzx} : X \rightarrow Z \rightarrow Y$

c. Menghitung Pengaruh Total (*Total Effect* atau TE)

1. Pengaruh variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja melalui *self*

$$\text{efficiency} : TE_{yzx} = DE_{zx} + IE_{yzx}$$

2. Pengaruh variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja

$$DE_{yx} : X \rightarrow Y$$

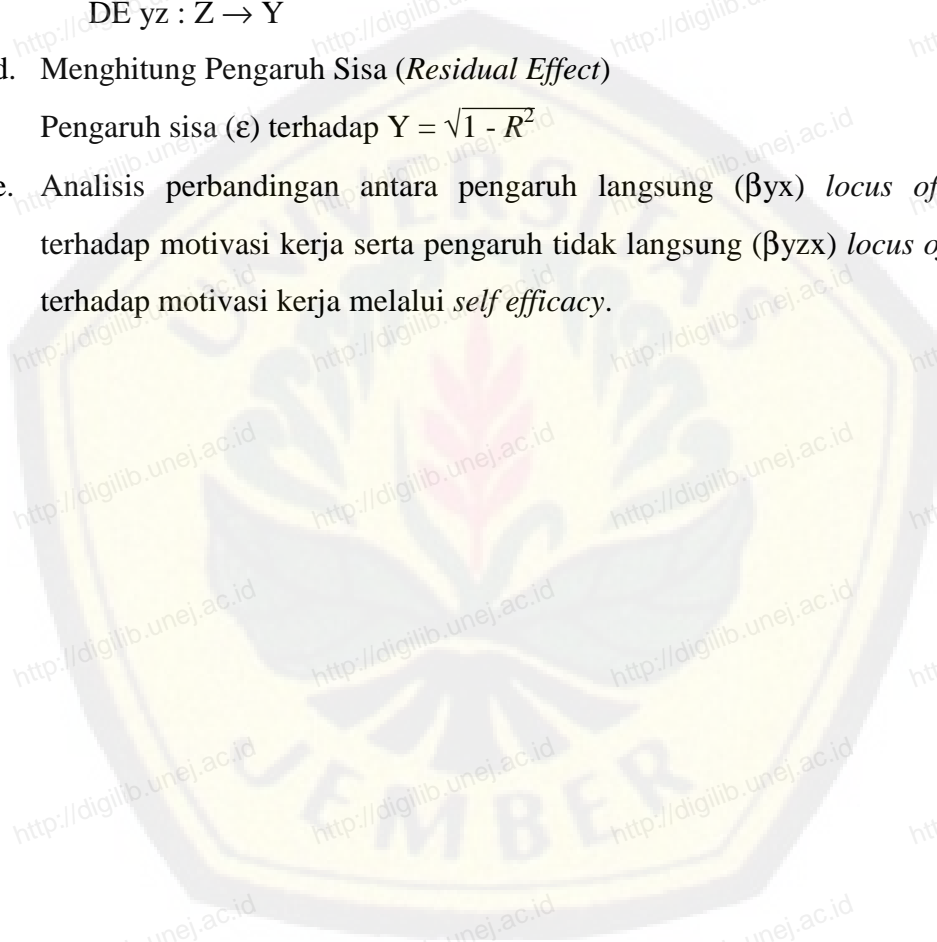
3. Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap motivasi kerja

$$DE_{yz} : Z \rightarrow Y$$

d. Menghitung Pengaruh Sisa (*Residual Effect*)

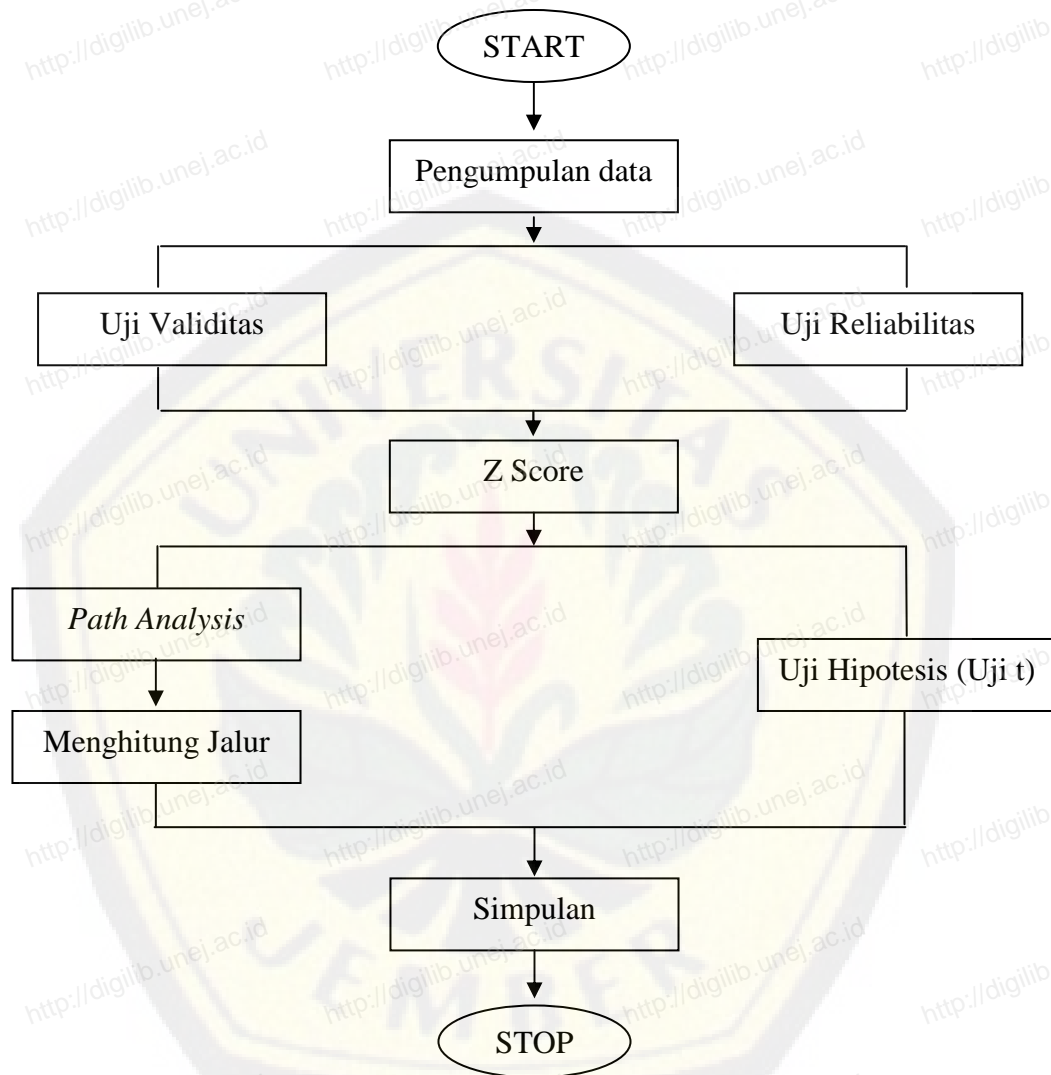
$$\text{Pengaruh sisa } (\epsilon) \text{ terhadap } Y = \sqrt{1 - R^2}$$

e. Analisis perbandingan antara pengaruh langsung (β_{yx}) *locus of control* terhadap motivasi kerja serta pengaruh tidak langsung (β_{yzx}) *locus of control* terhadap motivasi kerja melalui *self efficacy*.



3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut :



Gambar 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber : Data diolah

Keterangan :

a. Start

Yaitu menentukan daerah penelitian, penentuan responden, menyusun daftar *quisitionner*, atau disebut sebagai kegiatan persiapan penelitian.

b. Pengumpulan Data

Yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk penelitian, baik data primer maupun sekunder.

c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sejauh mana kehandalan alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai.

d. Z Score

Yaitu mengubah data berskala ordinal menjadi data yang berskala interval

e. Analisis Jalur

Yaitu dengan melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.

f. Uji t

Dilakukan uji t untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

g. Menghitung Jalur

Menghitung pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total variabel bebas terhadap variable terikat melalui variable *intervening*.

h. Simpulan

Menarik suatu simpulan dari analisis tersebut dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.

i. Stop

Penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil akhir dari penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember

Badan Kependudukan, KB dan Catatan Sipil Kabupaten Jember merupakan salah satu bentuk pelaksanaan Otonomi Daerah oleh Pemerintah Kabupaten Jember, yang pada awalnya diwujudkan dengan menetapkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 70 Tahun 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan Kabupaten Jember.

Bersama dengan jalannya pelaksanaan pemerintahan Otonomi Daerah, Pemerintah Kabupaten Jember mulai mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 9 Tahun 2003 tentang wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, maka diterbitkannya Perda Kabupaten Jember Nomor 35 Tahun 2003 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember sebagai pengganti Perda Nomor 70 Tahun 2000.

Dalam pelaksanaan Penyelenggaraan Pemerintahan serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 120 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dalam rangka pelaksanaan Otonomi Daerah secara berdaya guna dan berhasil guna, maka dilakukan perubahan terhadap Perda Nomor 35 Tahun 2003 dengan ditetapkannya Perda Nomor 11 Tahun 2005 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember yang digunakan sebagai dasar Pelaksanaan Operasional Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember.

Badan Kependudukan, KB dan Catatan Sipil Kabupaten Jember memiliki visi agar terwujudnya Kelembagaan dan Aparatur yang handal dan memuaskan dalam pelayanan bidang kependudukan, keluarga berencana dan catatan sipil. Sedangkan untuk misi Badan Kependudukan, KB dan Catatan Sipil Kabupaten

Jember ada 3 (tiga) yaitu; (1) Mewujudkan Aparatur yang inovatif, kreatif, produktif, dan berwibawa. (2) Mewujudkan sistem dan tata kerja kelembagaan yang efektif dan efisien dalam pelayanan bidang kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil. Dan (3) mendorong peningkatan partisipasi masyarakat yang konstruktif dalam kegiatan administrasi kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil.

Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember yang berkedudukan sebagai unsur pelaksanaan tugas Pemerintah Kabupaten Jember ini tentunya memperoleh sumber keuangan untuk pembiayaan kegiatan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah serta subsidi atau bantuan dari Pemerintah Atasan atau lembaga lainnya yang diperoleh secara sah. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan tugas, Kepala Badan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember terletak di kawasan kampus Universitas Jember tepatnya di Jalan Jawa Nomor 18 Jember. Kawasan ini tergolong Tropika lembab (Humid Tropics) dengan topografi dataran rendah ketinggian sekitar 90 dpl dengan suhu udara rata-rata berkisar 27 derajat celsius, sehingga secara umum suasana Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember pada umumnya tergolong beriklim panas.

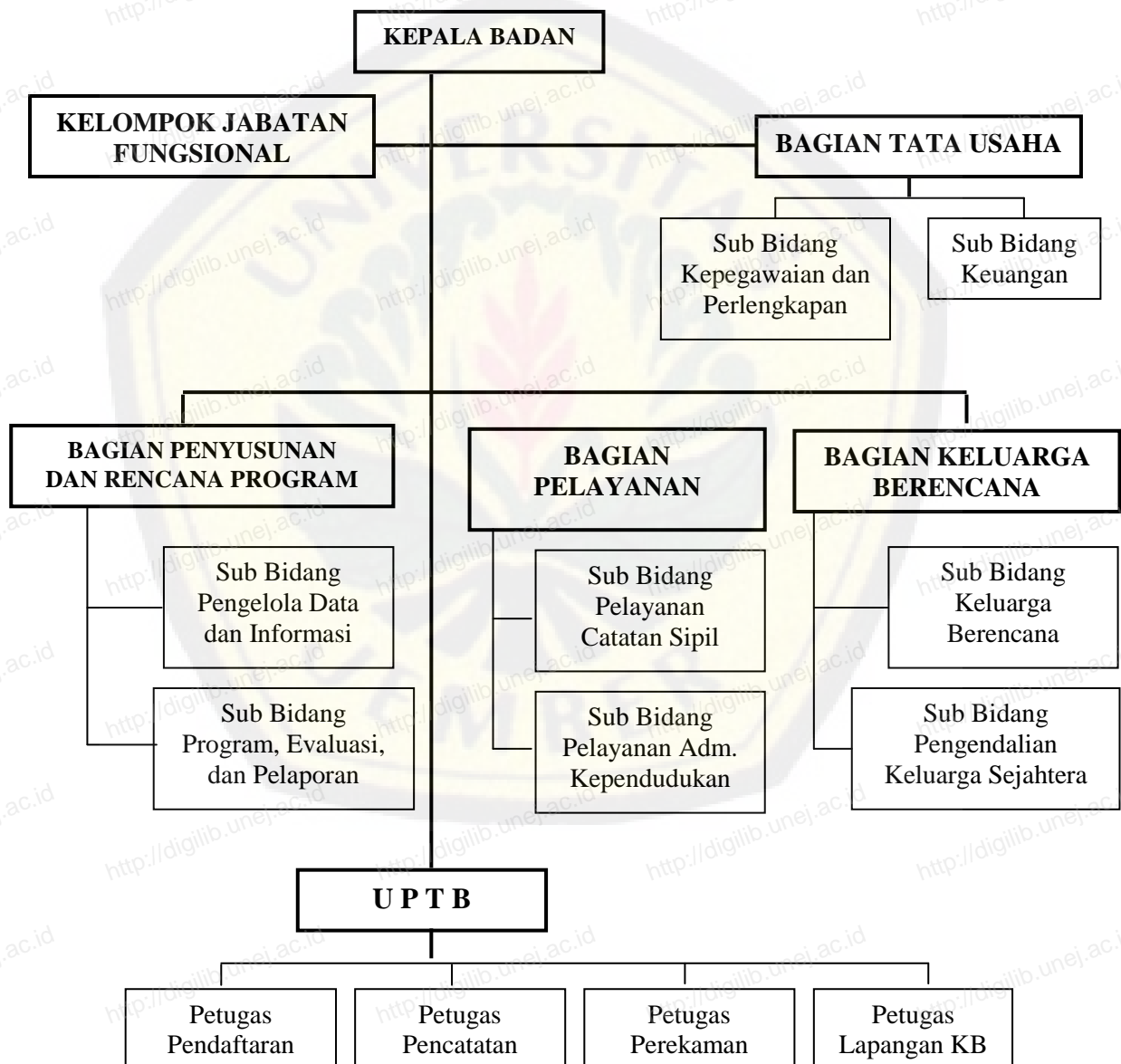
Lokasi Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember dapat dikatakan sebagai lokasi yang strategis, karena berada di pusat perkotaan, mudah dijangkau, dan mudah dilalui oleh berbagai alat transportasi, baik angkutan umum maupun kendaraan pribadi atau dinas.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan hubungan-hubungan diantara pejabat maupun bidang-bidang satu sama lain sehingga jelas kedudukannya. Adanya struktur organisasi yang baik akan memungkinkan terjadinya suatu kerja sama antar bagian-bagian yang ada.

Struktur organisasi Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember adalah berbentuk struktur organisasi garis dan staff, sebagai berikut :

**STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPENDUDUKAN, KB DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN JEMBER
SESUAI PERATURAN DAERAH (PERDA) NO. 11 TAHUN 2005**



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber : Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember

4.1.4 Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan

4.1.4.1 Tugas Pokok

Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan koordinasi perencanaan program, pelaksanaan dan pengendalian di bidang kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil.

Dalam susunan organisasi Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember dipimpin seorang Kepala Badan dan dibantu oleh karyawan-karyawan pada :

a. Bidang Tata Usaha

1. Sub Bidang Keuangan

Tugas Pokok :

- 1.1 Menyiapkan data dan bahan dalam rangka penyusunan anggaran keuangan dan program kerja badan;
- 1.2 Melaksanakan pengelolaan keuangan termasuk pengelolaan dan pembayaran gaji pegawai;
- 1.3 Menyusun laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- 1.4 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

2. Sub Bidang Kepegawaian dan Perlengkapan

Tugas Pokok :

- 2.1 Menyelenggarakan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengumpulan data kepegawaian, pembuatan buku induk dan mutasi pegawai;
- 2.2 Menyusun formasi pegawai dan perencanaan pegawai;
- 2.3 Mengelola administrasi tentang kedudukan dan hak pegawai termasuk jabatan fungsional;
- 2.4 Mengurus kesejahteraan pegawai;
- 2.5 Melakukan pengelolaan urusan surat menyurat, pengetikan, penggandaan, dan tata usaha kearsipan;

- 2.6 Mengurus administrasi perjalanan dinas, tugas-tugas keprotokolan dan kehumasan;
- 2.7 Melaksanakan urusan rumah tangga, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat dinas;
- 2.8 Menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan rencana kebutuhan perlengkapan kantor;
- 2.9 Melakukan pengelolaan, pemanfaatan dan perawatan perlengkapan dan peralatan kantor;
- 2.10 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

b. Bidang Penyusunan Rencana Program

1. Sub Bidang Pengelolaan Data dan Informasi

Tugas pokok :

- 1.1 Melaksanakan pengumpulan, pengelolaan, penganalisaan dan pengkajian informasi kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil;
- 1.2 Penyiapan dan penyusunan aplikasi sistem informasi bidang kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil;
- 1.3 Melakukan pembangunan dan pembinaan system informasi bidang kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil;
- 1.4 Membuat perkiraan perhitungan perkembangan kependudukan;
- 1.5 Memberikan pelayanan informasi di bidang kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil;
- 1.6 Melaksanakan pemeliharaan dan pengamanan data kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil;
- 1.7 Melaksanakan pembinaan dan penyuluhan tentang administrasi kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil;
- 1.8 Menyiapkan bahan dalam rangka perumusan analisis dampak kependudukan;
- 1.9 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

2. Sub Bidang Program, evaluasi dan pelaporan

Tugas pokok :

- 2.1 Melaksanakan penyusunan program dan kegiatan pengelolaan administrasi kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil;
- 2.2 Melaksanakan penyusunan rencana anggaran, perubahan anggaran, dan monitoring pelaksanaan kegiatan;
- 2.3 Melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil;
- 2.4 Melaksanakan pengendalian dan evaluasi kegiatan administrasi kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil;
- 2.5 Melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk sistem pelaporan administrasi kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil;
- 2.6 Melaksanakan pelaporan program dan kegiatan serta pelaporan dalam bidang kependudukan, keluarga berencana, dan catatan sipil;
- 2.7 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

c. Bidang Catatan Sipil dan Administrasi Kependudukan

1. Sub Bidang Pelayanan Catatan Sipil

Tugas pokok :

- 1.1 Melaksanakan pencatatan Akta Kelahiran, Akta Perkawinan dan Perceraian, Akta Pengakuan dan Pengesahan Anak serta Akta Kematian;
- 1.2 Melaksanakan persiapan penerbitan kutipan Akta Kelahiran, Akta Perkawinan dan Perceraian, Akta Pengakuan dan Pengesahan Anak serta Akta Kematian;
- 1.3 Melaksanakan pengumpulan, pengelolaan dan pemeliharaan berkas Akta-Akta Catatan Sipil;
- 1.4 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

2. Sub Bidang Pelayanan Administrasi Kependudukan

Tugas pokok :

- 2.1 Menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan petunjuk penyelenggaraan pendaftaran penduduk termasuk orang asing;
- 2.2 Menyusun ketentuan serta petunjuk pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, Nomor Induk Kependudukan serta kartu kependudukan lainnya;
- 2.3 Melaksanakan pengumpulan berkas kependudukan serta pengelolaan, penyimpanan dan pemeliharaan berkas kependudukan;
- 2.4 Menetapkan ketentuan serta memberikan petunjuk tentang perubahan nama;
- 2.5 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

d. Bidang Keluarga Berencana

1. Sub Bidang Keluarga Berencana

Tugas pokok :

- 1.1 Melaksanakan pelayanan program Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi;
- 1.2 Mengendalikan penyelenggaraan program Keluarga Berencana dan kesehatan reproduksi;
- 1.3 Melaksanakan pembinaan peran institusi masyarakat dalam program keluarga berencana dan kesehatan reproduksi;
- 1.4 Melaksanakan koordinasi dalam bidang advokasi, komunikasi, informasi, dan edukasi serta meningkatkan peran serta institusi masyarakat dalam program keluarga berencana,
- 1.5 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

2. Sub Bidang Pengendalian Keluarga Sejahtera

Tugas pokok :

- 2.1 Pelaksanaan program advokasi, komunikasi, informasi, edukasi, institusi, peran serta, dan pemberdayaan ekonomi keluarga dan peningkatan kualitas lingkungan keluarga;

- 2.2 Pengendalian pelaksanaan program advokasi, komunikasi, informasi, edukasi, institusi, peran serta, dan pemberdayaan ekonomi keluarga, pengembangan ketahanan keluarga dan peningkatan kualitas lingkungan keluarga;
- 2.3 Evaluasi pelaksanaan program advokasi, komunikasi, informasi, edukasi, institusi, peran serta, dan pemberdayaan ekonomi keluarga;
- 2.4 Pengembangan ketahanan keluarga dan peningkatan kualitas lingkungan kerja;
- 2.5 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

e. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya, dimana jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Kelompok ini mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Catatan sipil sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

f. Unit Pelaksanaan Teknis

Unit Pelaksanaan Teknis Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana teknis operasional Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil yang wilayah kerjanya ada di setiap Kecamatan. Dalam setiap Unit Pelaksanaan Teknis, terbagi menjadi 4 bidang, yaitu :

1. Petugas Pendaftaran

Tugas pokok :

- 1.1 Menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan petunjuk penyelenggaraan pendaftaran penduduk di tingkat desa/kelurahan;
- 1.2 Menindak lanjuti pendaftaran penduduk ke tingkat Kabupaten;
- 1.3 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTB.

2. Petugas Pencatatan Sipil

Tugas pokok :

2.1 Melaksanakan pencatatan Akta Kelahiran, Akta Perkawinan dan Perceraian, Akta Pengakuan dan Pengesahan Anak serta Akta Kematian di desa/kelurahan;

2.2 Melaporkan pencatatan yang telah di laksanakan kepada Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember khususnya Bidang Catatan Sipil dan Administrasi Kependudukan;

2.3 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTB.

3. Petugas Perekaman Data

Tugas pokok :

3.1 Melaksanakan pengumpulan, pengelolaan dan pemeliharaan berkas Akta-Akta Catatan Sipil di tingkat desa/kelurahan

3.2 Melaksanakan pengumpulan berkas kependudukan serta pengelolaan, penyimpanan dan pemeliharaan berkas kependudukan di tingkat desa/kelurahan

3.3 Melaporkan rekapitulasi perekaman data dan berkas kependudukan kepada Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember;

3.4 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTB.

4. Petugas Lapangan Keluarga Berencana

Tugas pokok :

4.1 Mengelola pelaksanaan kegiatan Program KB Nasional di desa/kelurahan;

4.2 Menggerakkan partisipasi masyarakat dalam Program KB Nasional di desa/kelurahan;

4.3 Memberdayakan keluarga dan masyarakat dalam pelaksanaan Program KB Nasional di desa/kelurahan;

4.4 Menggalang dan mengembangkan kemitraan dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan Program KB Nasional di desa/kelurahan;

4.5 Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTB.

4.1.4.2 Fungsi

Badan Kependudukan, KB dan Catatan Sipil Kabupaten Jember mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan tentang perencanaan pembangunan dan pengolahan administrasi Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Catatan Sipil;
2. Pelayanan kepada masyarakat di bidang Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Catatan Sipil;
3. Pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan teknis di bidang Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Catatan Sipil;
4. Pengawasan dan pengendalian teknis di bidang Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Catatan Sipil;
5. Pelaksanaan tugas-tugas Ketata Usahaan;
6. Merumuskan perencanaan kebijaksanaan, pembinaan dan perijinan di bidang kesejahteraan rakyat sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati;
7. Melakukan koordinasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan Catatan Sipil;
8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

4.1.4.3 Kewenangan

Badan Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember, memiliki beberapa kewenangan sebagai berikut :

1. Penyusunan rencana pembangunan dan pengembangan kegiatan pendaftaran dan pencatatan penduduk;
2. Pembinaan umum dan teknis berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah sesuai peraturan perundang-undangan;
3. Pemberian Nomor Induk Kependudukan (NIK) dan Nomor Kartu Keluarga;
4. Pendaftaran dan penerbitan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP);
5. Pencatatan dan penerbitan Akta Kelahiran, Akta Perkawinan, Akta Perceraian, Akta Kematian, dan Akta Pengakuan Pengesahan Anak;
6. Pencatatan biodata dan perubahan data penduduk;

7. Pengumpulan, pengelolaan, dan evaluasi data kependudukan;
8. Pengendalian pertumbuhan penduduk melalui program Keluarga Berencana;
9. Pengembangan Keluarga Berencana;
10. Perumusan analisis dampak kependudukan bagi pembangunan daerah.

4.1.5 Personalia Perusahaan

Dalam menjalankan aktivitas Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember tidak terlepas dari orang-orang yang berkepentingan di dalamnya. Dalam melaksanakan proses pelayanan pada masyarakat, tenaga kerja memiliki peranan penting yang mampu mempengaruhi berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

a. Jumlah Tenaga Kerja

Kekuatan personil Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember sebanyak 244 orang karyawan, yang terdiri dari :

- 1 Orang Kepala Badan;
- 1 Orang Kepala Bagian Tata Usaha;
- 3 Orang Kepala Bidang;
- 2 Orang Kepala Sub Bagian;
- 6 Orang Kepala Sub Bidang;
- 31 Orang Kepala UPTB;
- 118 Orang PLKB;
- 71 Orang Staf;
- 7 Orang Paramedis;
- 4 Orang Rollstat.

b. Hari Kerja dan Jam Kerja

Dalam melaksanakan tugas-tugas, setiap perusahaan/organisasi pastinya memiliki jam kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan masing-masing perusahaan. Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember

memiliki hari dan jam kerja yang sama dengan unsur-unsur pelaksana tugas Pemerintah Kabupaten Jember lainnya, yaitu :

Hari Kerja : Senin – Jum'at
Jam Kerja : 07.00 s.d. 15.00 WIB
Istirahat : 12.00 s.d. 13.00 WIB
Hari Libur : Sabtu – Minggu

c. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan yang dilakukan oleh Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember didasarkan pada pangkat/jabatan serta golongan dari masing-masing karyawan. Untuk kenaikan pangkat/jabatan karyawan Badan Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Catatan Sipil dilakukan sesuai dengan perencanaan karir yang telah ditentukan oleh Pemerintah Kabupaten Jember berdasarkan masukan dari pihak perusahaan sendiri.

d. Kondisi Kerja

Kondisi kerja berkaitan dengan kondisi tempat kerja, perlengkapan alat kerja, dan fasilitas yang ada di tempat kerja. Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember berusaha memberikan kenyamanan bagi para karyawannya dalam bekerja, dengan tujuan agar kinerja karyawan dapat tetap terjaga dan kepuasan kerja karyawan dapat dicapai.

Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember menyediakan perlengkapan yang memadai guna mendukung kelancaran kinerja karyawan. Fasilitas-fasilitas tersebut misalnya perusahaan menyediakan kendaraan dinas, komputer di setiap bidang, telephone, musholah, fasilitas dalam memberikan penyuluhan tentang Program Keluarga Berencana yang mampu menarik perhatian masyarakat dan mudah dimanfaatkan oleh karyawan, serta fasilitas-fasilitas pelayanan lainnya yang bersifat mendukung lancarnya proses kinerja karyawan Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember.

Semua fasilitas tersebut diberikan oleh perusahaan sebagai pelayanan kepada karyawannya yang telah memberikan tenaga dan pikiran guna kelancaran kegiatan operasional perusahaan. Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember menganggap bahwa karyawan adalah *asset* penting bagi perusahaan yang harus mendapatkan perlakuan yang baik.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas terhadap alat ukur ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 118 PLKB Kabupaten Jember. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS v.13 for Windows. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila hasil yang terdapat pada output *Corrected Item Total Correlation* pada perhitungan SPSS lebih besar dari nilai r_{tabel} yakni lebih besar dari 0,176.

Berdasarkan pengujian validitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa 5 item *locus of control* (Q1 sampai dengan Q5) menunjukkan hasil yang valid karena keseluruhan nilai *Corrected Item Total Correlation* berada di atas r_{tabel} yakni di atas 0,176. Hasil pengujian validitas untuk variabel *locus of control* disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Validitas Item Pertanyaan Variabel *Locus of Control*

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Q1	0,671	Valid
Q2	0,685	Valid
Q3	0,724	Valid
Q4	0,726	Valid
Q5	0,752	Valid

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* untuk masing-masing item pertanyaan dari Q1 sampai dengan Q2 memberikan nilai yaitu : 0,671; 0,685; 0,724; 0,726; dan 0,752. Keseluruhan hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan nilai pada r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima item pertanyaan variabel *locus of control* telah dinyatakan valid. Perhitungan selengkapnya untuk validitas item pertanyaan variabel *locus of control* dapat dilihat pada Lampiran 8.

Variabel *self efficacy* yang terdiri dari 5 item pertanyaan (Q6 sampai dengan Q10) juga dinyatakan valid dengan nilai masing-masing *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} ($>0,176$). Hasil pengujian validitas untuk variabel *self efficacy* disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Validitas Item Pertanyaan Variabel *Self Efficacy*

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Q6	0,662	Valid
Q7	0,673	Valid
Q8	0,670	Valid
Q9	0,618	Valid
Q10	0,510	Valid

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* untuk masing-masing item pertanyaan dari Q1 sampai dengan Q5 memberikan nilai yaitu : 0,662; 0,673; 0,670; 0,618; dan 0,510. Keseluruhan hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima item pertanyaan variabel *self efficacy* adalah valid. Perhitungan selengkapnya untuk validitas item pertanyaan variabel *self efficacy* dapat dilihat pada Lampiran 9.

Variabel motivasi kerja yang terdiri dari 5 item pertanyaan (Q1 sampai dengan Q5) secara keseluruhan dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} ($> 0,176$). Hasil pengujian validitas untuk variabel motivasi kerja disajikan pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Validitas Item Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Q11	0,566	Valid
Q12	0,569	Valid
Q13	0,766	Valid
Q14	0,707	Valid
Q15	0,510	Valid

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa *Corrected Item Total Correlation* untuk masing-masing item pertanyaan dari Q1 sampai dengan Q5 memberikan nilai yaitu : 0,566; 0,569; 0,766; 0,707; dan 0,510. Keseluruhan hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan nilai pada r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima item pertanyaan variabel motivasi kerja telah dinyatakan valid. Perhitungan selengkapnya untuk validitas item pertanyaan variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Lampiran 10.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α) dan diproses melalui program komputer SPSS v.13 for Windows. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas terhadap masing-masing variabel disajikan pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	0,878	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,828	Reliabel
Motivasi Kerja	0,820	Reliabel

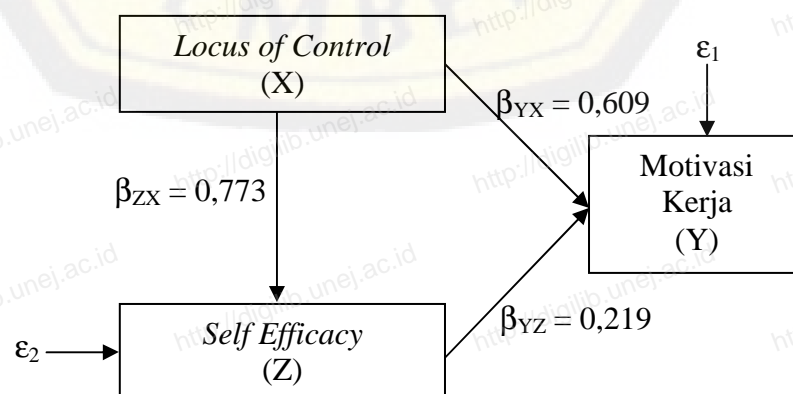
Sumber : Lampiran 8 sampai dengan 10

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* (α) variabel *locus of control* adalah 0,878, artinya 87,8% alat pengukur variabel *locus of control* dalam penelitian ini dapat dipercaya. Variabel *self efficacy* bernilai 0,828 atau 82,8% dan variabel motivasi kerja bernilai 0,820 atau 82% juga dapat diandalkan karena mempunyai nilai yang melebihi batas minimum 0,60 (60%). Perhitungan reliabilitas untuk variabel *locus of control* dapat dilihat pada Lampiran 8, untuk variabel *self efficacy* pada Lampiran 9, sedangkan untuk variabel motivasi kerja disajikan pada Lampiran 10.

4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Bagian ini menguraikan signifikansi tiap-tiap jalur dalam model dengan menggunakan analisis jalur. Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja PLKB Kabupaten Jember melalui variabel *self efficacy*. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka jalur tersebut akan dihilangkan dari model sesuai dengan ketentuan *trimming theory*. Dengan mengetahui signifikansi tiap-tiap jalur akan menjawab hipotesis yang diajukan, diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

Untuk penyelesaian analisis jalur perlu diketahui adanya *path diagram* maupun *path coefficient* (koefisien jalur). Model analisis jalur beserta koefisien jalur disajikan pada Gambar 4.2 berikut ini :



Gambar 4.2 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur

Sumber : Lampiran 11 dan 12

Dari Gambar 4.2 tersebut dapat diketahui persamaan jalur struktural sebagai berikut :

$$Z = \beta + 0,773X + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta + 0,609X + 0,219Z + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

di mana :

X = *Locus of control*

Z = *Self efficacy*

Y = Motivasi Kerja

β_0 = *Intercept*

$\varepsilon_{1,2}$ = *Residual Variabel / error*

4.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam rangka menguji taraf signifikansi dari hipotesis-hipotesis yang telah ditetapkan, penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ atau $p < 0,05$ sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Nilai koefisien jalur dan pengujian hipotesis-hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.5 yang menampilkan nilai beta, t_{hitung} , koefisien determinasi (r^2) dan nilai p (*p-value*) sebagai berikut :

Tabel 4.5 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

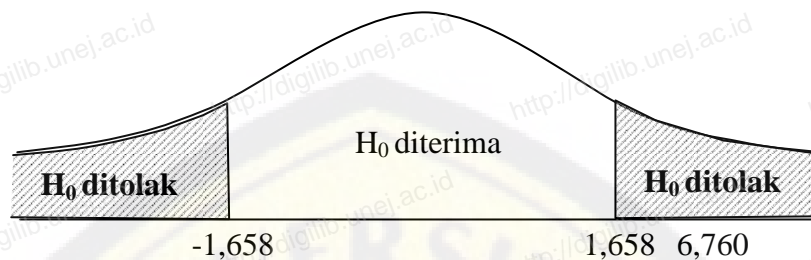
Hipotesis	Variabel bebas	Variabel terikat	Beta	t_{hitung}	r^2	<i>p-value</i>	Keterangan
H ₁	X	Y	0,609	6,760	0,624	0,000	H ₀ ditolak
H ₂	Z	Y	0,219	2,432	0,624	0,017	H ₀ ditolak
H ₃	X	Z	0,773	13,113	0,624	0,000	H ₀ ditolak

Sumber : Lampiran 11 – 12

4.4.1 Hipotesis Pertama (H_1)

H_{01} : *locus of control* (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja (Y)

H_{a1} : *locus of control* (X) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja (Y)



Gambar 4.3 Kurva Normal Pengujian Hipotesis Untuk Variabel *Locus of Control*

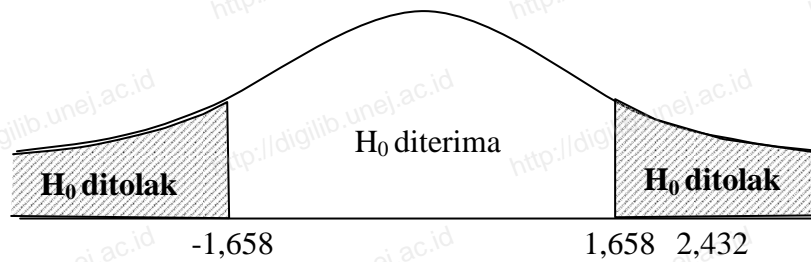
Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Dari hasil analisis jalur menggunakan program SPSS v. 13 for Windows pada tingkat kepercayaan 5% diperoleh koefisien jalur (beta) sebesar 0,609 dengan *p-value* 0,000. Karena *p-value* $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Uji signifikansi diperoleh dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai t_{tabel} maka H_0 diterima, sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak. Dari Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 6,760 sedangkan nilai statistik t_{tabel} dua sisi diperoleh angka 1,658. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,760 > 1,658$) atau dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan dan positif *locus of control* terhadap motivasi kerja.

4.4.2 Hipotesis Kedua (H_2)

H_{02} : *self efficacy* (Z) tidak mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja (Y)

H_{a2} : *self efficacy* (Z) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja (Y)



Gambar 4.4 Kurva Normal Pengujian Hipotesis Untuk Variabel *Self Efficacy*

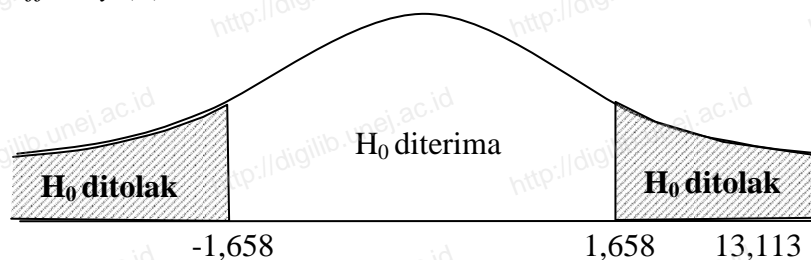
Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Dari hasil analisis jalur menggunakan program SPSS v. 13 for Windows pada tingkat kepercayaan 5% diperoleh koefisien jalur (beta) sebesar 0,219 dengan *p-value* 0,017. Karena *p-value* $< \alpha$ atau $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Uji signifikansi diperoleh dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai t_{tabel} maka H_0 diterima, sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak. Dari Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 2,432 sedangkan nilai statistik t_{tabel} dua sisi diperoleh angka 1,658. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,432 > 1,658$) atau dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan dan positif *self efficacy* terhadap motivasi kerja.

4.4.3 Hipotesis Ketiga (H_3)

H_{03} : *locus of control* (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *self efficacy* (Z)

H_{a3} : *locus of control* (X) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *self efficacy* (Z)



Gambar 4.5 Kurva Normal Pengujian Hipotesis Untuk Variabel *Locus of Control* Terhadap *Self Efficacy*

Sumber: Lampiran 12

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Dari hasil analisis jalur menggunakan program SPSS v. 13 for Windows pada tingkat kepercayaan 5% diperoleh koefisien jalur (beta) sebesar 0,773 dengan p -value 0,000. Karena p -value $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Uji signifikansi diperoleh dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai t_{tabel} maka H_0 diterima, sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak. Dari Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 13,113 sedangkan nilai statistik t_{tabel} dua sisi diperoleh angka 1,658. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,113 > 1,658$) atau dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan dan positif *self efficacy* terhadap motivasi kerja.

4.5 Perhitungan Analisis Jalur

Bagian ini menjelaskan tentang perhitungan pengaruh *locus of control* (X) dan *self efficacy* (Z) terhadap motivasi kerja (Y). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh tersebut, masing-masing jalur diuji signifikansinya terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan dari model. Dari hasil struktur yang baru tersebut dilakukan perhitungan kembali masing-masing koefisien jalurnya (*path coefficient*). Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) maupun pengaruh totalnya (*total effect*).

Langkah berikutnya adalah melakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *locus of control* (X) terhadap motivasi kerja (Y) melalui *self efficacy* (Z) serta menghitung variabel sisa (*residual variable*), yaitu variabel lain selain variabel *locus of control* (X) dan *self efficacy* (Z) yang juga mempengaruhi motivasi kerja (Z) PLKB kabupaten Jember tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian.

a. Menghitung Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. Pengaruh variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja

$$DE_{yx} : X \rightarrow Y = 0,609$$

2. Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap motivasi kerja

$$DE_{yz} : Z \rightarrow Y = 0,219$$

3. Pengaruh variabel *locus of control* terhadap *self efficacy*

$$DE_{zx} : X \rightarrow Z = 0,773$$

b. Menghitung Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

Pengaruh variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja melalui *self efficacy*.

$$IE_{yzx} : X \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,773 \times 0,219 = 0,169$$

c. Menghitung Pengaruh Total (*Total Effect* atau TE)

1. Pengaruh variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja melalui *self efficacy* : $TE_{yzx} = DE_{zx} + IE_{yzx} = 0,773 + 0,169 = 0,942$

2. Pengaruh variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja

$$DE_{yx} : X \rightarrow Y = 0,609$$

3. Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap motivasi kerja

$$DE_{yz} : Z \rightarrow Y = 0,219$$

d. Menghitung Pengaruh Sisa (*Residual Effect*)

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh sisa } (\epsilon) \text{ terhadap } Y &= \sqrt{1 - R^2} \\ \epsilon_1 &= \sqrt{1 - 0,624} = 0,613 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh sisa } (\epsilon) \text{ terhadap } Z &= \sqrt{1 - R^2} \\ \epsilon_2 &= \sqrt{1 - 0,597} = 0,635 \end{aligned}$$

Susunan pengaruh yang lebih terperinci dapat dilihat pada Tabel 4.13 yang menampilkan besarnya pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) dan tidak langsung (*Indirect effect* atau IE) serta pengaruh total (*Total effect* atau TE) yang didasarkan pada perhitungan koefisien jalur serta nilai dari variabel sisa.

Tabel 4.6 Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Serta Pengaruh Total *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja.

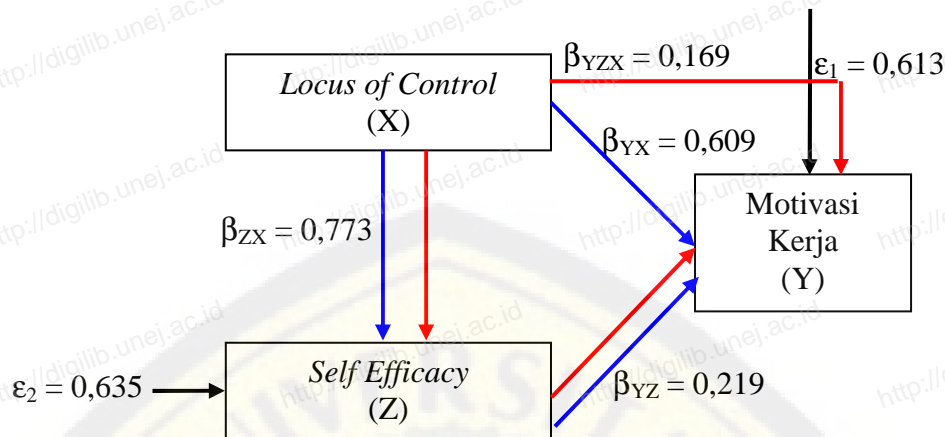
Variabel	<i>Dirrect Effect</i>		<i>Indirect Effect</i>		<i>Total Effect</i>	
	Nilai	%	Nilai	%	Nilai	%
<i>Locus Of Control</i>						
X → Y	0,609	60,9%	-	-	0,609	60,9%
X → Z	0,773	77,3%	-	-	-	-
X → Z → Y	-	-	0,169	16,9%	-	-
Pengaruh Total	0,773	77,3%	0,169	16,9%	0,609	60,9%
Pengaruh Sisa (<i>Residual Effect</i>) Terhadap Y					0,613	61,3%
<i>Self Efficacy</i>						
Z → Y	0,219	21,9%	-	-	-	-
Pengaruh Sisa (<i>Residual Effect</i>) Terhadap Z					0,635	63,5%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dari *locus of control* terhadap motivasi kerja PLKB Kabupaten Jember adalah sebesar 60,9% sedangkan pengaruh langsung dari *locus of control* terhadap *self efficacy* adalah sebesar 77,3%. Variabel perantara, yaitu *self efficacy* juga memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja PLKB Kabupaten Jember yaitu sebesar 21,9%.

Locus of Control memiliki pengaruh tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui *self efficacy* yaitu sebesar 16,9%. Pengaruh total *locus of control* dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja menghasilkan nilai 94,2%. Selanjutnya, pengaruh variabel sisa atau *residual variable* (variabel yang tidak dijelaskan dalam model) terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 61,3% dan terhadap variabel *self efficacy* sebesar 63,5%. Artinya, pengaruh di luar *locus of control* dan *self efficacy* terhadap variabel motivasi kerja sebesar 61,3%. Sedangkan pengaruh terhadap variabel *self efficacy* di luar variabel *locus of control* sebesar 63,5%.

Besarnya pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) dan tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) dapat dilihat pada diagram jalur Gambar 4.6 berikut ini :



Gambar 4.6 Diagram Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Sumber : Data Diolah

Keterangan :

- : Pengaruh Langsung
- : Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa pengaruh langsung *locus of control* terhadap motivasi kerja memiliki nilai 0,609 (60,9%), lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja melalui *self efficacy* yaitu sebesar 0,169 (16,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jalur yang paling efektif adalah jalur antara *locus of control* terhadap motivasi kerja tanpa melalui variabel *self efficacy*. Namun pengaruh langsung yang terbesar adalah pengaruh *locus of control* terhadap *self efficacy* dengan nilai sebesar 0,773 atau 77,3%.

4.6 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Variabel *Locus of Control* (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Setelah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur melalui program SPSS v. 13 for Windows diperoleh nilai t_{hitung} 6,760 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,658 artinya hipotesis yang menyatakan *locus of control* yang

berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja PLKB Kabupaten Jember dapat diterima. Hal ini disebabkan karena motivasi terbentuk dari sikap setiap individu dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Sikap mental individu yang pro dan positif terhadap situasi kerja tim itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental individu dalam suatu perusahaan/organisasi haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik, yaitu siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan. Artinya individu tersebut dalam tim kerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi organisasi dan berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Tim kerja PLKB Kabupaten Jember di setiap UPTB memiliki target atau tujuan utama untuk mengajak masyarakat di desa/kelurahan agar bersedia mendukung dan mengikuti program KB hingga pada akhirnya nanti program Keluarga Berencana Nasional dapat terlaksana dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut, PLKB Kabupaten Jember harus mengenali dan memahami dengan baik situasi dan kondisi masyarakat sekitar yang menjadi sasaran dalam melaksanakan tugasnya, baik kondisi secara fisik, psikologis, ekonomi, maupun budaya yang ada disekitarnya. Dengan demikian para Petugas Lapangan KB tinggal menyiapkan fisik dan mentalnya dalam menghadapi masyarakat secara langsung di lapangan.

Bagi individu yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Sebaliknya, individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya (Kreitner dan Kinichi, 1992:112).

Hubungan secara langsung dengan masyarakat yang beraneka ragam karakteristik, kepercayaan dan kemampuan dalam menangkap pesan, menjadikan *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. PLKB Kabupaten Jember hanya memiliki 2 (dua) pilihan keyakinan dalam melaksanakan tugas atas keberhasilan yang akan dicapainya nanti. Apabila

mereka meyakini bahwa dengan kemampuan bersosialisasi dan pengetahuan yang mereka miliki dapat membuat masyarakat yakin dan mau untuk mengikuti program Keluarga Berencana Nasional, maka mereka akan memiliki dorongan yang kuat untuk memerankan diri dalam proses keberhasilannya. Sebaliknya, jika mereka hanya menganggap bahwa keberhasilan membuat masyarakat percaya dan memahami pentingnya program Keluarga Berencana hanyalah sebagai faktor keberuntungan semata atau karena waktu dan tempat yang tepat saja, menjadikan PLKB tersebut tidak memiliki dorongan yang kuat untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. *Locus of control* merupakan kekuatan yang jauh lebih besar dalam memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pada PLKB Kabupaten Jember dibandingkan dengan *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (beta) pada output regresi yang menunjukkan nilai 0,609 jauh lebih besar daripada *self efficacy* yang hanya memiliki nilai 0,219. Oleh sebab itu, tim kerja PLKB Kabupaten Jember harus mampu bekerja sama dengan baik, menjadi tim kerja yang solid, yang saling menghargai, dan saling memberikan kontribusi positif dalam memerankan fungsinya, sehingga tujuan utama yang telah ditentukan dapat tercapai.

4.7.2 Pengaruh Variabel *Self Efficacy* (Z) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Dalam pengujian hipotesis yang menggunakan analisis jalur melalui program SPSS v. 13 for Windows diperoleh nilai t_{hitung} 2,432 lebih besar daripada t_{tabel} 1,658 artinya hipotesis yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja PLKB Kabupaten Jember dapat diterima. Hal ini dikarenakan pada dasarnya *self efficacy* menentukan bagaimana rasa percaya pada diri sendiri, pola berpikir, memotivasi diri sendiri dan menentukan bagaimana seseorang bertindak dan menyelesaikan tugasnya (Bandura, 1994).

Dalam upaya pelaksanaan tugas yang diemban oleh PLKB Kabupaten Jember, banyak sekali tantangan yang dihadapi terutama kepercayaan masyarakat yang percaya bahwa “banyak anak akan membawa banyak rejeki”. Dalam menanggapi, para PLKB dituntut untuk mampu menghapus, atau bahkan menghilangkan kepercayaan yang sudah membudaya tersebut. Di satu sisi,

masyarakat enggan mengikuti program KB dikarenakan faktor ekonomi yang lemah, sehingga banyak pemikiran masyarakat yang menyatakan bahwa masih banyak kebutuhan lain yang lebih diutamakan pemenuhannya daripada untuk mendapatkan alat-alat kontrasepsi. Dengan demikian, hal yang paling dibutuhkan oleh tim kerja PLKB Kabupaten Jember adalah percaya pada diri sendiri atas kemampuan untuk keberhasilannya dalam menghadapi tantangan tersebut dengan selalu berusaha keras untuk mencoba melakukan sesuatu hal demi tercapainya tujuan dan berperilaku aktif dengan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, tanpa takut akan terjadi kegagalan.

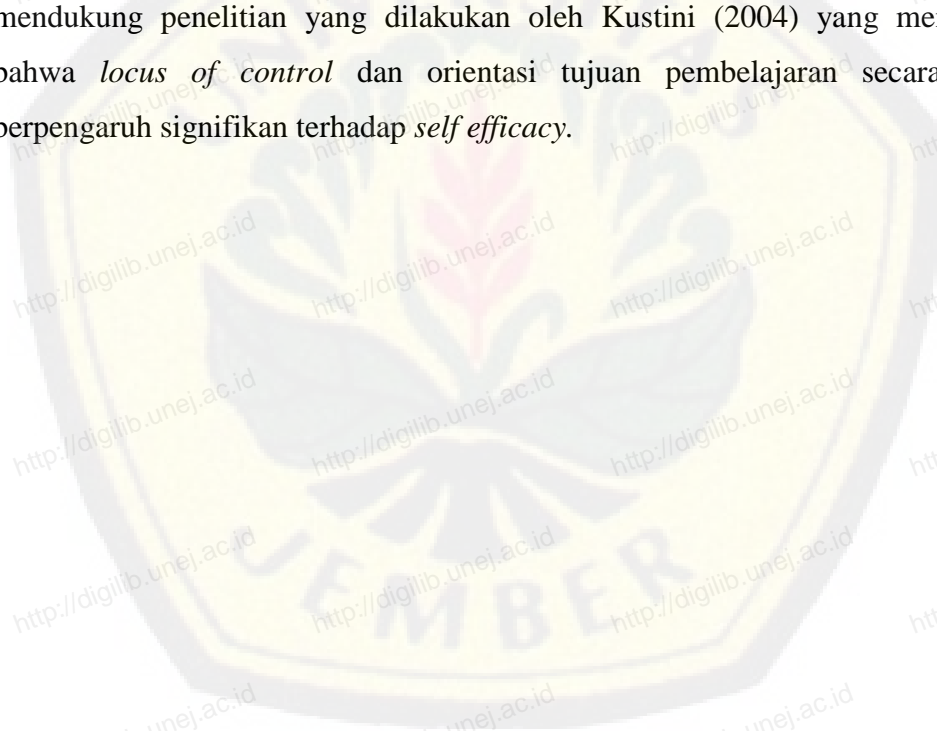
Motivasi kerja muncul dari dua dorongan, yaitu dari dalam diri sendiri dan dari pihak lain. *Self efficacy* yang tinggi merupakan salah satu sumber dorongan dari dalam diri. *Self efficacy* membentuk kepercayaan terhadap apa yang dapat mereka lakukan, yang dapat menyebabkan mereka mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Ketika menghadapi kesulitan, individu yang mempunyai keraguan diri atas kemampuannya akan mengurangi usaha-usaha atau bahkan menyerah sama sekali. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Amalia (2006) dan Priyanto (2007) yang mengatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga. Sedangkan dengan menggunakan PLKB Kabupaten Jember sebagai responden, menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh sebesar 21,9% terhadap motivasi kerja.

4.7.3 Pengaruh Variabel *Locus of Control* (X) Terhadap *Self Efficacy* (Z)

Setelah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur melalui program SPSS v. 13 for Windows diperoleh nilai t_{hitung} 13,113 lebih besar daripada t_{tabel} 1,658 artinya hipotesis yang menyatakan *locus of control* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self efficacy* PLKB Kabupaten Jember dapat diterima. Hal ini dikarenakan individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan lebih menyukai keahlian-keahlian dibandingkan situasi yang menguntungkan.

Sedangkan individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan.

PLKB Kabupaten Jember yang memiliki keyakinan bahwa kemampuan yang dimiliki lebih berperan dalam menentukan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dibandingkan oleh faktor keberuntungan dan nasib, akan mempersepsikan diri memiliki kemampuan yang sangat baik dan memiliki optimis yang tinggi dapat memberikan pemahaman pada masyarakat tentang pentingnya program Keluarga Berencana. Penelitian yang menunjukkan besarnya pengaruh *locus of control* terhadap *self efficacy* dengan nilai 0,773 atau 77,3% ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kustini (2004) yang mengatakan bahwa *locus of control* dan orientasi tujuan pembelajaran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*.



V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. a. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *locus of control* terhadap motivasi kerja, hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} = 6,760$ adalah lebih besar dari $t_{tabel} = 1,658$.
- b. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *self efficacy* terhadap motivasi kerja, hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} = 2,432$ adalah lebih besar dari $t_{tabel} = 1,658$.
- c. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *locus of control* terhadap *self efficacy*, hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} = 13,113$ adalah lebih besar dari $t_{tabel} = 1,658$.
2. a. Besarnya pengaruh langsung *locus of control* terhadap motivasi kerja PLKB Kabupaten Jember adalah 0,609 sedangkan pengaruh tidak langsung *locus of control* terhadap motivasi kerja PLKB Kabupaten Jember melalui *self efficacy* adalah 0,169. Oleh karena nilai pengaruh langsung *locus of control* terhadap motivasi kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *locus of control* terhadap motivasi kerja PLKB Kabupaten Jember melalui *self efficacy*, sehingga dapat disimpulkan bahwa jalur yang paling efektif adalah jalur antara *locus of control* terhadap motivasi kerja tanpa melalui *self efficacy*.
- b. Besarnya pengaruh langsung *self efficacy* terhadap motivasi kerja PLKB Kabupaten Jember adalah 21,9%.
- c. Besarnya pengaruh langsung *locus of control* terhadap *self efficacy* PLKB Kabupaten Jember adalah 77,3%.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan pada Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten

Jember, khususnya Bidang KB dan bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh terbesar adalah pengaruh variabel *locus of control* terhadap *self efficacy*. Pengaruh ini dapat mendukung motivasi kerja PLKB Kabupaten Jember untuk mencapai tujuan dalam mensukseskan Program KB Nasional. Oleh sebab itu, *locus of control* yang terdapat pada PLKB Kabupaten Jember harus tetap dipertahankan pada arah *internal locus of control*. Pelaksanaan evaluasi kegiatan melalui *sharing* dapat menjadi salah satu alternatif untuk meningkatkan keyakinan PLKB Kabupaten Jember bahwa kemampuan yang dimiliki dapat mempengaruhi keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Pengaruh terendah pada penelitian ini adalah pengaruh tidak langsung variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja melalui *self efficacy*. Motivasi kerja memang sangatlah dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja PLKB Kabupaten Jember. Motivasi kerja yang terbentuk dari sikap dan kepercayaan diri harus dapat diciptakan. Oleh sebab itu, *self efficacy* atau kepercayaan atas kemampuan diri PLKB Kabupaten Jember harus dapat ditingkatkan, baik melalui peningkatan pengetahuan (Pendidikan) ataupun peningkatan ketrampilan (Pelatihan) bagi PLKB Kabupaten Jember. Dengan pengembangan kemampuan (*ability*), diharapkan PLKB Kabupaten Jember dapat memiliki rasa percaya diri yang tinggi, dan dapat menjadi pendorong untuk bekerja lebih baik.

Lampiran 1

PENGANTAR KUISIONER

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr. Petugas Lapangan KB Kabupaten Jember
di
tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, saya selaku penulis melaksanakan penelitian sebagai kewajiban yang harus dilakukan dalam bentuk tugas akhir (skripsi). Adapun judul dari skripsi yang saya buat yakni Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapangan KB Pada badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember. Secara akademik penelitian ini bertujuan ingin mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap motivasi kerja pada karyawan.

Dalam rangka tujuan tersebut, saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr. untuk membantu dengan mengisi daftar kuisisioner yang peneliti ajukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Informasi yang diberikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, yaitu hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bapak/Ibu/Sdr. dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Atas bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr. saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Miftahul Jannah
NIM. 040810201063

Lampiran 2

KUISIONER

I. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin/Umur: (L/P) :tahun

Asal Kecamatan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan serta kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda silang (X) pada salah satu kolom jawaban di setiap pernyataan, sesuai apa yang Anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

III. Pertanyaan

A. LOCUS OF CONTROL

Locus of control adalah derajat keyakinan individu mengenai sumber penentu atau peristiwa yang terjadi dalam hidupnya apakah berasal dari kemampuan pribadi atau mungkin dikarenakan factor keberuntungan atau nasib.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Menurut saya, kegagalan Penyuluh dalam bekerja ada kemungkinan dikarenakan adanya kesalahan yang mereka buat dan mereka ucapkan.				
2	Penyuluh yang tidak dapat membuat orang lain menyukai dirinya, bukan hanya karena memang begitu adanya, namun ada kemungkinan bahwa ia tidak memahami cara bersosialisasi yang baik.				
3	Menurut saya, menjadi sukses tidak hanya berkaitan dengan faktor keberuntungan, kesempatan, dan nasib, tetapi juga dipengaruhi oleh kerja keras.				
4	Saya merasa bahwa rencana yang saya buat akan dapat terlaksana.				
5	Menurut saya, memperoleh prestasi kerja yang baik tidak hanya tergantung pada berada di tempat dan waktu yang tepat.				

B. SELF EFFICACY

Self efficacy merupakan suatu kepercayaan seseorang tentang kemampuan yang mereka miliki untuk dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya tidak mudah patah semangat bila menemui kesulitan saat mengerjakan suatu tugas.				
2	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak pernah menundanya.				
3	Saya merasa dapat memecahkan semua masalah yang saya hadapi.				
4	Saya berani untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan.				
5	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu belajar dari pengalaman masa lalu				

C. MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk mencapai tujuan merupakan kebutuhan berprestasi, sedangkan faktor pendorong untuk mencapai tujuan.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya menginginkan pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan hasil yang baik dan sempurna.				
2	Saya menyukai hubungan kerja sama dengan rekan kerja untuk membantu pencapaian pekerjaan yang bagus.				
3	Saya suka melakukan hal-hal yang bersifat inovatif (baru) dalam bekerja.				
4	Saya menginginkan adanya umpan balik tentang sebaik apa saya bekerja.				
5	Saya mau meluangkan waktu lebih banyak untuk memahami cara menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik				

TERIMA KASIH

MEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Fachrudin. 2006. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Prestasi Akademik Melalui Motivasi berprestasi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya*. Skripsi Universitas Airlangga Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bandura, Albert. 1989. *Regulation of Cognitive Processes Through Perceived Self Efficacy*. Development Psychology. Journal.<http://google.co.id>
- Bandura, Albert. 1994. *Self Efficacy*. In V.S. Ramachaudran (Ed), Encyclopedia of human behavior (Vol. 4, pp. 71-81). New York : Academic Press.
- Crider, Andrew B. 1983. *Psychology*. Scott, Foresman and Company. Journal.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Basica*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hjelle, Larry A. and Daniel, J Ziegler. 1992. *Personality Theories : Basic Assumption, Research and Applications*. Third Edition. Singapore : Mc. Graw Hill books. Co.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 1992. *Organizational Behavior*. Second Edition. Boston : Irwin.
- Kustini. 2004. *Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan Karyawan PT Telkom Kandatel Surabaya Jawa Timur*. Tesis Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Nasution. 2001. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Nazir, Moh. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pangewa, Maharuddin. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Departement Pendidikan Nasional.

Priyanto, Agus. 2007. *Pengaruh Locus of Control Terhadap Self Efficacy dan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya*. Skripsi Universitas Airlangga Surabaya.

Riyadiningsih H. 2002. *Hubungan Variabel Kepribadian dan Motivasional dengan Tingkat Kinerja Individual*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol.9, no.1, hal 26-42.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jilid 1. Terjemahan. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.

Rotter J.B. 1966. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. Journals.<http://google.co.id>

Santoso, Prabayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan MS. Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.

Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo Gramedia.

Sarwono. Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta : Andi.

Schunk, Dale H and Frank Pajares. 2001. *Self-Beliefs and Successful School :Self Efficacy, Self Concept, and Achievement School*. Chapter in R. Riding & S. Rayner. London : Ablex Publishing.

Schunk, Dale H and Judith L Meece. 2005. *Self-Efficacy Development in Teen-Age*. Self-Efficacy Belief Adolescent. The Epoch Publish Information Old. hal 71-96.

Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.

Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.

Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Andi.

Supranto, J. 1999. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi IV. Jilid II. Jakarta : Erlangga.

Warga, Richard G. 1983. *Personnel Awareness : A. Psychology of Adjustment*. Third Edition. Boston : Houghton Mifflin.Co.

[http : www.sysurvey.com/tips/statistic/zscore.htm](http://www.sysurvey.com/tips/statistic/zscore.htm).