

PENGARUH EFIKASI DIRITERHADAP KINERJA PERANGKAT DESAHILIUSO KECAMATAN LOLOFITU MOI KABUPATEN NIAS BARAT.

by Armei Wice Halawa

Submission date: 25-Jan-2023 11:26PM (UTC-0700)

Submission ID: 1999691677

File name: ARMEI_WICE_HALAWA.docx (98.82K)

Word count: 5834

Character count: 38261

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA
PERANGKAT DESA HILUSO KECAMATAN LOLOFITU
MOI KABUPATEN NIAS BARAT**

PROPOSAL PENELITIAN



Oleh:

ARMEI WICE HALAWA

NPM. 2318036

9
Diajukan kepada:

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

UNIVERSITAS NIAS

2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Pembangunan negara berawal dari terbangunnya desa yang solid, dimana peran aparat desa menjadi salah satu kunci terwujudnya desa yang baik dalam bidang apapun baik dalam bidang ekonomi maupun pembangunan, jadi kemampuan para aparat desa sangat berperan penting dalam hal kemajuan desa. Desa Hiliuso merupakan desa yang berada di Kecamatan Moi yang desanya bisa dikatakan masih dalam taraf kecukupan dalam hal pembangunan maupun ekonomi, ini disebabkan mata pencarian yang serba berkecukupan untuk kebutuhan sehari-hari. dalam hal pembangunan masih dalam taraf yang kurang baik, seharusnya ini dapat dioptimalkan kembali, peran aparat desa maupun yang berkecimpung di desa seharusnya mampu memaksimalkan hal ini guna dapat meningkatkan taraf peningkatan dalam bidang pembangunan dan lainnya, aparat desa wajib berperan dalam hal ini, dengan menggunakan kemampuan individu mereka agar terbentuknya desa yg baik dan maju. Salah satu kunci keberhasilan seharusnya berada di tangan aparat desa dengan memberikan kontribusi tinggi kepada setiap program-program yang dilakukan oleh desa.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, jadi penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Aparat Desa Hiliuso Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat**

1.2. Rumusan Masalah.

Pentingnya perumusan masalah ialah bahwa perumusan masalah akan menjadi penuntut untuk langkah-langkah selanjutnya, terutama dalam membuat konstruksi hipotesis. jadi secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja Aparat Desa Hiliuso. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Aparat Desa Hiliuso ?”.

1.3. Batas Masalah

Dalam melaksanakan suatu penelitian, sangatlah perlu dibatasi masalah yang akan diteliti, agar dapat terarah dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

Pembatasan masalah terkhusus pada:

1. Efikasi diri
2. Kinerja Aparat Desa

1.4. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Guna mengetahui pengaruh efikasi diri pada kinerja aparat Desa Hiliuso.
2. Mengetahui seberapa besarnya efikasi diri pada kinerja aparat Desa Hiliuso.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Untuk Peneliti .

Bahan-bahan dalam penulisan karya tulis ilmiah yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi manajemen strata satu (S-1) di Universitas Nias.

2. Untuk Universitas Nias.

Dapat memperluas wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan di lingkungan lembaga Universitas Nias.

3. Untuk Aparat Desa Hiliuso

Memberikan masukan bagi Pemerintah Desa Hiliuso dalam mengembangkan Efikasi diri, sebagai penunjang peningkatan kinerja aparat desa Hiliuso.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya

Menjadi bahan acuan referensi dalam mengerjakan suatu makalah atau proposal, khususnya dalam mengembangkan Efikasi diri.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Efikasi diri

2.1.1. Teori Efikasi diri

Efikasi diri (efikasi diri) merupakan keyakinan individu terhadap peluangnya dalam mencapai hasil dari suatu tugas tertentu Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Sapariyah 2019). Pendapat senada dikemukakan oleh Rimper dan Kawet (2015), bahwa Efikasi diri (efikasi diri) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Sementara menurut Robbins (dalam Rimper dan Kawet 2015), menyatakan bahwa Efikasi diri yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Sehingga semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin yakin pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu.

Bandura (dalam Kasenger 2017), mendefinisikan Efikasi diri sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuannya untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Hal senada juga dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2017), Efikasi diri adalah sebuah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu dalam mengerahkan segala kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam mengendalikan atau pun mengatasi situasi, baik yang terjadi saat ini maupun di waktu yang akan datang.

Efikasi diri memiliki tiga dimensi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Bandura yang dikutip oleh Gist (dalam Sunyoto dan Burhanudin 2015), sebagai berikut:

1. *Magnitude*. Menyangkut tingkat kesulitan tugas yang dipercaya dapat dicapai oleh seseorang. Dimensi *Magnitude* ini terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu pengharapan *efficacy* pada tingkat kesulitan tugas, analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukannya), serta menghindari situasi dan perilaku yang dirasakan melampaui batas kemampuan dirinya.
2. *Strength*. Didasarkan pada apakah hubungan mengenai *Magnitude* itu kuat atau lemah. *Strength* dibagi menjadi 2 (dua) yaitu, bertahan dalam usahanya dan keuletan dalam berusaha.
3. *Generality*. Tingkat harapan yang digeneralisasi pada situasi. *Generality* terbagi atas 2 (dua), yaitu pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus dan pengharapan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi diri

Bandura (2017), menyatakan tinggi rendahnya Efikasi diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Terdapat beberapa yang mempengaruhi Efikasi diri, Bandura (2017), menyatakan antara lain :

- a. Jenis kelamin.
terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan.
- b. Usia
Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu yang lebih tua akan lebih mampu dalam mengatasi rintangan dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang lebih muda, hal ini juga berkaitan dengan pengalaman yang individu miliki sepanjang rentang kehidupannya.
- c. Tingkat pendidikan
Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal. Individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki Efikasi diri yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya.

d. **Pengalaman**

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja. Efikasi diri terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi Efikasi diri yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa Efikasi diri yang dimiliki oleh individu tersebut justru cenderung menurun atau tetap. Hal ini juga sangat tergantung kepada bagaimana individu menghadapi keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya selama melakukan pekerjaan.

2.1.3. Dimensi Efikasi diri

Bandura (2017), menyatakan ada tiga dimensi *self-efficacy*, yakni:

1. *Generality*

Generality sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. *Generality* merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya.

2. *Level*

Level berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak.

3. *Strength*

Strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap Efikasi diri yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi.

2.1.4. Sumber-Sumber Efikasi diri

Bandura (2017), menyatakan ada sumber yang dapat mempengaruhi Efikasi diri, yaitu:

a. *Enactive mastery experience*

Sumber informasi Efikasi diri yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan (Bandura 2017). Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi dengan upaya tertentu dan dapat memicu persepsi Efikasi diri menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

b. *Vicarious experience*

Cara meningkatkan Efikasi diri dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya Efikasi diri dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut (Bandura 2017). Peran *vicarious experience* terhadap *Self Efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi Efikasi diri. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka Efikasi diri menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model (Bandura 2017).

c. *Verbal persuasion*

Verbal digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang mereka cari. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut (Bandura 2017).

d. *Physiological state*

Seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. *Level of arousal* dapat memberikan informasi mengenai tingkat Efikasi diri tergantung bagaimana arousal itu di interpretasikan. Bagaimana seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (Efikasi diri rendah) atau tertarik (Efikasi diri tinggi) dapat memberikan informasi mengenai Efikasi diri orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

2.1.5. Sumber-Sumber Efikasi diri

Menurut Bandura (2017), ada sumber yang dapat mempengaruhi Efikasi diri, yaitu:

- a. *Enactive mastery experience*
Merupakan sumber informasi Efikasi diri yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan (Bandura 2017). Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi dengan upaya tertentu dan dapat memicu persepsi Efikasi diri menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.
- b. *Vicarious experience*
Merupakan cara meningkatkan Efikasi diri dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya Efikasi diri dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut (Bandura 2017). Peran *vicarious experience* terhadap Efikasi diri seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *self-efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka Efikasi diri menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model (Bandura 2017).
- c. *Verbal persuasion*
Verbal digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang mereka cari. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut (Bandura 2017).
- d. *Physiological state*
Seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. *Level of arousal* dapat memberikan informasi mengenai tingkat Efikasi diri tergantung bagaimana *arousal* itu di interpretasikan. Bagaimana seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (Efikasi diri rendah) atau tertarik (Efikasi diri tinggi) dapat memberikan informasi mengenai Efikasi diri orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya

2.1.6. Proses-Proses yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (2017), proses psikologis dalam Efikasi diri yang turut berperan dalam diri manusia ada 4 yakni proses kognitif, motivasional, afeksi dan proses pemilihan/seleksi.

1. Proses kognitif
Proses kognitif merupakan proses berfikir, didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang difikirkan terlebih dahulu. Individu yang memiliki Efikasi diri yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Sebaliknya individu yang Efikasi diri -nya rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan (Bandura 2017). Bentuk tujuan personal juga dipengaruhi oleh penilaian akan kemampuandiri. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya (Bandura 2017).
2. Proses motivasi
Rata-rata motivasi manusia dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan (Bandura 2017). Menurut (Bandura 2017), ada tiga teori motivator, teori pertama yaitu *causal attributions* (atribusi penyebab), teori ini mempengaruhi motivasi, usaha dan reaksi-reaksi individu. Individu yang memiliki Efikasi diri tinggi bila menghadapi kegagalan cenderung menganggap kegagalan tersebut diakibatkan usaha-usaha yang tidak cukup memadai. Sebaliknya individu yang Efikasi diri nya rendah, cenderung menganggap kegagalanya diakibatkan kemampuan mereka yang terbatas. Teori kedua *outcomes experience* (harapan akan hasil), motivasi dibentuk melalui harapan-harapan. Biasanya individu akan berperilaku sesuai dengan keyakinan mereka tentang apa yang dapat mereka lakukan. Teori ketiga *goal theory* (teori tujuan), dimana dengan membentuk tujuan terlebih dahulu dapat meningkatkan motivasi.
3. Proses afektif
Proses afeksi merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Menurut (Bandura 2017) Kepercayaan individu untuk mengatasi respon pikiran mereka serta mempengaruhi level stres dan depresi seseorang saat mereka menghadapi situasi yang sulit. Persepsi Efikasi diri tentang kemampuannya mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal yang negatif. Individu yang merasa tidak mampu mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman, membesar-

besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal-hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi (Bandura 2017).

4. Proses seleksi

Kemampuan seseorang untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. seseorang cenderung menjauh dari aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat, dan hubungan sosial mereka (Bandura 2017).

2.1.7. Indikator Efikasi diri

Menurut Bandura (2017), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Efikasi diri adalah sebagai berikut :

1. *Past Experience*

Pengalaman masa lalu adalah pengalaman akademis yang membangkitkannya, entah itu baik atau buruk, itu akan berpengaruh pada kinerja mereka saat ini dan dalam cara mereka menyampaikan pengetahuan yang dimiliki.

2. *Vicarious Experience*

Pengalaman berganti adalah pengalaman yang diperoleh akademisi ketika dipengaruhi atau dipengaruhi oleh akademisi lain, seperti ketika seseorang melihat yang lain berhasil, dia meyakinkan dirinya sendiri bahwa dia dapat berhasil juga.

3. *Verbal Persuasion*

Persuasi verbal adalah tentang memiliki kemampuan untuk mendorong atau mematahkan semangat seorang, memiliki kemampuan untuk meyakinkan dia bahwa dia dapat mencapai atau mempengaruhi dirinya secara negatif sehingga dia meremehkan dirinya sendiri.

4. *Emotional Cues*

Emotional cues ini berarti keadaan psikologis seperti kemarahan, kecemasan, stres, depresi, pegal dan nyeri (Bandura 2017), yang mempengaruhi kinerja para akademisi baik secara positif maupun negatif.

2.2. Kinerja

Kinerja adalah salah satu kemampuan yang ditunjukkan oleh anggota organisasi serta dialokasikan untuk kinerja organisasi yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan. Baik dan buruknya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi.

2.2.1. Teori Kinerja

Kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika di kinetikan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja, Wirawan (2015). Bangun (2015), menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Pendapat lain menurut Bernardin dan Russell (2018), mengatakan pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Definisi yang lain dinyatakan oleh Mathis (2019), bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh aparat desa. Pendapat lain menurut Yukl (dalam Sinambela 2017), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal apabila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain adalah manfaat yang berarti bahwa seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja dapat di optimumkan melalui penetapan deskripsi jabatan

yang jelas dan terstruktur bagi setiap aparat desa, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing dalam bekerja.

2.2.2. ¹ Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Hasil kinerja seorang aparat desa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara faktor eksternal maupun faktor internal dari aparat desa, seperti motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh aparat desa. Sesuai dengan pendapat yang diutarakan oleh Mangkunegara (2018), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja diantaranya :

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*).
Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man the right place, the right man on the right job*).
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*).
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Luthans (2015), menyatakan terdapat empat faktor untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
2. Memiliki gaji, benefit, dan kesempatan promosi yang adil.
3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
4. Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

Beberapa faktor tersebut perlu diperhatikan oleh suatu organisasi yang menginginkan kinerja yang optimal dari anggota organisasinya. Prosentase besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparat desa berbeda satu sama lain, tergantung pada berapa tingkat motivasi, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut untuk berkinerja optimal dalam suatu organisasi.

2.2.3. Cara Penilaian Kinerja

Evaluasi kerja merupakan salah satu proses dasar di dalam organisasi dalam menilai hasil kerja dari aparat desanya. Salah satu tujuan umum dari adanya penilaian kerja ini untuk menilai kinerja dari aparat desa dalam memberikan imbalan yang dapat berupa gaji, kompensasi, atau bentuk manfaat lainnya dalam upaya meningkatkan kerja aparat desa, serta untuk meningkatkan kinerja organisasi. Setiap aparat desa yang bekerja dalam organisasi, hasil kerjanya tidak terlepas dari penilaian/evaluasi yang dilakukan oleh atasan, bawahan atau rekan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mengetahui kinerja seorang aparat desa dalam organisasi. Terdapat beberapa cara dalam mengukur prestasi kerja di dalam organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh Gomes (2015), yaitu :

1. Cara Tradisional

Cara ini merupakan Cara telama dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam Cara tradisional adalah :

a. *Rating Scale*

Cara ini merupakan Cara penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya

b. *Employee Comparison*

Cara ini merupakan Cara penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

c. *Check List*

Cara ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

d. *Critical Incident*

Dengan Cara ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama dan keselamatan.

e. *Freeform Essay*

Dengan Cara ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/aparat desa/pegawai yang sedang dinilainya.

2. Cara modern

Cara ini merupakan perkembangan dari Cara tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam Cara modern menurut Gomes (2015), diantaranya.

a. *Assessment Centre*

Cara ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.

b. *Management By Objective (MBO = MBS)*

Dalam Cara ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan. Dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human Asset Accounting*

Dalam Cara ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Penerapan dalam penilaian kinerja tersebut berbeda-beda dalam organisasi, diimbangkan dengan kemampuan organisasi, serta Cara apa yang sesuai dengan karakteristik organisasi.

2.2.4. Fungsi Penilaian Kinerja

Menurut Wirawan (2015), fungsi dan tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Memberikan balikan (*feedback*). Melalui evaluasi kinerja organisasi mengetahui seberapa tinggi pegawai telah memenuhi kewajiban kerjanya. Bagi pegawai evaluasi kinerja memberikan balikan informasi mengenai seberapa baik dia setelah melaksanakan tugasnya dari awal sampai akhir tahun kerja.
2. Memfasilitasi pengambilan keputusan mengenai pegawai. Jika kerjanya tidak memenuhi standar kerjanya atau harapan organisasi, konsekuensi apa yang harus dilakukan. Konsekuensi tersebut dapat berupa mengikuti pelatihan, konseling atau demosi. Jika kerjanya memenuhi standar maka evaluasi kinerja akan mengarah pada pemberian promosi berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau jabatan.
3. Memfasilitasi perampingan organisasi dan pemutusan hubungan kerja. Untuk menentukan para pegawai yang akan diputuskan hubungan kerjanya dan menentukan para pegawai yang terus bekerja dipergunakan nilai hasil evaluasi kinerja pegawai.
4. Mendorong perbaikan kinerja. Informasi hasil evaluasi kinerja member tahu penilai dan ternilai perbaikan kinerja yang harus dilakukan ternilai bidang-bidang dimana individu pegawai perlu diperbaiki dan dikembangkan.
5. Memotivasi kinerja terbaik. Evaluasi kinerja memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja terbaik. Proses evaluasi kinerja menunjukkan pegawai apa yang dianggap oleh perusahaan sebagai kinerja terbaik. Sebab individu pegawai ingin dianggap sebagai orang yang mampu menunjukkan kinerja superior, proses evaluasi kinerja melengkapinya dengan alat untuk mencapainya.
6. Menentukan dan mengukur tujuan. Penetapan tujuan meruapak proses manajemen yang menciptakan kinerja terbaik. Proses

- evaluasi kinerja untuk memastikan setiap pegawai menentukan dan mencapai tujuan yang efektif.
7. **Konseling kinerja buruk.** Tidak semua pegawai dapat memenuhi standar kinerjanya. Evaluasi memaksa para manajer untuk memberikan konseling kepada para pegawai yang berkinerja tidak memenuhi harapan perusahaan.
 8. **Menentukan perubahan kompensasi.** Sebagian terbesar organisasi percaya upah berdasarkan kinerja. Evaluasi kinerja merupakan mekanisme untuk menentukan apakah pegawai akan mendapat perubahan kompensasi atau tidak.
 9. **Mendorong pelatihan dan pementoran.** Para manajer diharapkan menjadi pelatih yang baik bagi tim kerjanya dan mentor bagi protegenya.
 10. **Mendukung perencanaan tenaga kerja.** Organisasi yang dimanajementi dengan baik selalu menilai kekuatan dan kelemahannya untuk memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang bertalenta dalam struktur organisasi untuk kebutuhan dimasa yang akan datang.
 11. **Menentukan kebutuhan pelatihan pegawai.** Evaluasi kinerja dapat mengidentifikasi kelemahan keterampilan dan kompetensi seorang pegawai dalam menciptakan kinerjanya.
 12. **Memvalidasi keputusan perekrutan pegawai.** Evaluasi kinerja dapat mengidentifikasi kinerja para pegawai yang baru direkrut dan pegawai lama. Informasi mengenai kinerja tersebut dapat digunakan untuk menentukan keputusan perekrutan pegawai dikemudian hari.
 13. **Menyediakan alasan legal bagi keputusan personalia.** Setiap keputusan personalia memutuskan hubungan kerja, penolakan promosi, pentransferan ke unit kerja lain dapat menimbulkan gugatan hukum.
 14. **Memperbaiki keseluruhan kinerja organisasi.** Evaluasi kinerja memungkinkan organisasi mengomunikasikan harapan organisasi terhadap tim-tim kerja dan para anggotanya dan mengetahui seberapa baik mereka memenuhi harapan tersebut.

2.2.5. Manfaat Kinerja

Menurut Bangun (2016), manfaat penilaian kinerja dibagi menjadi 4 diantaranya :

1. **Evaluasi antar individu dalam organisasi**
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat member manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan bagi setiap individu dalam organisasi.
2. **Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi**
Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi aparat desa yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. **Pemeliharaan sistem**
Pemeliharaan sistem akan member beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan member manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan aparat desa dimasa akan datang.

1

Rivai (2016), menyatakan manfaat yang akan didapat dari penilaian kinerja adalah :

a. Manfaat bagi aparat desa yang dinilai, yaitu :

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
4. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
5. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

b. Manfaat bagi perusahaan, yaitu:

1. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada di dalam perusahaan.
2. Meningkatkan kualitas komunikasi.
3. Meningkatkan motivasi aparat desa secara keseluruhan.
4. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing aparat desa.

2.2.6. Penanda Dari Penilaian Kinerja

1

Penilaian kinerja adalah penilaian yang sangat dibutuhkan untuk dapat mengetahui kinerja aparat desa pada aspek-aspek tertentu.

Pendapat dari Bernardin dan Russell (2018), untuk mengukur kinerja aparat desa dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, yaitu:

1. Kualitas adalah sejauh mana aparat desa dapat menyelesaikan pekerjaan mendekati kesempurnaan, baik dalam hal menyesuaikan diri dengan beberapa cara ideal untuk melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan kegiatan..
2. Kuantitas adalah seberapa banyak jumlah yang dihasilkan dari suatu dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh aparat desa.
3. Ketepatan waktu adalah sejauh mana aparat desa dapat menyelesaikan ekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Efektivitas biaya adalah tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, dan bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi/mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan adalah tingkatan di mana seorang aparat desa mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara aparat desa yang satu dengan aparat desa yang lain dan juga pada bawahan.

Menurut Mathis (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan dan motivasi
2. Dukungan yang diterima

3. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

4. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Robbins (2016), indikator untuk mengukur kinerja aparat desa secara individu ada enam indikator, yaitu :

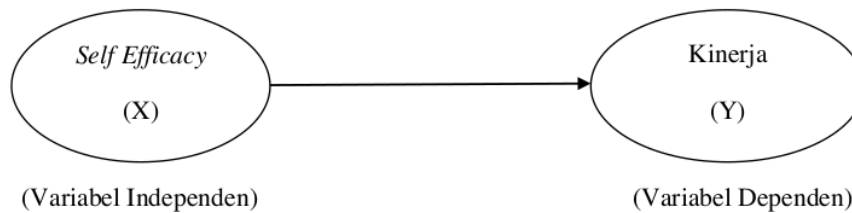
1. Kualitas kerja diukur dari persepsi aparat desa terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan aparat desa.
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian adalah tingkat seorang aparat desa yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dalam komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana aparat desa mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab aparat desa terhadap kantor.

faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga dapat digunakan untuk mengukur kinerja aparat desa. Indikator-indikator tersebut digunakan dengan menyesuaikan standar kinerja, dan kondisi organisasi. Penggunaan indikator tersebut, memiliki tujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan kinerja dalam mencapai efektifitas organisasi melalui kinerja aparat desa.

2.3. Kerangka Berpikir

Sugiyono (2015), menyatakan kerangka pikir adalah panduan tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka bagian teoritis yang akan dikembangkan pada penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang digunakan.

Hal ini menjelaskan tentang pengaruh variabel Efikasi diri terhadap kinerja.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Sumber : Olahan Penulis, 2022

Efikasi diri (X)	Kinerja (Y)
Pengalaman Akademis	kualitas
Pengalaman Berganti	kuantitas
Persuasi Verbal	Hubungan antar perseorangan
Kedaaan Psikologis	

Tabel 2.2. Indikator variabel

Sumber : Olahan Penulis, 2022

2.5. Hipotesis.

Hipotesis merupakan pernyataan singkat sebagai jawaban atas pertanyaan yang dipaparkan didalam rumusan masalah. Hipotesis diartikan sebagai dugaan atau jawaban sementara, yang mungkin benar dan mungkin juga salah.

Arikunto (2016), mengemukakan bahwa: “Jika anggapan dasar pikiran yang memungkinkan kita mengadakan penelitian tentang permasalahan kita, maka hipotesis merupakan kebenaran sementara yang

ditentukan oleh peneliti tetapi harus dibuktikan, dites dan diuji kebenarannya”.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka yang menjadi jawaban sementara dalam penelitian ini yaitu:

- Ha : Ada Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Aparat Desa Hiliuso.
- Ho : Tidak ada Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Aparat Desa Hiliuso.

BAB III

CARA PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian.

Untuk memperoleh dan mendapatkan sejumlah informasi dan data yang relevan serta akurat maka diperlukan data dengan mengambil lokasi pada Kantor Desa Hiliuso Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah berhubungan dengan Efikasi diri dan kinerja, khususnya apakah ada pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Aparat Desa Hiliuso.

3.2. Jenis Penelitian.

Jenis-jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplansi, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka peneliti diharapkan dapat melihat Cara yang paling efektif dan efisien untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Secara umum jenis penelitian biasanya dibedakan dari bentuk data yang digunakan. Riset berdasarkan jenis data menurut Sugiyono (2015), dibagi menjadi:

1. Riset kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.
2. Riset kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu bentuk angka atau bilangan.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset kuantitatif.

3.3. Identifikasi Variabel dan Defenisi Opersional.

3.3.1. Identifikasi variabel.

Menurut Sugiyono (2015), mengatakan bahwa “variabel dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti

yang mempunyai variasi antara yang satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut”.

Untuk itu yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) (*Independent Variabel*) yaitu Efikasi diri, dengan indikator: Pengalaman Akademis, Pengalaman Berganti, Persuasi Verbal, Keadaan Psikologis.
2. Variabel terikat (Y) (*Dependent Variabel*) yaitu kinerja, dengan indikator: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost-effectiveness, Interpersonal impact.*

3.3.2. Definisi Operasional.

Untuk mempermudah pemahaman tentang variabel penelitian maka penulis menetapkan definisi operasional sebagai berikut:

1. Efikasi diri adalah sebuah kepercayaan yang dimiliki oleh aparat Desa Hiliuso terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas.
2. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh aparat Desa Hiliuso dalam suatu organisasi sesuai diharapkan oleh organisasi.

3.4. Populasi Dan Sampel.

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Subjek berupa benda. Semua benda yang memiliki sifat atau ciri, adalah subjek yang bisa diteliti. Menurut Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah aparat desa Hiliuso Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat yang berjumlah 13 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang merupakan wakil dari populasi itu. Menurut Arikunto (2016), mengatakan “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjek yang diteliti lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10% sampai 25% dari populasi. Selanjutnya jika subjek yang diteliti kurang dari 100 orang maka sampel adalah populasi”.

Oleh karena populasi dalam penelitian ini tidak terlalu banyak (kurang dari 100) dan maka sampelnya adalah populasi yaitu aparat Desa Hiliuso Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat yang berjumlah 13 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu:

1). Penelitian Lapangan

Penelitian dilakukan secara langsung di lokasi penelitian, yang meliputi :
Angket (*kuisoner*).

Angket (*kuisoner*) adalah pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan dari jawaban yang diberikan dan kemudian dianalisis sehubungan dengan pengumpulan data, angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket terbuka yang disusun berdasarkan skala Likert sebanyak 20 item soal (10 item soal Efikasi diri dan 10 soal kinerja aparat desa).

Menurut Djaali dan Mulyono (2015), bahwa skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang-orang tentang suatu variabel, konsep atau gejala atau fenomena pendidikan. Pemberian skor untuk Skala Likert adalah untuk pernyataan positif diberi skor 4 untuk jawaban sangat setuju, 3 untuk jawaban setuju, 2 untuk jawaban tidak setuju, dan 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor 4

untuk jawaban sangat tidak setuju, 3 untuk jawaban tidak setuju, 2 jawaban untuk setuju dan 1 jawaban untuk sangat setuju.

Berdasarkan uraian di atas, maka angket pengumpulan data digunakan pernyataan positif dengan option jawaban yakni:

1. Option A jawaban sangat setuju diberi skor 4,
 2. Option B jawaban setuju diberi skor 3,
 3. Option C jawaban tidak setuju diberi skor 2,
 4. Option D jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.
- 2) Studi kepustakaan dan dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dari buku-buku yang relevan dengan masalah penelitian, dokumen-dokumen, arsip- arsip dan catatan-catatan yang berhubungan obyek penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data.

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah berupa angket yang akan dibagikan kepada seluruh sampel penelitian, dan selanjutnya dianalisis secara statistika.

3.6.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas, Arikunto (2001), menguraikan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
 N = Jumlah responden
 X = Jumlah skor item/ soal atau variabel (x)
 Y = Jumlah skor total variabel

Selanjutnya dikatakan valid apabila pada taraf signifikan α sebesar 0,05 didapat $r_{xy} \geq r_{tabel}$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Untuk menentukan reliabilitas angket menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Arikunto (2001), yaitu:

$$R_{ii} = \frac{2 \cdot r_{1/2,1/2}}{(1+r_{1/2,1/2})}$$

Dimana:

$r_{1/2,1/2}$ = yang disebut sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrumen.

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

Untuk menafsirkan harga realibilitas dikonsultasikan pada harga tabel dengan taraf nyata 0,05 di katakan r_{tabel} jika $r_{ii} \geq r_{tabel}$. Untuk menginterpretasikan angka indeks “r” *product moment* (r_{xy}) dijabarkan sebagai berikut:

Antara 0,800 \leq r < 1,00 tinggi

Antara 0,600 \leq r < 0,800 cukup

Antara 0,400 \leq r < 0,600 agak rendah

Antara 0,200 \leq r < 0,400 rendah

Antara 0,000 \leq r < 0,200 sangat rendah

3.6.3 Uji Korelasi

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data penulisan ini adalah teknik korelasi dengan menggunakan *product moment* “. Analisis korelasi *product moment* berguna untuk menentukan suatu besar yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya “. (Iqbal Hasan 2013).

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

Dimana :

R_{xy} = Koefisien korelasi antar skor suatu item (variabel x)

N = Jumlah responden / sampel

X = Nilai untuk setiap item variabel X / variabel bebas

Y = Nilai untuk setiap variabel Y/ variabel terikat

Untuk menafsirkan nilai koefisien korelasi dikonsultasikan pada nilai table dengan taraf nyata 0,05 di katakan r_{tabel} jika $r_{ii} \geq r_{tabel}$. Untuk menginterorestasikan angka indek “r” *product moment* (r_{xy}) dijabarkan sebagai berikut :

Antara $0,800 \leq r < 1,00$ sangat tinggi

Antara $0,600 \leq r < 0,800$ tinggi

Antara $0,400 \leq r < 0,600$ sedang

Antara $0,200 \leq r < 0,400$ rendah

Antara $0,000 \leq r < 0,200$ sangat rendah

3.6.4 Uji Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + b(x)$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel independen

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan dk = n-2

Dimana:

R = simbol angka korelasi product moment

n = besar sampel

t = hitung

dk = derajat kebebasan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k-1)$, maka H_a ditolak

PENGARUH EFIKASI DIRITERHADAP KINERJA PERANGKAT DESAHILIUSO KECAMATAN LOLOFITU MOI KABUPATEN NIAS BARAT.

ORIGINALITY REPORT

67%

SIMILARITY INDEX

67%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

62%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uii.ac.id Internet Source	36%
2	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	9%
3	repository.ub.ac.id Internet Source	7%
4	core.ac.uk Internet Source	5%
5	repository.unja.ac.id Internet Source	3%
6	Submitted to Trisakti University Student Paper	2%
7	ejournal.stiepembnas.ac.id Internet Source	1%
8	porsepnifc.blogspot.com Internet Source	1%

Submitted to St. Ursula Academy High School

9

Student Paper

1 %

10

ejournal.bsi.ac.id

Internet Source

1 %

11

repository.upi.edu

Internet Source

1 %

12

rosyid.info

Internet Source

1 %

13

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

PENGARUH EFIKASI DIRITERHADAP KINERJA PERANGKAT DESAHILIUSO KECAMATAN LOLOFITU MOI KABUPATEN NIAS BARAT.

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/1

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28
