



NOMOR SKRIPSI

6531/BKI-D/SD-S1/2024

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN
ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK, DAN KELUARGA BERENCANA
(DP3AP2KB) PROVINSI RIAU**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Srata (S1) Sosial (S.Sos)

OLEH :

SALSABILLA SYAHRI SABRINA

NIM. 12040221581

PRODI BIMBINGAN KONSELING ISLAM

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

- : Salsabilla Syahri Sabrina
- : 12040221581
- : Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Provinsi Riau.

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapai tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

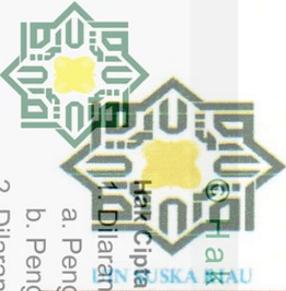
Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
 Ketua Program Studi
 Bimbingan Konseling Islam
Mulamri, S.Ag., M.A
 NIP.19740702 200801 1 009

Pekanbaru, 29/01/2024
 Pembimbing,

Dr. Yasril Yazid MIS
 NIP. 19720429 200501 1 004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau melakukan tindakan lain yang merugikan tanpa izin dari UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQSAH

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Ujian Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Salsabilla Syahri Sabrina
NIM : 12040221581
Judul : **Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau**

telah dimunaqasahkan dalam Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 25 April 2024

Dapat diterima untuk dilanjutkan menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam (BKI) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 1 Mei 2024

Dekan,



Prof. Imron Rosidi, S.Pd.,M.A.,Ph.D
NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji,

Ketua/ Penguji I

Drs. H. Suhaimi, M.A
NIP. 19620403 199703 1 002

Penguji III

Nurjanis, MA
NIP. 19690927 200901 2 003

Sekretaris/Penguji II

Listiawati Susanti, M.A
NIP. 19720712 200003 2 003

Penguji IV

M. Fahli Zatrachadi, M. Pd
NIP. 19870421 201903 1 008

: Nota Dinas
: 4 (eksemplar)
: Pengajuan Ujian Skripsi an. **Salsabilla Syahri Sabrina**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip atau seluruh atau sebagian
2. Dilarang mengutip atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

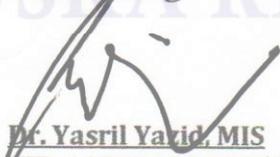
Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Salsabilla Syahri Sabrina NIM. 12040221581** dengan judul "**Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Provinsi Riau**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk mengikuti sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak ucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing



Dr. Yasril Yatid, MIS
NIP. 19720429 200501 1 004



PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Salsabila Syahri Sabrina

NIM : 12040221581

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: *PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK, DAN KELUARGA BERENCANA (DP3AP2KB) PROVINSI RIAU* adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Pekanbaru, 17 April 2024
Yang Membuat Pernyataan,



Nama Salsabila Syahri Sabrina
NIM. 12040221581

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

Allhamdulillah puji syukur atas segala nikmat dan kasih sayang yang telah Allah berikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan usaha yang sebaik-baiknya. Sholawat serta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dengan mengucapkan Allahumma Sholli A'la Sayyidina Muhammad Wa'ala Ali Muhammad. Segala perjuangan penulis hingga bisa sampai dititik ini tidaklah terlepas dari dukungan orang-orang yang penulis sayangi. Untuk itu, penulisan karya ilmiah skripsi ini akan penulis persembahkan kepada :

Ayahanda Hendri, A.Md, cinta pertama penulis, cinta paling tulus yang penulis rasakan dari sosok ayah. Terimakasih atas dukungan, cinta, doa, serta kasih sayang amat sangat dalam melebihi beliau menyayangi dirinya sendiri. Terimakasih untuk segala perjuangan yang telah dilakukan sejak penulis hadir pertama kali di dunia ini. Terimakasih atas perhatian yang luar biasa besarnya kepada anak perempuan tunggalnya ini, yang tak membiarkan penulis untuk terluka sedikitpun dan selalu menjadi garda terdepan ketika penulis tidak dalam keadaan baik-baik saja. Sekali lagi, terimakasih ayah.

Ibunda Ernisah S.Ag, pintu syurga penulis yang telah mengorbankan hidupnya, yang rela mengubur banyak mimpinya demi menghidupkan mimpi penulis. Terimakasih atas cinta dan perjuangan yang sampai kapanpun tak akan sanggup untuk penulis balas. Terimakasih atas didikan, doa tulus, sehingga penulis mampu berada di titik hidup sekarang. Terimakasih untuk selalu ada dan memberikan hal yang terbaik untuk penulis. Terimakasih telah menjadi umi sekaligus teman berbagi cerita terbaik bagi anak perempuan tunggalnya ini. Beliau adalah sosok umi yang tak pernah sedikitpun menuntut dan membebankan penulis dalam hal apapun, justru menjadi garda terdepan untuk mendukung penulis dalam mencapai cita-citanya. *I love you and proud of you umi*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah : 5-6)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan. Mungkin tidak akan selalu berjalan dengan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

-Boy Chandra-

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”

-Umar bin Khattab-

UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

Salsabilla Syahri Sabrina (2024) : Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau.

Self-efficacy (efikasi diri) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengatur diri, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu, dan melakukan suatu tindakan untuk melakukan suatu kemampuan tertentu. Setiap individu membutuhkan *self-efficacy* yang kuat agar mampu mencapai tujuan serta mengatasi masalah yang sedang terjadi. Dalam bekerja, *self-efficacy* sangat diperlukan untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja karena semakin adanya *self-efficacy* maka semakin kuat pula keyakinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan jumlah populasi sebanyak 99 orang pegawai. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sumpling* sehingga ditentukan menjadi 58 orang pegawai sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* (X) dan variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Pengolahan data pada penelitian ini dianalisis melalui SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25.0 *for windows* dengan menggunakan teknik analisis uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian ini adalah diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel *self-efficacy* (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% adalah 1.673, nilai t hitung sebesar 6,165, dan sig. 0,00. Kemudian diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,404 yang artinya pengaruh variabel *self-efficacy* (X) terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 40,4%.

Kata kunci : *Self-Efficacy*, Produktivitas Kerja, Pegawai

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Salsabilla Syahri Sabrina (2024) : *The Effect of Self-Efficacy on Employee Productivity at the Riau Province Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control, and Family Planning (DP3AP2KB).*

Self-efficacy is an individual's belief in their ability to self-regulate, perform a task, achieve a goal, produce something, and take action to perform a certain ability. Every individual needs strong self-efficacy in order to be able to achieve goals and overcome the problems that are happening. In work, self-efficacy is needed to develop and increase work productivity because the more self-efficacy, the stronger the employee's confidence in completing his work. This study aims to analyze the effect of Self-Efficacy on Employee Work Productivity at the Riau Province Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control, and Family Planning (DP3AP2KB). This study uses descriptive quantitative research methods with a population of 99 employees. The sampling technique used purposive sampling technique so that it was determined to be 58 employees in accordance with predetermined criteria. The independent variable in this study is self-efficacy (X) and the dependent variable is work productivity (Y). Data processing in this study was analyzed through SPSS (Statistical Program for Social Science) version 25.0 for windows using simple linear regression test analysis techniques and hypothesis testing using the t test. The results of this study are known that there is a significant influence between the self-efficacy variable (X) on work productivity (Y). This is indicated by the magnitude of the t table value for the 5% significance level is 1.673, the calculated t value is 6.165, and sig. 0,00. Then the coefficient of determination (R Square) of 0.404 is obtained, which means that the effect of the self-efficacy variable (X) on the work productivity variable is 40.4%.

Keywords: *Self-Efficacy, Work Productivity, Employee*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Maha Penyayang, penulis ucapkan rasa syukur atas Kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang mana telah memberikan kesehatan, kesempatan hingga kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau". Shalawat beserta salam tak lupa penulis junjungkan kepada Baginda Nabi Muhammad Shallahu Alaihi Wassalam yang mana beliau telah memperjuangkan serta menegakkan ajaran tauhid yang terasa berkahnya dari dunia lama sampai dunia baru sehingga umat Islam di segala penjuru dunia mendapatkan petunjuk ke arah jalan yang benar dan diberkahi oleh Allah Subhanahu Wata'ala di dunia maupun di akhirat kelak.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidaklah terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Hendri, A.md yang telah mendidik serta menyayangi penulis sedalam hatinya lebih dari beliau menyayangi dirinya sendiri. Terimakasih atas pengerbanan serta doa tulus yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan perkuliahan ini. Kepada Ibunda Ernisah, S.Ag yang telah mengorbankan hidupnya, yang rela mengubur banyak mimpinya demi menghidupkan mimpi penulis. Terimakasih telah menjadi umi yang terbaik didalam hidup penulis yang bahkan sampai tetes darah terakhir pun tak akan sanggup menggantikan kasih sayang dan perjuangan yang telah diberikan Terimakasih untuk selalu ada dan memberikan hal yang terbaik untuk penulis. *I love you and proud of you* umi.
2. Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Prof. Dr. Hj Helmiati, M.Ag. Selaku Wakil Rektor I. Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd. Selaku Wakil Rektor II. Dan Prof. Edi Irwan, S.Pt., M.Sc. Ph.D Selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd.,M.A.,Ph.D, Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Beserta Dr. Masduki, M,Ag Selaku Wakil Dekan 1, Dr. Toni Hartono, M.Si Selaku Wakil Dekan 2 dan Dr. H. Arwan, M.Ag Selaku Wakil Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Zulamri, S.Ag. MA Selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam sekaligus Selaku dosen Penasehat Akademik (PA).

Rosmita, M. Ag Selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dr. Yasril Yazid, MIS. Selaku dosen pembimbing yang membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Seluruh dosen yang berada di Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti. Serta Seluruh Civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Seluruh pegawai, staff dan THL di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau. Terimakasih atas waktu, ilmu, kesempatan, serta pengalaman yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan masa Praktek Kerja Lapangan (PKL) sekaligus memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian dan bersedia menjadi responden untuk menyelesaikan penulisan serta penelitian dalam skripsi ini.

9. Ulya Chairunnisa yang telah tulus menemani penulis dari masa awal kuliah hingga penulis berhasil menyelesaikan perkuliahan ini. Penulis berharap ia selalu diberikan kebahagiaan dimanapun ia berada.

10. Rifda Latipa dan Imelda Novrianti selaku teman seperjuangan dalam menulis serta menyelesaikan karya ilmiah skripsi ini.

11. Kepada teman-teman kelas BKI F yang telah memberikan banyak suka-duka selama masa perkuliahan. Terimakasih karena telah menciptakan ruang tersendiri yang akan selalu penulis kenang.

12. Kepada teman-teman KKN Desa Parit I/II tahun 2023.

13. Serta seluruh pihak yang tidak penulis sebutkan satu persatu, terimakasih turut membantu dan memberikan semangat kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan karya ilmiah skripsi ini.

14. Terakhir, kepada diri sendiri. Terimakasih telah berjuang dan bertahan hingga mampu berada ditahap ini. Penyelesaian karya ilmiah skripsi ini merupakan sesuatu hal yang patut untuk disyukuri.

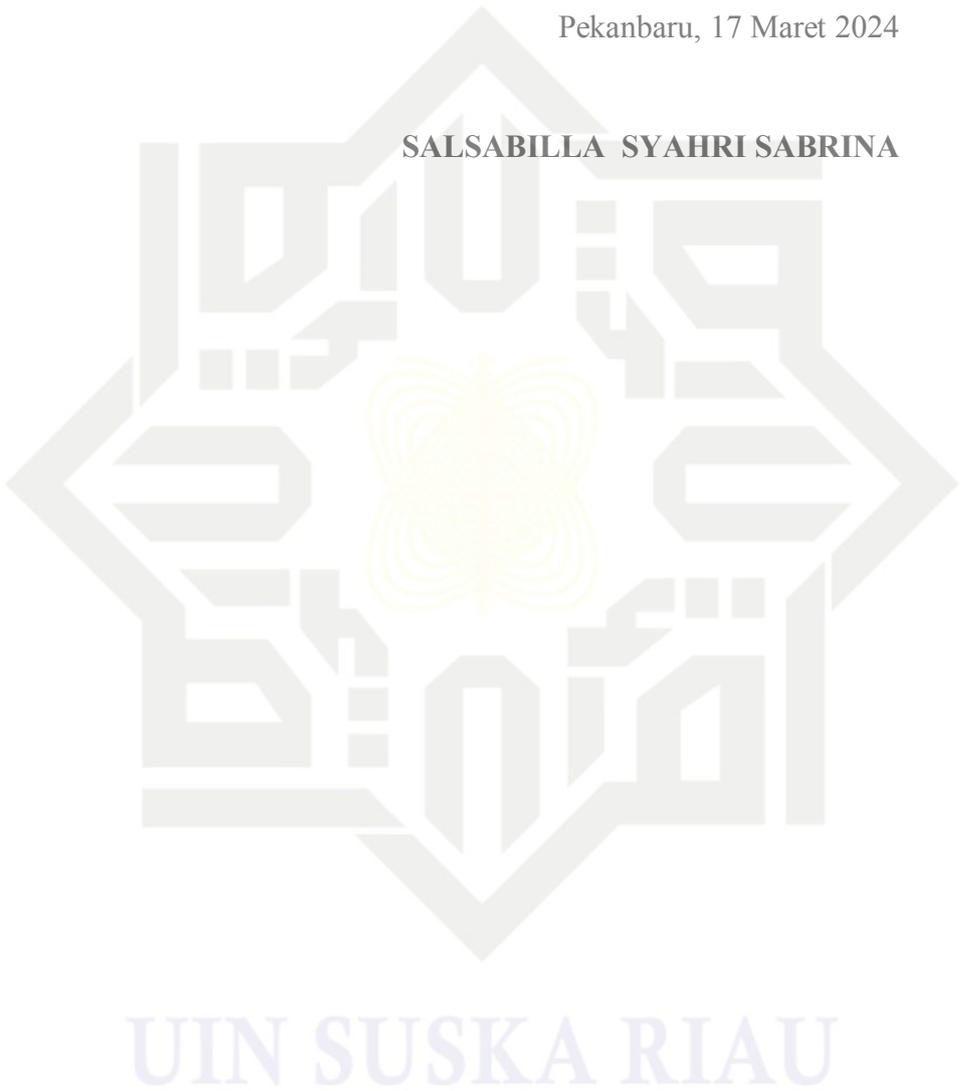
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan serta kesalahan. Maka daripada itu, penulis meminta maaf yang sedalam-dalamnya apabila terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi ini dan mengharapkan kritik serta saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapapun yang membacanya. Terimakasih.

Pekanbaru, 17 Maret 2024

SALSABILLA SYAHRI SABRINA



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Penegasan Istilah	4
1.3 Permasalahan	5
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	9
2.3 Operasional Variabel	23
2.4 Kerangka Pemikiran	25
2.5 Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	27
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.5 Uji Validitas dan Realibitas	30
3.6 Teknik Analisis Data	33
BAB IV GAMBARAN UMUM	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1 Sejarah Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau	36
4.2 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau	38
4.3 Lokasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau	40
4.4 Uraian Tugas Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau	40
4.5 Misi dan Sasaran Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau	47
4.6 Daftar Nama Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau (DP3AP2KB) 48	
BAB V HASIL PENELITIAN	58
5.1 Deskriptif Responden.....	58
5.2 Hasil Analisis Data	60
5.3 Pembahasan.....	69
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	71
6.1 Kesimpulan	71
6.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Susunan Organisasi DP3AP2KB Provinsi Riau	3
Tabel 2.1 Kisi-kisi Instrumen <i>Self-Efficacy</i> (X)	23
Tabel 2.2 Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja (Y)	24
Tabel 3.1 Data Jumlah Pegawai DP3AP2KB Provinsi Riau	28
Tabel 3.2 Data Jumlah Sampel Pegawai DP3AP2KB Provinsi Riau	29
Tabel 3.3 Skor Alternatif Jawaban Kuesioner Skala <i>Likert</i>	30
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas <i>Self-Efficacy</i> (X)	31
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	32
Tabel 3.6 Hasil Uji Realibitas <i>Self-Efficacy</i> (X)	33
Tabel 3.7 Hasil Uji Realibitas Produktivitas Kerja (Y).....	32
Tabel 4.1 Daftar Nama Pegawai DP3AP2KB Provinsi Riau.....	48
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja	59
Tabel 5.5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	60
Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X)	61
Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)	62
Tabel 5.8 Hasil Uji Normalitas Data	64
Tabel 5.9 Hasil Uji Linearitas Data	65
Tabel 5.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 5.11 Hasil Uji Signifikansi	66
Tabel 5.12 Hasil Uji T	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi DP3AP2KB Provinsi Riau.....	39
Gambar 4.2 Lokasi DP3AP2KB Provinsi Riau	40



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Data
- Lampiran 4 Hasil Uji Realibilitas Data
- Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 7 Dokumentasi
- Lampiran 8 Surat Penelitian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan semua manusia yang berkumpul dalam suatu organisasi demi kepentingan dan kemajuan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif karena memiliki peran utama dari aktifitas organisasi tersebut. Memanfaatkan sumber daya manusia yaitu pegawai yang ada dalam perusahaan merupakan cara untuk mencapai tujuan perusahaan.¹

Urgensitas pengelolaan sumber daya manusia pada era revolusi industri 4.0 merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga mencapai kebutuhan yang menyangkut kepentingan organisasi tersebut. Menurut Qomar, pembinaan sumber daya manusia diorientasikan pada pencapaian standart minimal yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya sebaik mungkin untuk menghindari pelanggaran. Sementara itu, pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karir dan memfasilitasi sumber daya manusia untuk bisa mencapai jabatan dan status yang lebih tinggi.²

Peran penting sumber daya manusia terwujud dalam pelaksanaan kegiatan seperti strategi organisasi, perencanaan kegiatan, pelaksanaan kerja dan monitoring jalannya usaha untuk mencapai sasaran organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi bahkan mesin berteknologi canggih tidak sanggup menggantikan apabila tidak dikelola oleh sumber daya manusia dengan baik.³ Oleh karenanya, sumber daya manusia dikelola serta dibina demi menunjang keberhasilan suatu organisasi berjalan secara efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan produktivitas pegawai meningkat.

¹ Huzain, Hasriany. "Pengelolaan sumber daya manusia." OSF Preprints. November 21 (2021): 3.

² Hidayat, Moch Charis, and Aldo Redho Syam. "Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0." AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education 4.1 (2020): 13.

³ *Ibid.* Hal.4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan sikap sumber yang digunakan.⁴ Untuk melakukan pekerjaannya atau menyelesaikan tugas-tugasnya, seorang atau sekelompok pegawai dituntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk menghasilkan kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas di dalam suatu akhir dalam pekerjaan tersebut. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Namun penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Produktivitas karyawan bisa menurun sehingga berdampak pada perusahaan misalnya seperti mengalami penurunan yang ringan hingga signifikan. Jika tidak segera ditangani, maka perusahaan akan mengalami keterpurukan karena sumber daya manusia yang lemah tersebut. Produktivitas kerja ini dapat menurun karena kemungkinan adanya persaingan yang tidak sehat, dan kecemburuan sosial antara para anggotanya.⁵

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau merupakan sebuah lembaga yang dibentuk untuk membantu pemerintah dalam bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Berdasarkan peraturan Gubernur Riau Nomor 72 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas DP3AP2KB ini adalah "Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan oleh kepala daerah".⁶

⁴ Kurnia, Efy, Raihanah Daulay, and Fahreza Nugraha. "Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan." *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. Vol. 1. No. 1. 2019.

⁵ Anija, Wau. "Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)* 1.1 (2022): 39.

⁶ <https://dpppappkb.riau.go.id/>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut susunan organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana :

Tabel 1.1
Susunan Organisasi DP3AP2KB Provinsi Riau

No.	Jabatan / Bidang
1	Sekretariat
2	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi
3	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak
4	Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak
5	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
6	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak
7	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender

Sumber : <https://dpppappkb.riau.go.id/>

Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau diatas maka dapat dilihat terdapat banyak jabatan dan bidang didalamnya. Dengan demikian dapat diartikan bahwasanya semakin banyak jabatan dan bidang didalamnya maka semakin banyak pula produktivitas kerja yang maksimal dibutuhkan dari pegawai untuk kepentingan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas, pegawai harus memiliki tingkat keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga peluang berhasil mencapai hasil target yang telah ditentukan organisasi.

Untuk mencapai peluang keberhasilan kerja yang tinggi tersebut maka salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh pegawai yakni melalui *self-efficacy* (efikasi diri). Menurut Santrock, efikasi diri merupakan bentuk kepercayaan yang karyawan punya bahwa dia mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Karyawan yang memiliki efikasi diri akan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan, hasil, dan sikap kerja seseorang merupakan hasil dari efikasi diri.⁷

⁷ Lestari, Utami Puji, et al. "Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 3.2 (2020): 530.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diri memimpin kita untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan yang akan terjadi kedepannya. Ketika permasalahan itu muncul, maka efikasi diri hadir untuk mempertahankan individu dari ketidakmampuannya. Efikasi diri ini juga dikatakan sebagai indikator positif untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk mengenal dan memahami diri serta kemampuan yang dimiliki.

2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.¹⁰ Produktivitas bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan.

1.3 Permasalahan

1.3.1 Identifikasi Masalah

1. Pengaruh *self-efficacy* terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau.
2. Apa faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau.

1.3.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi permasalahan dengan maksud agar dapat diungkap secara sistematis. Adapun fokus penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau.

¹⁰ Sinaga, Sarman. "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan." *Jurnal Ilmiah METADATA* 2.2 (2020): 160.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Subjek penelitian ini adalah pegawai yang berada di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada permasalahan yang menyangkut tentang pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau.

1.3.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah penelitian diatas, maka masalah yang akan dikaji dala penelitian ini adalah “ Apakah ada pengaruh *self-efficacy* terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau? ”

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, berikut tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Akademis

1. Penelitian ini bermaksud sebagai penambah wawasan bagi pembaca khususnya pada bidang Bimbingan Konseling Islam.
2. Penelitian ini bermaksud sebagai tambahan referensi terkait dengan pengaruh *self-efficacy* terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau sehingga dapat menjadi rujukan jika nantinya ada yang melakukan penelitian serupa.
3. Penelitian ini bermaksud sebagai pelatihan kemampuan yang digunakan sebagai wadah untuk memperluas daya pikir dan memaksimalkan pemahaman serta ilmu dan pengetahuan penulis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kegunaan Praktis

Sebagai salah satu syarat penyelesaian perkuliahan pada program sarjana Strata Satu (S1) dan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang sistematis dan menyeluruh, maka peneliti menyusun dengan sistematika penulisan sehingga memudahkan untuk dipahami. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka yang meliputi kajian terdahulu, landasan teori, konsep operasional, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang desain yang digunakan dalam penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji validitas dan realibitas.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat lokasi penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian, pembahasan, serta analisa dari hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran terhadap penelitian yang telah dilakukan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

Setelah penulis melakukan penelusuran terhadap literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, ditemukan beberapa kajian relavan yang digunakan oleh peneliti, diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh M. Siraju Subhi dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Biro Sumber Daya Manusia Polda Jawa Timur Kota Surabaya”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data observasi dan angket. Hasil penelitian ini adalah berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji regresi linear didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di Biro Sumber Daya Manusia Polda Jawa Timur Kota Surabaya yaitu sebesar 65%. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi pula pengaruh terhadap kepuasan kerja pada masing-masing karyawan di Biro Sumber Daya Manusia Polda Jawa Timur Kota Surabaya.¹¹
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ninda Nofila Yusra dengan judul “Pengaruh *Self- Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data observasi dan pengisian angket serta kuisioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa efikasi diri sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, efikasi yang dimiliki oleh organisasi akan mempunyai keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya sehingga enggan untuk meninggalkan pekerjaannya. Efikasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, efikasi diri dapat, menumbuhkan ketekunan ketika seseorang menyadari bahwa keadaan kinerjanya menurun. Semakin tinggi kepercayaan diri seseorang maka semakin bagus kinerjanya begitupun sebaliknya rendahnya efikasi diri seseorang maka buruk juga kualitas kerjanya. Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kineja pegawai , hal ini dapat dilihat dari hasil

¹¹ Subhi, Muhammad Siraju. *Pengaruh Self-Efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan Polda Jatim Kota Surabaya*. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perhitungan analisis regresi linear sederhana dan hasil dari perhitungan tanggapan para responden diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 yang mana nilai signifikan tersebut $< 0,05$. Dapat dikatakan bahwa sangat berpengaruh antara efikasi diri pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.¹²

3. Penelitian yang dilakukan oleh Khaerana dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian ini adalah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Besarnya tingkat kontribusi *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 49,9%. Setiap kenaikan satu satuan *self-efficacy* maka akan meningkat sebesar 0,951.¹³

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Efikasi Diri

2.2.1.1 Pengertian *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Self-efficacy (efikasi diri) pertamakali diperkenalkan oleh Albert Bandura yang menyajikan suatu aspek pokok dari teori kognitif sosial. Kata *efficacy* berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan pada prinsip-prinsip karakter seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan, dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri tetapi bukan dengan paksaan.¹⁴ Riset Bandura dan Cervone (1983) dan

¹² Nofila Yusra , Ninda. “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru”. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, (2021).

¹³ Khaerana. "Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur". Jurnal Ecoment Global 5.1 (2020).

¹⁴ Zagoto & Sri Florina Laurence. "Efikasi diri dalam proses pembelajaran." Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP) 2.2 (2019): 388.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lunenberg (2011) menemukan bahwa *self-efficacy* memicu motivasi dan kinerja.¹⁵

Menurut Bandura dalam Zagoto & Sri Florina Laurence, 2019 menyatakan bahwa efikasi diri merujuk kepada keyakinan pada kemampuan untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi yang akan dihadapi. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk didalamnya perkiraan kejadian yang akan dihadapi.¹⁶

Efikasi diri tidak mengacu pada kemampuan yang dimiliki, namun lebih pada keyakinan individu mengenai apa yang dapat dilakukan dengan kemampuannya, betapapun hebatnya kemampuan tersebut. Efikasi diri menekankan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki seseorang ketika menghadapi situasi yang tidak pasti, tidak dapat diprediksi, dan seringkali penuh tekanan di masa depan. Setiap individu harus mempunyai keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya, sebagaimana yang tercantum dalam Q.S *Ali-Imran* ayat 139 sebagai berikut :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin. (Q.S *Ali-Imran*: 139)

Efikasi diri memiliki pengaruh yang besar terhadap tindakan, namun efikasi diri dipadukan dengan lingkungan dan perilaku, pengalaman masa lalu, dan variabel pribadi lainnya, terutama ekspektasi mengenai hasil yang mengarah pada perilaku. Efikasi diri mempengaruhi banyak aspek pemikiran dan perilaku manusia.

UIN SUSKA RIAU

¹⁵ Lianto. "Self-Efficacy: A brief literature review". Jurnal Manajemen Motivasi. (2019): 55.

¹⁶ *Ibid.*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.1.2 Sumber-sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Dalimunthe, *et al.*, 2020 efikasi diri seseorang dapat ditingkatkan melalui empat sumber diantaranya:¹⁷

1. Pengalaman keberhasilan pribadi (*Enactive mastery experience*)

Menurut Bandura, pengalaman keberhasilan pribadi merupakan sumber yang berpengaruh dan paling kuat dalam membentuk efikasi diri. Pengalaman keberhasilan pribadi memberikan bukti autentik kepada seseorang tentang hal yang dapat dilakukannya untuk berhasil pada tugas tertentu, sehingga pengalaman pribadi merupakan sumber yang paling mempengaruhi efikasi diri seseorang. Orang yang telah mengalami kesuksesan cenderung berusaha mendapatkan hasil dengan cepat dan lebih besar kemungkinannya untuk gagal dan putus asa. Dibutuhkan banyak kesulitan dan kegagalan untuk membentuk individu yang kuat dan mengajarkan orang bahwa kesuksesan membutuhkan usaha. Saya mendorong mereka yang yakin akan kesuksesannya untuk bangkit dan berusaha mewujudkan kesuksesan itu.alui proses modeling atau meniru pengalaman keberhasilan orang lain. Hal yang perlu diperhatikan dalam proses ini adalah kesetaraan kapasitas seseorang dengan model yang akan ditirunya, semakin setara kondisi seseorang dengan kondisi model maka semakin mempengaruhi peningkatan efikasi diri seseorang.

2. Persuasi verbal (*Verbal persuasion*)

Sumber efikasi melalui persuasi verbal dilakukan dengan cara meyakinkan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas tertentu, seseorang yang berhasil diyakinkan akan lebih berusaha dan lebih bertahan dalam menghadapi kesulitan atau tantangan. Melalui persuasi verbal, individu menerima bukti bahwa dirinya mampu mengatasi permasalahan yang menimpanya. Persuasi verbal digunakan untuk meningkatkan keyakinan seseorang terhadap tujuannya dan kebutuhan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai kesuksesan.

¹⁷ Dalimunthe, Hairul Anwar, Salamiah Sari Dewi, and Faadhil. "Pelatihan Universal Design for Learning untuk Meningkatkan Efikasi Diri Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu dalam Mengajar." *Jurnal Diversita* 6.1 (2020): 135.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kondisi fisiologis dan afektif (*Physiological and affective states*)

Kondisi fisiologis seperti daya tahan tubuh, kesehatan, dan fungsi anggota tubuh mempengaruhi efikasi diri seseorang untuk melakukan tugas tertentu, begitu juga dengan kondisi emosi seperti bahagia, sedih, dan takut juga mempengaruhi efikasi diri seseorang untuk melakukan tugas tertentu

Untuk lebih lanjut, Bandura menjelaskan interaksi antara keempat sumber efikasi diri ini dengan berbagai kondisi diantaranya :¹⁸

1. Bersifat *additive*, semakin banyak sumber-sumber efikasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi pula kemungkinan seseorang untuk memiliki efikasi yang tinggi pula.
2. Bersifat *relative*, yaitu menyatakan bahwa salah satu sumber-sumber efikasi diri lebih kuat dan lebih tinggi dari yang lain.
3. Bersifat *multicative*, merupakan sumber yang berhubungan dengan efek interaktif.
4. Bersifat *configuratife*, yaitu kekuatan dari satu sumber efikasi diri tergantung dari adanya sumber-sumber lainnya.

2.2.1.3 Pengaruh Efikasi Diri

Tanpa adanya efikasi diri maka individu tidak akan mengeluarkan upaya nya dalam berusaha untuk melakukan sesuatu karena menganggap semua usaha yang dilakukan nantinya akan berdampak sia-sia bagi kehidupannya. Adapun pengaruh efikasi terhadap kehidupan individu diantaranya :¹⁹

1. Efikasi mempengaruhi pilihan sikap seseorang
Orang-orang akan mudah terikat dengan sebuah tugas yang mereka rasa bisa mereka kerjakan dan nyaman dengan itu, dan cenderung menolak tugas yang mereka yakin mereka tidak bisa mengerjakannya.
2. Efikasi membantu menentukan seberapa banyak upaya yang akan seseorang keluarkan untuk sebuah aktifitas dan seberapa lama itu akan

¹⁸ Astuti, Rini, and William Gunawan. "Sumber-sumber efikasi diri karier remaja." *Jurnal Psikogenesis* 4.2 : 144.

¹⁹ Mahasari, Gusti Ayu Ryana. "Sumber- sumber Self Efficacy dalam Mengajarkan *Critical Thinking*." *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar* 2.2 (2021): 121.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertahan. Seseorang dengan efikasi yang tinggi akan mengeluarkan upaya dan bertahan lebih baik.

3. Efikasi mempengaruhi pola pikiran dan reaksi emosi seseorang. Efikasi diri merupakan hal yang penting dalam membangkitkan motivasi seseorang karena itu merupakan mediasi antara pengetahuan dan tindakan. Menurut Bandura, bahwa ada sumber-sumber yang memberikan kontribusi dalam membentuknya dalam membentuk efikasi diri.

2.2.1.4 Proses-proses Efikasi Diri

Bandura menguraikan proses psikologis efikasi diri dalam mempengaruhi fungsi manusia, diantaranya yaitu :²⁰

1. Proses kognitif
 Dalam melakukan tugasnya, individu menetapkan tujuan dan sasaran perilaku sehingga nantinya dapat merumuskan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Penetapan sasaran pribadi tersebut dipengaruhi oleh penilaian akan kemampuan kognitifnya. Fungsi kognitif inilah yang nantinya akan memprediksi kejadian sehari-hari yang mempengaruhi pada masa yang akan datang nantinya.
2. Proses motivasi
 Motivasi timbul melalui pikiran optimis yang ada dalam dirinya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Individu berusaha memotivasi diri dengan menerapkan keyakinan pada tindakan yang dilakukan dan merencanakan tindakan yang akan direalisasikan. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi, diantaranya :
 - a. Menentukan tujuan yang telah ditentukan
 - b. Seberapa besar usaha yang dilakukan
 - c. Ketahanan seseorang dalam menghadapi kesulitan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang
 - d. Ketahanan dalam menghadapi kegagalan
3. Proses afeksi
 Proses afeksi terjadi secara alami dalam diri individu yang kemudian berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi

²⁰ Zagoto, Sri Florina Laurence. "Efikasi diri dalam proses pembelajaran." *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 2.2 (2019): 389-390.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditujukan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang besar untuk mencapai tujuan. Kepercayaan individu terhadap kemampuannya mempengaruhi Tingkat stress dan depresi yang dialami ketika menghadapi persoalan atau tantangan yang bersidat mengancam. Individu yang yakin dengan dirinya maka akan mampu mengontrol ancaman yang muncul dan tidak akan membangkitkan pola pikir yang mengganggu.

4. Proses seleksi

Proses seleksi berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat sehingga nantinya mencapai tujuan yang diharapkan. Ketidakmampuan individu dalam melakukan seleksi tingkah laku maka akan membuat individu merasa tidak percaya diri, bingung, dan mudah menyerah ketika berhadapan dengan situasi yang sulit dan menantang. Efikasi diri dapat membentuk kehidupan individu melalui tipe aktifitas dan lingkungan. Dengan demikian, maka individu mampu melakukan proses seleksi tingkah laku untuk kedepannya.

2.2.1.5 Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura, terdapat tiga dimensi yang menjadi titik ukur dari efikasi diri yaitu :²¹

1. *Level* (Tingkat kesulitan)

Level merupakan persepsi terkait dengan kemampuan yang dimiliki berdasarkan tingkat kesulitan yang dihadapi. Tingkat kesulitan yang dirasakan antara individu satu dan lainnya berbeda-beda. Hal tersebut dapat dilihat dari keyakinan maupun apa yang dirasakan individu dalam menilai tingkat tugas yang diberikan. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

²¹ Nugroho, Indra Prpto, Angeline Hosana Zefany Tarigan, and Muhammad Zainal Fikri. "Bagaimana Pendidikan di Mata Anak Jalanan: Menguji Peran Efikasi Diri Pada Perilaku Pencarian Pertolongan Akademik." *Jurnal Psikologi Perseptual* 7.1 (2022): 103.

Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu. Jika tidak terdapat hambatan dalam suatu tugas, maka tugas tersebut akan mudah untuk dikerjakan. Hal tersebut mengakibatkan setiap individu akan memiliki keseragaman tingkat efikasi diri yang tinggi terhadap tugas tersebut. Semakin sulit suatu tugas, tingkat efikasi diri individu akan cenderung menurun sesuai dengan tingkat kesulitan tugas.

2. *Generality* (Luas bidang perilaku)

Generality merupakan penilaian terkait keberfungsian kemampuan yang dimiliki di berbagai situasi dan kondisi. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya pada banyak bidang tertentu. Hal tersebut dapat dilihat dari modal kemampuan yang ditunjukkan seperti perilaku, kognitif, dan afektif dalam berbagai macam aktifitas dan situasi. Selain itu, individu akan menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah dalam mencapai keberhasilannya ketika dihadapkan dengan berbagai tugas.

3. *Strength* (Kekuatan)

Strength merupakan kekuatan terhadap keyakinannya akan tetap bertahan dengan usaha mereka meskipun banyak hambatan yang dilaluinya. Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang baik mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi *level*, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Kekuatan tersebut dapat diukur dari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seberapa besar individu memiliki kepercayaan terhadap kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya saat menyelesaikan tugas.

2.2.2 Produktivitas Kerja

2.2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.²²

2.2.2.2 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya bisa seproduktif mungkin dalam bekerja. Dengan begitu, perusahaan nantinya dapat berhasil mencapai tujuan dari rencana yang telah ditetapkan tanpa adanya hambatan.

Secara umum, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja sebagai berikut:²³

1. Kualitas dan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam pelaksanaan proyek konstruksi.
2. Tingkat keahlian pekerja
3. Latar belakang pendidikan dan lingkungan hidup pekerja
4. Kemampuan tenaga kerja dalam menganalisis sebuah kondisi
5. Minat kerja dari pekerja
6. Struktur pekerjaan (jenis kelamin dan umur)

²² Panjaitan, Maludin. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan." *Jurnal Manajemen* 3.2 (2018): 3.

²³ Hernandi, Yodie, and Jane Sekarsari Tamtana. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat." *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil* (2020): 302-303.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu:²⁴

1. Sikap kerja seperti; kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Menurut Utari dalam Hernandi, *et al.*, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas pekerja yaitu:²⁵

1. Tingkat kemampuan kerja dalam melaksanakan pekerjaan baik dari hasil pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja sebelumnya.
2. Tingkat kemampuan kerja pemimpin dalam memberi motivasi kerja kepada pekerja sehingga dapat bekerja dengan secara maksimum.
3. Latar belakang pribadi seperti pendidikan, dan pengalaman kerja.
4. Bakat dan minat
5. Kemampuan untuk analitis.

²⁴ Khojin, Nur, Suci Nur Utami, and Muhammad Syaifulloh. "Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pembudidaya Bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan." *Syntax Idea* Vol 2 (2020): 100.

²⁵ Hernandi, Yodie, and Jane Sekarsari Tamtana. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat." *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil* (2020): 302.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Keterampilan teknis.
7. Kesehatan, tenaga dan fisik pekerja.

Menurut penelitian Supradi dalam Hernandi, *et al.*, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu: ²⁶

1. Keterampilan dari pekerja
Pada pelaksanaan proyek konstruksi, harus terdapat komunikasi antar pekerja sehingga didapatkan pemecahan permasalahan yang terdapat di dalam pekerjaan dan didapatkannya keputusan yang terbaik untuk pelaksanaan ke depannya.
2. Peralatan yang digunakan untuk melakukan pekerjaan
Pada era modern ini, peralatan yang digunakan pada zaman dahulu dan zaman sekarang untuk menunjang sebuah proyek konstruksi tentu terdapat kelebihan yang dapat berkaitan dengan waktu penyelesaian suatu proyek konstruksi.
3. Metode kerja yang digunakan
Pada saat pelaksanaan di lapangan, pasti terdapat metode kerja antara pekerja yang satu dengan lainnya sehingga diperlukan suatu metode pelaksanaan yang sederhana, praktis, dan dapat diharapkan memakan waktu yang sedikit.
4. Mutu bahan yang digunakan
Mutu sangat menentukan waktu pelaksanaan di lapangan, karena semakin bagus mutu semakin cepat pelaksanaannya untuk mencapai mutu yang diinginkan.
5. Lingkungan kerja
Lokasi pekerjaan menjadi suatu hal yang harus diperhitungkan dalam pelaksanaan proyek konstruksi yang dapat mempengaruhi produktivitas. Karena semakin jauh tempat pelaksanaan dengan tempat beristirahatnya pekerja maka semakin lama pula pekerja akan tiba di tempat proyek konstruksi tersebut.
6. Fasilitas
Semakin baik fasilitas yang tersedia maka akan mendukung pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dibandingkan menggunakan teknologi dahulu.
7. Umur
Semakin bertambah usia pekerja, maka semakin menurun pula produktivitas dari pekerja tersebut.
8. Pengalaman kerja

²⁶ *Ibid.*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekerja yang telah berpengalaman di bidangnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, namun harus ditunjang dengan metode pelaksanaan yang baik dan benar.

9. Pendidikan

Kemampuan untuk menulis, membaca, dan memprediksikan dalam perhitungan matematika akan sangat mendukung perhitungan dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan.

10. Status keluarga

Produktivitas pekerja terkadang dipengaruhi oleh tuntutan di rumah karena harus mencari nafkah bagi keluarganya.

2.2.2.3 Pentingnya Pengukuran Produktivitas

Untuk melakukan pekerjaannya atau menyelesaikan tugas-tugasnya, seorang atau sekelompok pegawai diuntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas produktivitas kerja bertujuan untuk meningkatkan hasil dan mutu dari hasil pekerjaan tersebut sehingga memperoleh peningkatan yang baik dari waktu ke waktu. Dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu sebuah dorongan bagi pegawai, yaitu memberi motivasi kerja kepada pegawai.²⁷

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Menurut Chye dalam Hernandi, *et al.*, menjelaskan bahwa pengukuran produktivitas pekerja perlu dilakukan karena merupakan suatu hal yang penting dan bermanfaat karena beberapa alasan berikut :²⁸

1. Pengukuran produktivitas dapat digunakan oleh manajemen sebagai cara untuk mengendalikan produktivitas pekerjaanya.
2. Pengukuran produktivitas dapat digunakan sebagai umpan balik ke tenaga kerja untuk meningkatkan tingkat produktivitasnya.

²⁷ Anija, Wau. "Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)* 1.1 (2022): 39.

²⁸ Hernandi, Yodie, and Jane Sekarsari Tamtana. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat." *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil* (2020): 302-303.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pengukuran produktivitas dilakukan sebagai upaya untuk menyusun sistem pemanfaatan peningkatan produktivitas, baik secara keseluruhan maupun untuk masing-masing perusahaan.

Menurut Gaspersz dalam Hernandi, *et al.*, terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam organisasi perusahaan antara lain:²⁹

1. Perencanaan sumber daya yang digunakan akan menjadi lebih efektif dan efisien, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditetapkan berdasarkan tingkat produktivitas realita dan tingkat produktivitas ekspektasi.
3. Menjadi informasi yang bermanfaat untuk membandingkan tingkat produktivitas di antara industri yang sejenis baik dalam skala nasional maupun global.
4. Menimbulkan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus.
5. Memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas dari waktu ke waktu.
6. Memberikan motivasi kepada orang secara terus menerus untuk melakukan perbaikan serta meningkatkan kualitas kerja.

Produktivitas pegawai harus memperhatikan usaha yang dilakukan pegawai dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja pegawai disamping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.³⁰

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Mulyadi, Hari. "Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa." *Jurnal manajerial* 9.2 : 103.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.2.4 Komponen Dasar Penentuan Produktivitas Kerja

Upaya peningkatan produktivitas kerja pada dasarnya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis namun ada beberapa faktor yang berperan sebagai penentuan dari produktivitas kerja antara lain :³¹

1. Tujuan organisasi
Suatu organisasi didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan mengidentikkan tujuan akhir organisasi sebagai tujuan jangka panjang. Mutlak yang harus terjadi adalah bahwa semua menerima tujuan tersebut sebagai sesuatu yang wajar, layak, dan pantas untuk dicapai sehingga arah keberhasilan organisasi tersebut jauh lebih besar dan peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.
2. Perumusan visi dan misi
Manajemen mutlak perlu menyatakan arah yang akan ditempuh oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan akhir sehingga terwujud sesuatu keadaan yang diinginkan pada suatu waktu tertentu dimasa depan.
3. Penentuan strategi organisasi
Penentuan organisasi perlu dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor kekuatan, kelemahan, dan peluang yang dimiliki oleh suatu organisasi sehingga mampu menentukan cara yang paling efektif untuk menghadapinya.

2.2.2.5 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hasil yang kerja yang dicapai oleh pegawai. Produktivitas kerja dapat dicapai melalui hasil kualitas pegawai yang bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku di organisasi tersebut. Hal ini dikemukakan beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja menurut Agus Dharma, antara lain :³²

³¹ Siagian, Sondang. "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja." (Jakarta: PT. Rineka Cipta: 2002), hal.3-6.

³²Hasibuan, Nur'Ainun, Risdianti Sihombing, and Alfansuri Tanjung. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga". *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 6.2 (2023): 2376.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kualitas kerja
Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Mutu dapat diartikan sebagai tingkat baik atau buruknya suatu hasil yang diperoleh sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja mengacu kepada jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan penimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.
3. Ketepatan waktu
Pegawai harus memiliki paham yang memadam waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan mempraktekkan pada tugas-tugasnya yaitu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan orang tepat pada waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien. Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Saat pegawai berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, ia pun masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Semakin baik capaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki.
4. Semangat kerja
Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai.
Pegawai dapat dikatakan memiliki semangat kerja apabila menanamkan sikap optimis yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang akan ia lakukan. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis.³³

5. Disiplin kerja

Pegawai jika mempunyai disiplin kerja akan berdampak besar bagi karyawan dan perusahaan sehingga tugas, jadwal kerja, mematuhi norma-norma sosial serta kebijakan perusahaan dapat dipatuhi disetiap organisasi. Selain itu, disiplin kerja membantu pegawai untuk belajar bertanggung jawab dan mengendalikan diri dalam bekerja

2.3 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Sesuai dengan permasalahan pada penelitian ini, maka penulis akan memaparkan konsep operasional dengan tujuan untuk memudahkan antar variabel. Adapun variabel bebas yaitu pengaruh efikasi diri (X) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) dengan indikator-indikator sebagai berikut :

Tabel 2.1

Kisi-kisi Instrumen *Self-Efficacy* (X)

Variabel	Indikator	Sub Indikator
<i>Self-Efficacy</i> (Albert Bandura)	1. <i>Level</i> (Tingkat Kesulitan)	a) Keyakinan terhadap kemampuan dalam menghadapi kesulitan b) Memilih mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan c) Mengerjakan tugas dari tingkat kesulitan rendah terlebih dahulu

³³ Kamajaya, Panji Bentar. "Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Menciptakan Pemerintahan Yang Baik." Satya Dharma: Jurnal Ilmu Hukum 3.1 (2020): 14-15

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	2. <i>Generality</i> (Luas Bidang Perilaku)	<ol style="list-style-type: none"> a) Keyakinan atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dibidang yang berbeda b) Mampu menyelesaikan pekerjaan diberbagai situasi dan kondisi c) Menggunakan pengalaman hidup dalam mencapai keberhasilan
	3. <i>Strength</i> (Kekuatan)	<ol style="list-style-type: none"> a) Keyakinan bertahan ketika menghadapi suatu hambatan b) keyakinan terhadap kekuatan dan kemampuan ketika menghadapi rintangan dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 1.2

Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Produktivitas Kerja (Agus Dharma)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> a) Meningkatkan mutu pekerjaan yang dihasilkan b) Menggunakan kemampuan secara penuh
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> a) Mencapai target yang telah ditetapkan b) Peningkatan terhadap hasil kerja
	3. Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> a) Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan b) Memaksimalkan waktu pekerjaan secara efektif dan efisien

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	4. Semangat Kerja	a) Mampu bekerja secara individu dan berkelompok b) Menunjukkan sikap optimis dalam bekerja c) Menjalin hubungan yang harmonis sesama rekan kerja
	5. Disiplin Kerja	a) Mematuhi kebijakan dan norma sosial yang telah ditetapkan b) Bertanggung jawab atas pekerjaan Mampu mengendalikan diri

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil, atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian. Kerangka berpikir dapat disajikan dalam bentuk bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti yang biasa disebut dengan paradigma atau model penelitian.³⁴

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau. Dengan demikian kerangka pemikiran yang disajikan dalam penelitian ini seperti bagan berikut :



³⁴ Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri. "Kerangka Berpikir Penelitian Kuantitatif." *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran* 2.1 (2023): 16.

2.5 Hipotesis

Menurut Rongers, hipotesis adalah dugaan *tentative* tunggal yang digunakan untuk menyusun teori atau eksperimen dan diuji. Dalam hipotesis terdapat beberapa komponen penting yakni dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran. Hipotesis penelitian disusun berdasarkan pemahaman proses, khususnya tentang media landasan dan dalil atau teori terkait dengan kasus atau fenomena yang menjadi obyek penelitian.³⁵

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau” ini dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau.

Ha : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

³⁵ Yam, Jim Hoy, and Ruhayat Taufik. "Hipotesis Penelitian Kuantitatif." Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi 3.2 (2021): 97.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya.³⁶

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah lamanya proses penelitian dilakukan. Adapun penelitian ini dilakukan pada semester genap tahun ajaran 2023-2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Dalam penelitian, populasi merujuk pada seluruh kelompok atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Populasi bisa terdiri dari individu, objek, kejadian, atau apapun yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.³⁷ Populasi adalah keseluruhan objek yang memenuhi kriteria terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan

³⁶ Ratnawaty Chotim, Endah. "Metode Penelitian Kuantitatif." (2019) : 8.

³⁷ Asrulla, Asrulla, et al. "Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.3 (2023): 26321

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau yang berjumlah 99 orang pegawai.

Tabel 3.1

Data Jumlah Pegawai DP3AP2KB Provinsi Riau

No.	Bidang	Jumlah
1.	Sekretariat	28 orang
2.	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	11 orang
3.	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	13 orang
4.	Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak	9 orang
5.	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	13 orang
6.	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	12 orang
7.	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	13 orang
	TOTAL	99 orang/ populasi

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data serta dapat mewakili seluruh populasi atau sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Tujuan pengambilan sampel ini lebih dimaksudkan agar terdapat keterwakilan populasi yang tepat dan akurat yang digunakan sebagai objek penelitian.³⁸

Pengambilan sampel dari penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sumpling* yaitu suatu metode statistik yang menyatakan bahwa penentuan sampel didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel-sampel mana yang lain sesuai, bermanfaat dan dianggap dapat mewakili suatu populasi. Berikut kriteria sampel yang ditentukan peneliti sebagai berikut :

1. Pegawai jenis kelamin laki-laki dan perempuan.
2. Berdasarkan unit dari masing-masing bidang kerja.
3. Pegawai dengan masa kerja terhitung dari 10 - 20 tahun kerja.

³⁸ *Ibid.* Hal. 26322

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.2

Data Jumlah Sampel Pegawai DP3AP2KB Provinsi Riau

No.	Bidang	Jumlah
1.	Sekretariat	18 orang
2.	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	6 orang
3.	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	7 orang
4.	Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak	5 orang
5.	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	8 orang
6.	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	7 orang
7.	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	7 orang
	TOTAL	58 orang/ sampel

Berdasarkan kriteria yang akan dijadikan sampel diatas, maka terdapat 58 orang pegawai yang peneliti ambil sebagai sampel pada penelitian ini

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah suatu instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam jumlah yang besar dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis secara terstruktur kepada responden berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti.³⁹ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

Kuesioner dengan *skala likert*. *Skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial.⁴⁰ Pemberian skor pada *skala likert* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

³⁹ Pranatawijaya, Viktor Handrianus, et al. "Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online." Jurnal Sains Dan Informatika 5.2 (2019): 129.

⁴⁰ Ibid.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.3
Skor Alternatif Jawaban Kuesioner Skala Likert

	Alternatif Jawaban	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3.4.2 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik mengumpulkan data dari dokumen atau bahan tertulis yang berkaitan dengan fenomena penelitian. Pedoman studi dokumentasi dapat berisi petunjuk tentang jenis dokumen yang relevan, strategi pengumpulan data, dan aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam menganalisis data dokumentasi.⁴¹

3.5 Uji Validitas dan Realibitas

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.⁴² Hasil uji validitas instrumen dianalisis dengan menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi *25.0 for Windows*. Adapun kriteria pengujian dalam penelitian ini yaitu :

- a. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05
- b. H0 diterima apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, (alat ukur yang digunakan valid)
- c. H0 ditolak apabila $r \text{ statistik} \leq r \text{ tabel}$. (alat ukur yang digunakan tidak valid)

⁴¹ Jailani, M. Syahrani. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif." *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1.2 (2013): 4-5.

⁴² Janna, Nilda Miftahul, and H. Herianto. "Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS." (2021) : 2

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menguji kevalidan, maka dapat menggunakan uji r tabel, dengan menggunakan rumus:

$$Df = n - 2$$

Keterangan :

Df : Derajat Kebebasan

n : Sampel

Apabila r hitung > r tabel maka item lembar observasi dapat dikatakan valid, begitu juga kebalikannya apabila r hitung < r tabel maka item lembar observasi dikatakan tidak valid atau tidak dapat digunakan.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas *Self-Efficacy* (X)

Item (X)	R Hitung	R Tabel = 0,361 N = 30 pada taraf 5%	Keterangan
X.1	0,522	0,361	Valid
X.2	0,534	0,361	Valid
X.3	0,538	0,361	Valid
X.4	0,766	0,361	Valid
X.5	0,595	0,361	Valid
X.6	0,497	0,361	Valid
X.7	0,636	0,361	Valid
X.8	0,532	0,361	Valid
X.9	0,608	0,361	Valid
X.10	0,634	0,361	Valid
X.11	0,486	0,361	Valid
X.12	0,688	0,361	Valid
X.13	0,632	0,361	Valid
X.14	0,568	0,361	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25.0 for windows.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item (Y)	R Hitung	R Tabel = 0,361 N = 30 pada taraf 5%	Keterangan
Y.1	0,488	0,361	Valid
Y.2	0,634	0,361	Valid
Y.3	0,564	0,361	Valid
Y.4	0,545	0,361	Valid
Y.5	0,502	0,361	Valid
Y.6	0,697	0,361	Valid
Y.7	0,456	0,361	Valid
Y.8	0,470	0,361	Valid
Y.9	0,469	0,361	Valid
Y.10	0,471	0,361	Valid
Y.11	0,741	0,361	Valid
Y.12	0,558	0,361	Valid
Y.13	0,519	0,361	Valid
Y.14	0,556	0,361	Valid
Y.15	0,604	0,361	Valid
Y.16	0,604	0,361	Valid
Y.17	0,663	0,361	Valid
Y.18	0,669	0,361	Valid
Y.19	0,685	0,361	Valid
Y.20	0,750	0,361	Valid
Y.21	0,683	0,361	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25.0 for windows.

3.5.2 Uji Realibitas

Menurut Notoatmodjo, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.⁴³ Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran

⁴³ *Ibid, Hal.5*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkali-kali. Hasil uji validitas instrumen dianalisis dengan menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 25.0 *for Windows* dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Adapun kriteria pengujian dalam penelitian ini yaitu :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka angket dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka angket dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3.6

Hasil Uji Realibitas *Self-Efficacy* (X)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.852	14

Sumber : Data diolah menggunakan SPPS Versi 25.0 *for windows*.

Tabel 3.7

Hasil Uji Realibitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.906	21

Sumber : Data diolah menggunakan SPPS Versi 25.0 *for windows*.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Teknik deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta dengan cara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.⁴⁴

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum ketahap uji selanjutnya untuk memperokeh hasil asumsi yang vaid. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis, untuk memastikan apakah persamaan pada model regresi dapat diterima secara ekonometrika.⁴⁵

3.6.3 Teknik Regresi Linear Sederhana

Teknik regresi linear sederhana merupakan yang merupakan salah satu metode yang dipergunakan untuk melakukan prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas.⁴⁶ Teknik regresi linear sederhana digunakan apabila variable *dependent* dipengaruhi oleh satu variable *independent*. Adapun rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Kriteriaum

a = Variabel Konstan

b = Koefisien Arah Regresi Linear

X = Vriabel Prediktor

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen.

⁴⁴ Wiwik, Sulistyawati, and T. S. Wahyudi. "Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa dengan Model Learning di Masa Pandemi COVID 19." (2022): 70.

⁴⁵ Purba, Djuli Sjafei, et al. "Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Karya Abdi Masyarakat* 5.2 (2021): 205.

⁴⁶ Rahmawati, Dewi, et al. "Prediksi Pelaku Perjalanan Luar Negeri Di Masa Pandemi COVID-19 Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana." *Journal of Information System Research (JOSH)* 3.3 (2022): 341.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi atau R Squared (R²).⁴⁷

3.6.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan analisis pengujian individual atau parsial diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar 0,05. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dasar pengambilan keputusan uji t adalah jika :

- a. T hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka variabel bebasepengaruh signifikan
- b. T hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berpengaruh secara signifikan.⁴⁸

⁴⁷ Ibid. Hal.56

⁴⁸ Ichsan, Reza Nurul, and Ahmad Karim. "Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pt. Jasa Raharja Medan." *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* 6.1 (2021) :57



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau

Pada hakekatnya manusia diciptakan menjadi perempuan dan laki-laki agar bisa saling melengkapi guna membangun sinergi dan untuk keberlangsungan umat manusia. Tetapi dalam perkembangannya terjadi dominasi oleh satu pihak, sehingga menimbulkan diskriminasi antara perempuan dan laki-laki. Secara statistik, pada umumnya kaum perempuan mendapatkan posisi yang kurang menguntungkan dalam berbagai aspek kehidupan. Disini lain, rendahnya kesejahteraan dan perlindungan anak menimbulkan tindak kekerasan, banyaknya anak yang dipekerjakan, dilacurkan, Angka Partisipasi Sekolah (APS) rendah, Angka Kematian Bayi (AKB) tinggi, gizi kurang, gizi anak kurang yodium, dan 60% anak tidak memiliki akte kelahiran. Situasi ini merupakan hasil akumulasi dari nilai sosial kultural dari suatu masyarakat. Pancasila, UUD 1945, GBHN, dan atau RPJM sebagai Landasan Hukum, menempatkan perempuan dan anak sebagai makhluk ciptaan Tuhan dengan keluhuran harkat dan martabatnya, dan sebagai warga negara memiliki kedudukan, hak, kewajiban, tanggungjawab, peranan dan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berperan dalam berbagai bidang kehidupan dan segenap kegiatan pembangunan.

Program pemerintah dalam pemberdayaan perempuan telah menginjak tahun ketigapuluh empat, yaitu dilaksanakan sejak tahun 1978. Untuk mewujudkan keberhasilan pemberdayaan perempuan tersebut, maka pemerintah telah mengembangkan kebijakan dan strategi melalui tahapan pembangunan lima tahunan (Pelita) yang telah dilakukan sejak tahun 1978 hingga saat ini disebut era reformasi. Kementerian (nama resmi: Kementerian Negara) adalah lembaga Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan tertentu dalam pemerintahan. Kementerian berkedudukan di ibukota negara yaitu Jakarta dan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden.

Landasan hukum kementerian adalah Bab V Pasal 17 UUD 1945 yang menyebutkan bahwa:

1. Presiden dibantu oleh menteri-menteri negara.
2. Menteri-menteri itu diangkat dan diperhentikan oleh Presiden.
3. Setiap menteri membidangi urusan tertentu dalam pemerintahan.
4. Pembentukan, pengubahan, dan pembubaran kementerian negara diatur dalam undang-undang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lebih lanjut, kementerian diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara dan Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara. Pembentukan kementerian dilakukan paling lama 14 hari kerja sejak presiden mengucapkan sumpah/janji. Urusan pemerintahan yang nomenklatur kementeriannya secara tegas disebutkan dalam UUD 1945 harus dibentuk dalam satu kementerian tersendiri. Untuk kepentingan sinkronisasi dan koordinasi urusan kementerian, presiden juga dapat membentuk kementerian koordinasi. Jumlah seluruh kementerian maksimal 34 kementerian..

Kementerian yang membidangi urusan pemerintahan selain yang nomenklatur kementeriannya secara tegas disebutkan dalam UUD 1945 dapat diubah oleh presiden. Pembisahan, penggabungan, dan pembubaran kementerian tersebut dilakukan dengan pertimbangan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), kecuali untuk pembubaran kementerian yang menangani urusan agama, hukum, keamanan, dan keuangan harus dengan persetujuan DPR. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak termasuk Kementerian yang menangani urusan pemerintahan dalam rangka penajaman, koordinasi, dan sinkronisasi program pemerintah. Susunan organisasi kementerian yang menangani urusan pemerintahan dalam rangka penajaman, koordinasi, dan sinkronisasi program pemerintah yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin: Menteri
2. Pembantu pemimpin: Sekretariat Kementerian
3. Pelaksana: Deputi Kementerian
4. Pengawas: Inspektorat Kementerian

Tahapan pembangunan pemberdayaan perempuan adalah sebagai berikut:

1. Tahun 1978-1983, Menteri Muda Urusan Peranan Wanita (MENMUD UPW), oleh Ny. Lasijah Soetanto.
2. Tahun 1983-1987, Menteri Negara Urusan Peranan Wanita (MENUPW), oleh Ny. Lasijah Soetanto.
3. Tahun 1987-1988, Menteri Negara Urusan Peranan Wanita (MENUPW), oleh Ny. A. Sulasikin Moerpratomo.
4. Tahun 1988-1993, Menteri Negara Urusan Peranan Wanita (MENUPW), oleh Ny. A. Sulasikin Moerpratomo.
5. Tahun 1993-1998, Menteri Negara Urusan Peranan Wanita (MENUPW), oleh Ny. Mien Soegandi. Dalam GBHN 1993-1998 mengamanatkan bahwa melalui upaya pembangunan, potensi sumberdaya nasional diarahkan menjadi kekuatan ekonomi, sosial budaya, politik, dan keamanan yang nyata, didukung oleh SDM yang berkualitas, yang memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) serta kemampuan manajemen. Dengan demikian, aspirasi, peranan, dan kepentingan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SDM termasuk perempuan sebagai penggerak pembangunan nasional, dipadukan kedalam gerak pembangunan bangsa melalui peran aktif dalam seluruh kegiatan pembangunan.

6. Tahun 1998-1999, Menteri Negara Peningkatan Peranan Wanita (MENPERTA), oleh Ny. Tuty Alawiyah AS.
7. Tahun 1999-2001, Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan (MenegPP), oleh Ny. Khofifah Indar Parawansa.
8. Tahun 2001-2004, Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan (Kementerian PP), oleh Ny. Sri Redjeki Sumarjoto, SH.
9. Tahun 2004-2009, Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan (Kementerian Negara PP), oleh Prof. DR. Meutia Hatta Swasono.
10. Tahun 2009-2014, Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kementerian PP dan PA), oleh Linda Amalia Sari Gumelar, S.IP.

4.2 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Nomor 65 tahun 2019 tentang Uraian Tugas Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau. Susunan organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

- 1) Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau
- 2) Sekretariat, terdiri atas :
 - a. Subbagian Perencanaan Program
 - b. Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah
 - c. Subbagian Kepegawaian dan Umum
- 3) Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender, terdiri atas :
 - a. Seksi Kesetaraan Gender dan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG)
 - b. Seksi Pemberdayaan Perempuan, dan
 - c. Seksi Partisipasi dan Kelembagaan Masyarakat
- 4) Bidang Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak, terdiri atas :
 - a. Seksi Perlindungan Perempuan
 - b. Seksi Perlindungan Khusus Anak, dan

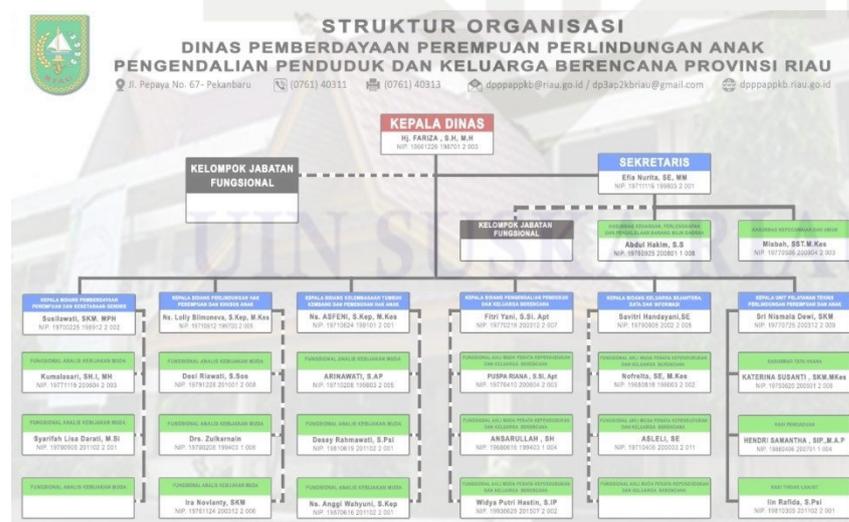
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Seksi Perlindungan Perempuan dan Anak dalam Situasi Darurat dan Kondisi Khusus
- 5) Bidang Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak, terdiri atas :
 - a. Seksi Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Anak
 - b. Seksi Pemenuhan HAK Anak atas Identitas, Informasi, Pemanfaatan Waktu Luang, Kegiatan Budaya dan Partisipasn
 - c. Seksi Pemenuhan Hak Anak atas Pengasuhan, Pendidikan, Kesehatan Dasar, dan Kesejahteraan
- 6) Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, terdiri atas :
 - a. Seksi Pengendalian Penduduk
 - b. Seksi Advokasi dan Komunikasi, Informasi, Edukasi; dan
 - c. Seksi Kesertaan Keluarga Berencana
- 7) Bidang Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi, terdiri atas :
 - a. Seksi Ketahanan Keluarga
 - b. Seksi Bina Ketahanan Remaja dan Lansia; dan
 - c. Seksi Data dan Informasi
- 8) Kepala UPT Perlindungan Perempuan dan Anak
 - a. Kepala Subbagian Tata Usaha
 - b. Seksi Pengaduan
 - c. Seksi Tindak Lanjut

Gambar 4.1

Struktur Organisasi DP3AP2KB Provinsi Riau



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Lokasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau

Lokasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana terletak di Jl. Pepaya, No.67 Telepon (0761) 40312, Fax (0761) 40313 – Pekanbaru – Riau. Email: dpppa@riau.go.id.

Gambar 4.2

Lokasi DP3AP2KB Provinsi Riau



4.4 Uraian Tugas Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 65 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau melaksanakan tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender, Bidang Kelembagaan dan Pemenuhan Hak Anak, dan Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dan Bidang Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi
- b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender, Bidang Kelembagaan dan Pemenuhan Hak Anak, dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dan Bidang Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi

Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender, Bidang Kelembagaan dan Pemenuhan Hak Anak, dan Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dan Bidang Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi; dan

Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Uraian tugas dan fungsi masing-masing jabatan sesuai Peraturan Gubernur Nomor 65 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau, sebagai berikut :

- 1) Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau
 - a) Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah pada bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
 - b) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
- 2) Sekretaris
 - a) Sekretaris mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum.
 - b) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretaris menyelenggarakan fungsi:
 1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Sekretariat;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat
3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana; dan
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya

Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender

- a) Kepala Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender, mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Seksi Kesetaraan Gender dan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG), Seksi Pemberdayaan Perempuan dan Seksi Partisipasi Kelembagaan Masyarakat.
- b) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:
 1. Penyiapan perumusan kebijakan pelaksanaan pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender di Seksi Kesetaraan Gender dan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG), Seksi Pemberdayaan Perempuan, dan Seksi Partisipasi Kelembagaan Masyarakat
 2. Penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan pelaksanaan pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender di Seksi Kesetaraan Gender dan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG), Seksi Pemberdayaan Perempuan, dan Seksi Partisipasi Kelembagaan Masyarakat
 3. Penyiapan perumusan kajian kebijakan pelaksanaan pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender di Seksi Kesetaraan Gender dan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG), Seksi Pemberdayaan Perempuan, dan Seksi Partisipasi dan Kelembagaan Masyarakat.
 4. Penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pelaksanaan pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender di Seksi Kesetaraan Gender dan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG), Seksi Pemberdayaan Perempuan, dan Seksi Partisipasi dan Kelembagaan Masyarakat.
 5. Penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pelaksanaan pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender di Seksi Kesetaraan Gender dan Kelembagaan Pengarusutamaan

Gender (PUG), Seksi Pemberdayaan Perempuan, dan Seksi Partisipasi dan Kelembagaan Masyarakat.

6. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervise penerapan kebijakan pelaksanaan pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender di Seksi Kesetaraan Gender dan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG), Seksi Pemberdayaan Perempuan, dan Seksi Partisipasi dan Kelembagaan Masyarakat.
 7. Penyiapan pelembagaan pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender di Seksi Kesetaraan Gender dan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG), Seksi Pemberdayaan Perempuan, dan Seksi Partisipasi dan Kelembagaan Masyarakat.
 8. Pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan pelaksanaan pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender di Seksi Kesetaraan Gender dan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG), Seksi Pemberdayaan Perempuan, dan Seksi Partisipasi dan Kelembagaan Masyarakat; dan
 9. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- 4) Kepala Bidang Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak
- a) Kepala Bidang Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak, mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Seksi Perlindungan Perempuan, Seksi Perlindungan Khusus Anak, dan Seksi Perlindungan Perempuan dan Anak dalam Situasi Darurat dan Kondisi Khusus.
 - b) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:
 1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang perlindungan hak perempuan dan khusus anak.
 2. Penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan di bidang perlindungan hak perempuan dan khusus anak
 3. Penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan di bidang perlindungan hak perempuan dan khusus anak
 4. Penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan di bidang perlindungan hak perempuan dan khusus anak
 5. Penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan di bidang perlindungan hak perempuan dan khusus anak
 6. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di bidang perlindungan hak perempuan dan khusus anak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Penguatan kelembagaan dan jejaring kebijakan perlindungan hak perempuan dan khusus anak
8. Pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan di bidang di bidang perlindungan hak perempuan dan khusus anak; dan
9. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

5) Kepala Bidang Kelembagaan dan Pemenuhan Hak Anak

- a) Kepala Bidang Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak, mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Seksi Kelembagaan Tumbuh Kembang Anak, Seksi Pemenuhan Hak Anak Atas Identitas, Informasi, Pemanfaatan Waktu Luang, Kegiatan Budaya dan Partisipasi dan Seksi Pemenuhan Hak Anak Atas Pengasuhan, Pendidikan, Kesehatan Dasar dan Kesejahteraan
- b) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:
 1. Penyusunan kebijakan, program di bidang kelembagaan tumbuh kembang dan pemenuhan hak anak.
 2. Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang Kelembagaan Tumbuh Kembang Anak terkait Kabupaten/Kota Layak Anak dan Partisipasi Masyarakat, Dunia Usaha, Media dan Organisasi/Lembaga Masyarakat.
 3. Penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan terkait pelaksanaan kelembagaan tumbuh kembang anak, pemenuhan hak anak atas identitas, informasi, pemanfaatan waktu luang, kegiatan budaya dan partisipasi, serta pemenuhan hak anak atas pengasuhan, pendidikan, Kesehatan Dasar dan Kesejahteraan.
 4. Penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan terkait kelembagaan tumbuh kembang anak, pemenuhan hak anak atas identitas, informasi, pemanfaatan waktu luang, kegiatan budaya dan partisipasi, serta pemenuhan hak anak atas pengasuhan, pendidikan, kesehatan dasar dan kesejahteraan.
 5. Penyiapan pendampingan, fasilitasi, sosialisasi, edukasi, informasi, komunikasi dan sinkronisasi kegiatan kelembagaan tumbuh kembang anak, pemenuhan hak anak atas identitas, informasi, pemanfaatan waktu luang, kegiatan budaya dan partisipasi, serta pemenuhan hak anak atas pengasuhan, pendidikan, kesehatan dasar dan kesejahteraan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Penyiapan pendampingan, fasilitasi, sosialisasi, edukasi, informasi, komunikasi dan sinkronisasi kegiatan kelembagaan tumbuh kembang anak, pemenuhan hak anak atas identitas, informasi, pemanfaatan waktu luang, kegiatan budaya dan partisipasi, serta pemenuhan hak anak atas pengasuhan, pendidikan, kesehatan dasar dan kesejahteraan.
7. Penyiapan kelembagaan tumbuh kembang dan pemenuhan anak pada lembaga pemerintah, non pemerintah, dan dunia usaha.
8. Penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan tumbuh kembang dan pemenuhan anak anak.
9. Penyiapan koordinasi dan fasilitasi pelembagaan layanan tumbuh kembang dan pemenuhan hak anak pada lembaga pemerintah dan non pemerintah serta dunia usaha tingkat provinsi menuju provinsi layak anak.
10. Pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan kelembagaan tumbuh kembang anak, pemenuhan hak anak atas identitas, informasi, pemanfaatan waktu luang, kegiatan budaya dan partisipasi, serta pemenuhan hak anak atas pengasuhan, pendidikan, kesehatan dasar dan kesejahteraan.
11. Penyiapan pemberian bantuan dan penghargaan atas evaluasi penerapan kebijakan kelembagaan tumbuh kembang anak, pemenuhan hak anak atas identitas, informasi, pemanfaatan waktu luang, kegiatan budaya dan partisipasi, serta pemenuhan hak anak atas pengasuhan, pendidikan, kesehatan dasar dan kesejahteraanPelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas pokok dan fungsi.
12. Penyiapan penyusunan data serta informasi gender dan anak terkait kelembagaan tumbuh kembang anak, pemenuhan hak anak atas identitas, informasi, pemanfaatan waktu luang, kegiatan budaya dan partisipasi, serta pemenuhan hak anak atas pengasuhan, pendidikan, kesehatan dasar dan kesejahteraan; dan
13. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas pokok dan fungsi.

6) Kepala Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

- a) Kepala Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Pengendalian Penduduk, Seksi Advokasi dan Komunikasi, Informasi, Edukasi, dan Seksi Kesertaan Keluarga Berencana

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi :
 1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
 2. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
 3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana; dan
 4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- 7) Kepala Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi
 - a) Kepala Bidang Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi, mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Ketahanan Keluarga, Seksi Bina Ketahanan Remaja dan Lansia, dan Seksi Data dan Informasi.
 - b) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi :
 1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi.
 2. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi.
 3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau; dan
 4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- 8) Kepala UPT Perlindungan Perempuan dan Anak
 - a) UPT mempunyai tugas melaksanakan 46dapun46u kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak.
 - b) Untuk melaksanakan Kegiatan teknis penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), UPT menyelenggarakan fungsi :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Penyelenggaraan perencanaan dan pelaksanaan tugas pada Subbagian Tata Usaha, Seksi Pengaduan, dan Seksi Tindak Lanjut.
2. Penyelenggaraan Koordinasi dan Fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Subbagian Tata Usaha, Seksi Pengaduan, dan Seksi Tindak Lanjut.
3. Penyelenggaraan Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas pada Subbagian Tata Usaha, Seksi Pengaduan dan Seksi Tindak Lanjut.
4. Penyelenggaraan pelayanan, pengaduan, penanganan dan pemulihan perempuan dan anak korban kekerasan; dan
5. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

4.5 Misi dan Sasaran Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau

Visi dari Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Riau sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) adalah Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia. Unsur visi yang terkait dengan tugas dan fungsi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau adalah Sejahtera yang mempunyai tujuan, Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Beriman dan Berdaya Saing, Mengurangi ketimpangan sosial, Menanggulangi kemiskinan dan Menurunkan tingkat pengangguran dengan melihat Kondisi kemakmuran masyarakat riau yang dicirikan dengan meningkatnya pendapatan masyarakat, berkurangnya ketimpangan sosial, menurunnya kemiskinan dan pengangguran artinya akan mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender.

Dalam rangka pencapaian visi diatas, misi pembangunan jangka menengah dalam RPJMD adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan sumberdaya manusia yang beriman, berkualitas dan berdaya saing melalui pembangunan manusia seutuhnya
2. Mewujudkan pembangunan infrastruktur daerah yang merata, berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.
3. Mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif, mandiri dan berdaya saing.
4. Mewujudkan budaya Melayu sebagai payung negeri dan mengembangkan pariwisata yang berdaya saing
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang prima berbasis teknologi informasi

9	DSM	Perempuan	Perencanaan Program	Perencana Ahli Muda
10	M	Perempuan	Umum dan Kepegawaian	Kasubbag Kepegawaian dan Umum
11	SK	Perempuan	Umum dan Kepegawaian	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi
12	YR	Perempuan	Umum dan Kepegawaian	Analisis Sumerdaya Manusia Aparatur
13	JR	Perempuan	Umum dan Kepegawaian	Analisis Kerja
14	DI	Perempuan	Umum dan Kepegawaian	Analisis Sumerdaya Manusia Aparatur
15	N	Perempuan	Umum dan Kepegawaian	Analisis Kerja
16	EN	Perempuan	Umum dan Kepegawaian	Pengolah Data
17	T	Laki-laki	Umum dan Kepegawaian	Komandan Petugas Keamanan
18	FTR	Perempuan	Umum dan Kepegawaian	Pengelola Kepegawaian
19	TY	Laki-laki	Umum dan Kepegawaian	Pengadministrasi Umum
20	MGS	Perempuan	Umum dan Kepegawaian	Pengelola Program dan Kegiatan
21	AF	Laki-laki	Umum dan Kepegawaian	Pemelihara Sarana dan Prasarana
22	AH	Laki-laki	Keuangan, Perlengkapan, dan Pengelolaan BMD	Kasubbag Keuangan, Perlengkapan, dan Pengelolaan BMD
23	JS	Perempuan	Keuangan, Perlengkapan, dan Pengelolaan BMD	Bendahara
24	PJ	Laki-laki	Keuangan, Perlengkapan, dan Pengelolaan BMD	Penata Keuangan
25	FPN	Laki-laki	Keuangan, Perlengkapan, dan Pengelolaan BMD	Kustodian Barang Milik Negara

© Hak Cipta dimiliki oleh UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

25.	S	Perempuan	Keuangan, Perlengkapan, dan Pengelolaan BMD	Penata Keuangan
26.	F	Perempuan	Keuangan, Perlengkapan, dan Pengelolaan BMD	Kustodian Barang Milik Negara
27.	S	Perempuan	Keuangan, Perlengkapan, dan Pengelolaan BMD	Verifikator Keuangan
28.	RM	Perempuan	Keuangan, Perlengkapan, dan Pengelolaan BMD	Pengadministrasi Keuangan
29.	SH	Perempuan	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	Kabid Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi
30.	RMD	Perempuan	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	Pengelola Layanan KB Bina Keluarga Remaja dan BKL
31.	RM	Perempuan	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	Pengelola Program dan Kegiatan
32.	DFD	Perempuan	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	Pengelola Pembinaan Ketahanan Keluarga
33.	ANS	Perempuan	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	Penyusun Bahan Ketahanan Remaja
34.	N	Perempuan	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	Pengelola Program dan Kegiatan
35.	Z	Laki-laki	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	Pengadministrasian Kependudukan Seksi Ketahanan Keluarga
36.	NM	Perempuan	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	Penyusun Bahan Data Kependudukan dan KB

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

37.	YS	Perempuan	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	Pengelola Data Pengendalian Masyarakat
38.	N	Perempuan	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	Penata Kependudukan dan KB Ahli Muda
39.	A	Perempuan	Keluarga Sejahtera, Data dan Informasi	Penata Kependudukan dan KB Ahli Muda
40.	SND	Perempuan	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Kepala UPT.PPA
41.	YR	Perempuan	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Investigator Seksi Pengaduan dan Pelayanan UPT.PPA
42.	J	Perempuan	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Konselor Seksi Pengaduan dan Pelayanan
43.	EH	Perempuan	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Konselor Seksi Pengaduan dan Pelayanan
44.	NY	Perempuan	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Investigator
45.	SM	Perempuan	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Komediator Seksi Tindak Lanjut UPT.PPA
46.	RZG	Perempuan	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Komediator
47.	Z	Laki-laki	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Pengadministrasian Umum Subbbag TU

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

48.	WSI	Perempuan	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Konselor
49.	PND	Perempuan	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Konselor
50.	M	Perempuan	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Pengadministrasian Keuangan
51.	S	Perempuan	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Kasubag TU
52.	DSM	Perempuan	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Kasi Tindak Lanjut UPT.PPA
53.	HS	Laki-laki	UPT. Perlindungan Perempuan dan Anak	Kasi Pengaduan UPT.PPA
54.	A	Perempuan	Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak	Kabid Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak
55.	NNH	Perempuan	Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak	Pengelola Pemberdayaan Perlindungan Perempuan dan Anak
56.	LM	Perempuan	Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak	Analisis Pemberdayaan Perempuan dan Anak
57.	DE	Perempuan	Kelembagaan Tumbuh Kembang dan	Analisis Pemberdayaan Perempuan dan Anak

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			Pemenuhan Hak Anak	
58.	J	Perempuan	Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak	Pengelola Partisipasi
59.	P	Perempuan	Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak	Pengelola Program dan Kegiatan
60.	D	Perempuan	Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak	Analisis Kebijakan Ahli Muda
61.	AW	Perempuan	Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak	Analisis Kebijakan Ahli Muda
62.	A	Perempuan	Kelembagaan Tumbuh Kembang dan Pemenuhan Hak Anak	Analisis Kebijakan Ahli Muda
63.	F	Perempuan	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Kabid Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
64.	N	Perempuan	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Analisis Advokasi dan Komunikasi, Informasi dan Edukasi
65.	EF	Perempuan	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Pegawas Kependudukan Seksi Dalduk
66.	SY	Perempuan	Pengendalian Penduduk dan	Pengelola Program dan Kegiatan

			Keluarga Berencana	
69.	DMA	Perempuan	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Pengawas Pelayanan Keluarga Berencana Seksi Dalduk
69.	M	Perempuan	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Pengelola Advokasi Konseling dan Pembinaan KB dan Kespro
69.	TM	Perempuan	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Pengelola Program dan Kegiatan
70.	YMA	Perempuan	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Pengawas Pelayanan Keluarga Berencana
71.	A	Perempuan	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Penyusun Pembinaan Kesertaan Keluarga Berencana
72.	F	Laki-laki	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Pengadministrasian Kependudukan Seksi Dalduk
73.	PR	Perempuan	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Penata Kependudukan dan KB Ahli Muda
74.	A	Laki-laki	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Penata Kependudukan dan KB Ahli Muda
75.	WPH	Perempuan	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Penata Kependudukan dan KB Ahli Muda
76.	LB	Perempuan	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	Kabid Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

77	HH	Perempuan	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	Analisis Pemberdayaan Perempuan dan Anak
78	S	Perempuan	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	Analisis Perlindungan Perempuan dan Anak
79	E	Perempuan	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	Analisis Perlindungan Perempuan
80	R	Perempuan	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	Analisis Perlindungan Perempuan
81	M	Perempuan	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	Analisis Perlindungan Perempuan
82	MZ	Perempuan	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	Pengawas Pemberdayaan Perempuan dan Anak
83	SW	Perempuan	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	Pengelola Pemberdayaan Perempuan dan Anak
84	AW	Perempuan	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	Pengawas Pemberdayaan Perempuan dan Anak
85	IN	Perempuan	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	Analisis Kebijakan Ahli Muda
86	Z	Laki-laki	Perlindungan Hak Perempuan dan Khusus Anak	Analisis Kebijakan Ahli Muda

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

87.	S	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	Kabid Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender
88.	DI	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	Analisis Pemberdayaan Perempuan dan Anak
89.	WW	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	Analisis Pemberdayaan Perempuan dan Anak
90.	R	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	Pengelola Pemberdayaan Perlindungan Perempuan dan Anak
91.	SH	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	Pengelola Program dan Kegiatan
92.	FR	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	Analisis Pemberdayaan Perempuan dan Anak
93.	IH	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	Pengelola PPPA
94.	S	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	Analisis Pemberdayaan Perempuan dan Anak
95.	EE	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	Analisis Program Kerjasama Lembaga Masyarakat
96.	RP	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	Pengelola Penguatan Pengarusutamaan Gender
97.	DW	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan	Pengelola Program dan Kegiatan

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			Kesetaraan Gender	
98	K	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	Analisis Kebijakan Ahli Muda
99	SLD	Perempuan	Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender	Analisis Kebijakan Ahli Muda

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan melalui sebaran kuesioner terhadap 99 orang responden dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang responden maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif sebesar 40,4% terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan hasil hitung sebesar 6,165 dan t tabel sebesar 1,673 pada taraf signifikansi 5% (0,05) maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil kesimpulan data yang diperoleh dari penelitian ini maka menunjukkan bahwa *self-efficacy* dibutuhkan dalam memaksimalkan produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan artian lain, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan maka ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan. Diantaranya :

1. Saran kepada instansi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau untuk menerapkan *self-efficacy* dengan tingkatan yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan agar mampu menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya.
2. Saran kepada peneliti selanjutnya, diharapkan agar mengembangkan penelitian yang telah peneliti dilakukan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap produktivitas kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau. Hal ini diartikan bahwa masih terdapat 59,6% faktor lainnya yang berpengaruh pada tingkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Anja, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 39.
- Asyilla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26321-26322.
- Aswati, R., & Gunawan, W. Sumber-sumber efikasi diri karier remaja. *Jurnal Psikogenesis*, 4(2), 144.
- Dahmunthe, H. A., Dewi, S. S., & Faadhil, F. (2020). Pelatihan Universal Design for Learning untuk Meningkatkan Efikasi Diri Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu dalam Mengajar. *Jurnal Diversita*, 6(1), 133-142.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 44.
- Hernandi, Yodie, and Jane Sekarsari Tamtana. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat." *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil* (2020): 302-303.
- Hiyayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 13.
- Husain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia. *OSF Preprints*. November, 21.
- Ichsan, R. N., & Karim, A. (2021). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pt. Jasa Raharja Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 6(1), 57.
- Jailani, M. Syahran. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif." *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1.2 (2023): 4-5.
- Jannah, N. M., & Herianto, H. (2021). Hal.2 Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Kanajaya, P. B. (2020). Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menciptakan Pemerintahan Yang Baik. *Satya Dharma: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 14-15.

- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1).
- Khojin, N., Utami, S. N., & Syaifulloh, M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pembudidaya Bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Syntax Idea Vol*, 2.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 368).
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 366).
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Lianto. (2019) "Self-Efficacy: A brief literature review". *Jurnal Manajemen Motivasi*. 55.
- Maasari, G. A. R. (2021). Sumber-Sumber Self Efficacy dalam Mengajarkan Critical Thinking. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 121.
- Mulyadi, H. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal manajerial*, 9(2), 103.
- Ninda Nofila Yusra, N. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Nuroho, I. P., Tarigan, A. H. Z., & Fikri, M. Z. (2022). Bagaimana Pendidikan di Mata Anak Jalanan: Menguji Peran Efikasi Diri Pada Perilaku Pencarian Pertolongan Akademik. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 7(1), 103.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 3.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 129.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 667.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 205.
- Rahmawati, D., Kristanto, T., Pratama, B. F. S., & Abiansa, D. B. (2022). Prediksi Pelaku Perjalanan Luar Negeri Di Masa Pandemi COVID-19 Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 3(3), 338.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8 (1).
- Rahmawaty Chotim, E. (2019). Hal.8. Metode Penelitian Kuantitatif.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Siagian, Sondang. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169.
- Suheri, M. S. (2020). *Pengaruh Self-Efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan Polda Jatim Kota Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

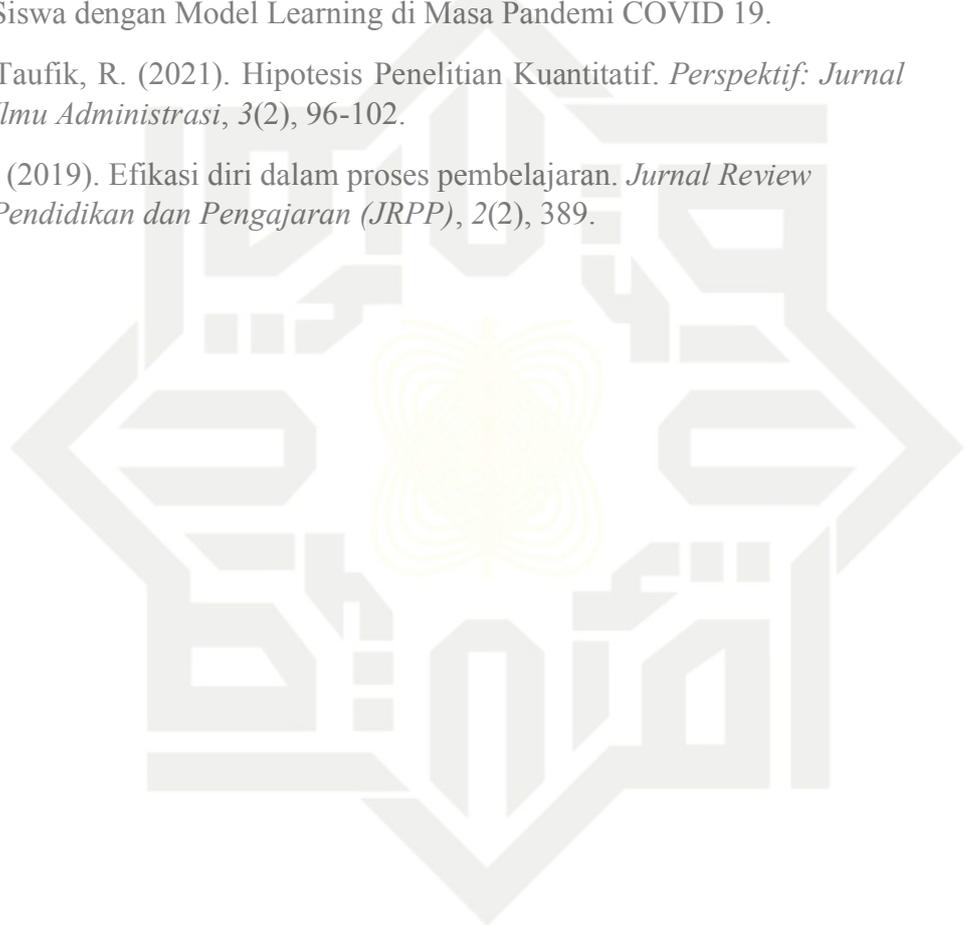
Sutisna, Icam. "Statistika penelitian." *Universitas Negeri Gorontalo* 1.1 (2020): 8

Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 161.

Wiwik, S., & Wahyudi, T. S. (2022). Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa dengan Model Learning di Masa Pandemi COVID 19.

Yan, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96-102.

Zagoto, S. F. L. (2019). Efikasi diri dalam proses pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 2(2), 389.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS DIRI

1. Nama/Inisial :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Divisi/Bidang :
5. Lama Tahun Kerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN

1. Isilah identitas diri yang telah disediakan dengan benar
2. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi diri anda dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan.
3. Identitas dan jawaban responden akan dirahasiakan.

C. KETERANGAN PILIHAN KUESIONER PENELITIAN

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS :Sangat Tidak Setuju

Kuesioner Variabel Efikasi Diri (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tingkat kesulitan yang tinggi					
3.	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik sehingga mampu tenang didalam kondisi sulit					
4.	Saya menerima pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi sebagai tantangan baru dalam bekerja					
5.	Walaupun pekerjaan dirasa sedang sulit tetapi tidak membuat saya menyerah					
6.	Memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
7.	Saya akan tetap mencoba mengerjakan pekerjaan diluar kemampuan yang dimiliki					
8.	Saya memilih mengerjakan pekerjaan dari tingkat kesulitan yang rendah terlebih dahulu					
9.	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas dalam bidang yang berbeda					
10.	Dalam kondisi dan situasi apapun, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal					
11.	Pengalaman hidup dimasa lalu membantu saya belajar dan terus berusaha untuk mencapai keberhasilan dimasa kini dan masa yang akan datang					
12.	Saya mampu bertahan dalam menghadapi hambatan yang terjadi					
13.	Saya mencari solusi ketika terjadi hambatan dalam bekerja					
14.	Saya yakin akan kekuatan dan kemampuan ketika menghadapi rintangan dalam bekerja					

Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menunjukkan hasil kerja yang baik					
2	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja demi menghasilkan kualitas kerja yang baik					
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.					
4	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh organisasi					
5	Bekerja menggunakan pikiran dan seluruh kemampuan yang saya miliki					
6	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.					
7	Saya mampu mencapai target kerja					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
9	Selalu membuat skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Mampu menggunakan waktu secara efisien dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Saya tiba dan pulang tepat waktu ditempat kerja					
12	Saya mampu membuat strategi dalam perencanaan pekerjaan yang akan dilakukan					
13	Saya merasa puas terhadap hasil kerja yang saya telah dilakukan					
14	Saya mampu bekerja secara individu dan kelompok					
15	Saya mampu memahami dan menghargai setiap perbedaan pendapat dalam kelompok					
16	kerja Saya selalu membangun sikap positif mengenai diri sendiri dan orang lain dalam bekerja					
17	Ketika mengalami kegagalan dalam bekerja, tidak membuat saya pantang menyerah					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

18	Memilih menghindari konflik dan menjalin hubungan yang suportif dengan rekan kerja					
19	Saya selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku ditempat kerja					
20	Saya bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan yang telah diberikan					
21	Ketika dihadapi dengan tekanan kerja, saya mampu mengendalikan diri dengan baik					

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Lampiran 2 Tabulasi Responden

Tabulasi Responden Variabel X (*Self-Efficacy*)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	TOTAL
4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	5	4	4	4	55
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	54
4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	56
4	4	5	1	2	4	4	4	2	3	4	4	5	4	50
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	54
4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3	5	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	60
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	65
4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	60
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	67
4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	55
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	60
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	55
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	56
5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	60
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	57
4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	62
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	60
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	60
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	56
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	53
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	63
5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	60
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	64
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	62
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	60
5	4	4	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	4	59
4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	58
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	61
4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	55
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	64
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	3	4	4	5	3	4	2	2	5	4	5	4	54
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	54

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Responden Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	TOTAL
4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	92
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	87
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	86
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	94
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	82
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	90
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	81
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	91
4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	86
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	90
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	89
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	92
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	92
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	90
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	98
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	96
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	97
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	88
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	98
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	83
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	90
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	86
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	87
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	94
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	96
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	89
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	91
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	95
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	92
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	93
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	88
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	2	80

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Data

 Hasil Uji Validitas Variabel X (*Self-Efficacy*)

		Correlations														
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	0.084	0.323	0.238	0.317	0.302	.362	0.294	0.151	0.206	0.226	0.332	0.172	0.285	.522
	Sig. (2-tailed)		0.660	0.081	0.206	0.088	0.105	0.049	0.115	0.427	0.276	0.229	0.073	0.362	0.127	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	0.084	1	0.256	.521	0.272	0.042	0.107	0.156	.578	.680	-0.013	0.222	0.169	0.198	.534
	Sig. (2-tailed)	0.660		0.172	0.003	0.146	0.825	0.572	0.409	0.001	0.000	0.946	0.238	0.373	0.295	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	0.323	0.256	1	.422	0.027	0.179	0.241	0.015	.496	0.323	0.349	.362	0.179	0.343	.538
	Sig. (2-tailed)	0.081	0.172		0.020	0.888	0.345	0.199	0.936	0.005	0.082	0.059	0.050	0.345	0.064	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	0.238	.521	.422	1	.610	0.263	0.276	0.351	.365	.561	0.257	.478	.525	.532	.766
	Sig. (2-tailed)	0.206	0.003	0.020		0.000	0.161	0.140	0.057	0.047	0.001	0.171	0.007	0.003	0.002	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	0.317	0.272	0.027	.610	1	0.150	0.348	.361	0.262	.419	0.162	0.334	.375	.415	.595
	Sig. (2-tailed)	0.088	0.146	0.888	0.000		0.429	0.059	0.038	0.162	0.021	0.393	0.071	0.041	0.022	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	0.302	0.042	0.179	0.263	0.150	1	.525	.474	0.000	-0.041	.463	0.283	.400	0.053	.497
	Sig. (2-tailed)	0.105	0.825	0.345	0.161	0.429		0.003	0.008	1.000	0.829	0.010	0.129	0.029	0.780	0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.362	0.107	0.241	0.276	0.348	.525	1	.491	.443	0.320	0.185	0.303	.412	0.064	.636
	Sig. (2-tailed)	0.049	0.572	0.199	0.140	0.059	0.003		0.006	0.014	0.084	0.328	0.103	0.024	0.737	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	0.294	0.156	0.015	0.351	.381	.474	.491	1	.383	0.347	0.093	0.087	0.216	-0.037	.532
	Sig. (2-tailed)	0.115	0.409	0.936	0.057	0.038	0.008	0.006		0.037	0.060	0.624	0.647	0.253	0.847	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	0.151	.578	.496	.365	0.262	0.000	.443	.383	1	.619	-0.041	0.272	0.134	0.201	.698
	Sig. (2-tailed)	0.427	0.001	0.005	0.047	0.162	1.000	0.014	0.037		0.000	0.828	0.146	0.479	0.288	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	0.206	.680	0.323	.561	.419	-0.041	0.320	0.347	.619	1	-0.076	0.333	0.205	0.149	.634
	Sig. (2-tailed)	0.276	0.000	0.082	0.001	0.021	0.829	0.084	0.060	0.000		0.689	0.072	0.276	0.432	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	0.226	-0.013	0.349	0.257	0.162	.463	0.185	0.093	-0.041	-0.076	1	.562	.463	.592	.496
	Sig. (2-tailed)	0.229	0.946	0.059	0.171	0.393	0.010	0.328	0.624	0.828	0.689		0.001	0.010	0.001	0.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	0.332	0.222	.362	.478	0.334	0.283	0.303	0.087	0.272	0.333	.562	1	.526	.604	.688
	Sig. (2-tailed)	0.073	0.238	0.050	0.007	0.071	0.129	0.103	0.647	0.146	0.072	0.001		0.003	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	0.172	0.169	0.179	.525	.375	.400	.412	0.216	0.134	0.205	.463	.526	1	.533	.632
	Sig. (2-tailed)	0.362	0.373	0.345	0.003	0.041	0.029	0.024	0.253	0.479	0.276	0.010	0.003		0.002	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	0.285	0.198	0.343	.532	.415	0.053	0.064	-0.037	0.201	0.149	.592	.604	.533	1	.568
	Sig. (2-tailed)	0.127	0.295	0.064	0.002	0.022	0.780	0.737	0.847	0.288	0.432	0.001	0.000	0.002		0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.522	.534	.538	.766	.595	.497	.636	.532	.608	.634	.486	.688	.632	.568	1
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.002	0.002	0.000	0.001	0.005	0.000	0.002	0.000	0.000	0.006	0.000	0.000	0.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hasil Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)

		Correlations																					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.653	.309	.511	.282	.169	.267	.136	.117	.183	.431	.385	.293	.161	-.017	-.045	.117	.028	.366	.294	.284	.488
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.004	.161	.371	.154	.473	.539	.332	.017	.036	.116	.395	.928	.812	.538	.270	.047	.115	.129	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.653	1	.460	.576	.252	.441	.477	.142	.513	.328	.507	.370	.291	.288	.174	.144	.132	.372	.255	.315	.266	.634
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.001	.179	.015	.008	.453	.004	.077	.004	.044	.119	.122	.357	.447	.487	.043	.174	.090	.155	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.309	.460	1	.366	.236	.299	.236	.276	.376	.297	.164	.555	.443	.291	.279	.488	.084	.289	.198	.343	.263	.594
	Sig. (2-tailed)	.087	.010		.045	.209	.108	.210	.140	.039	.111	.385	.001	.014	.163	.136	.006	.658	.122	.295	.064	.161	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.511	.576	.366	1	.557	.165	.477	.193	.165	.191	.583	.434	.408	.048	.072	.099	.287	.106	.182	.210	.286	.545
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.045		.001	.383	.008	.306	.383	.311	.001	.017	.025	.801	.706	.603	.124	.576	.536	.265	.155	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.282	.252	.236	.557	1	.026	.356	.200	.196	-.112	.551	.288	.060	.395	.011	.351	.367	.191	.075	.324	.323	.502
	Sig. (2-tailed)	.161	.179	.209	.001		.229	.053	.222	.298	.555	.002	.122	.754	.031	.956	.057	.046	.312	.695	.081	.082	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.169	.441	.299	.165	.226	1	.165	.264	.509	.207	.344	.332	.284	.443	.717	.571	.543	.547	.473	.399	.495	.697
	Sig. (2-tailed)	.371	.015	.108	.383	.229		.385	.158	.004	.271	.062	.073	.128	.014	.000	.001	.002	.002	.008	.029	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.267	.477	.236	.477	.356	.165	1	.156	.356	.327	.542	.196	.149	.082	.079	.208	.060	.181	.000	.289	.351	.456
	Sig. (2-tailed)	.154	.008	.210	.008	.053	.385		.410	.053	.078	.002	.299	.432	.666	.679	.271	.754	.337	1.000	.150	.057	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.136	.142	.276	.193	.230	.284	.156	1	.230	.525	.372	.337	.070	.173	.197	.086	.289	.223	.349	.504	.087	.470
	Sig. (2-tailed)	.473	.453	.140	.306	.222	.158	.410		.222	.003	.043	.069	.714	.361	.297	.650	.122	.236	.059	.004	.648	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.117	.513	.378	.165	.196	.508	.356	.230	1	.449	.202	.288	.239	.395	.169	.213	.008	.191	.075	.324	-.050	.489
	Sig. (2-tailed)	.539	.004	.039	.383	.298	.004	.053	.222		.013	.285	.122	.203	.031	.373	.259	.967	.312	.695	.081	.795	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.183	.328	.297	.191	-.112	.207	.327	.525	.449	1	.317	.247	.376	.103	.099	-.029	.200	.229	.352	.452	.182	.471
	Sig. (2-tailed)	.332	.077	.111	.311	.555	.271	.078	.003	.013		.087	.188	.041	.587	.602	.879	.288	.224	.056	.012	.336	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.431	.507	.309	.583	.551	.344	.542	.372	.202	.317	1	.296	.260	.386	.211	.273	.472	.380	.422	.657	.626	.741
	Sig. (2-tailed)	.017	.004	.035	.001	.002	.062	.002	.043	.285	.087		.112	.165	.035	.264	.144	.009	.039	.020	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.385	.370	.555	.434	.288	.332	.196	.337	.288	.247	.296	1	.614	.217	.247	.312	.187	.280	.110	.317	.291	.568
	Sig. (2-tailed)	.036	.044	.001	.017	.122	.073	.299	.069	.122	.188	.112		.000	.249	.188	.093	.322	.134	.564	.088	.118	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.293	.291	.443	.408	.060	.284	.149	.070	.239	.376	.280	.614	1	.330	.388	.217	.293	.183	.350	.217	.249	.519
	Sig. (2-tailed)	.116	.119	.014	.025	.754	.128	.432	.714	.203	.041	.165	.000		.075	.034	.250	.115	.334	.058	.250	.184	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.161	.288	.261	.048	.395	.443	.082	.173	.395	.103	.385	.217	.330	1	.376	.230	.286	.201	.413	.595	.274	.566
	Sig. (2-tailed)	.395	.122	.163	.801	.031	.014	.666	.361	.031	.587	.035	.249	.075		.039	.222	.125	.287	.023	.001	.142	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	-.017	.174	.279	.072	.011	.717	.079	.197	.169	.099	.211	.247	.388	.378	1	.725	.616	.515	.617	.446	.483	.604
	Sig. (2-tailed)	.928	.357	.136	.706	.956	.000	.679	.297	.373	.802	.264	.188	.034	.039		.000	.000	.004	.000	.014	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	-.045	.144	.489	.089	.351	.571	.208	.086	.213	-.029	.273	.312	.217	.230	.725	1	.549	.649	.387	.391	.629	.604
	Sig. (2-tailed)	.812	.447	.006	.603	.057	.001	.271	.650	.259	.879	.144	.093	.250	.222	.000		.002	.000	.035	.033	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	.117	.132	.084	.287	.367	.543	.060	.289	.008	.200	.472	.187	.293	.286	.616	.549	1	.633	.667	.434	.696	.683
	Sig. (2-tailed)	.538	.487	.658	.124	.046	.002	.754	.122	.967	.288	.009	.322	.115	.125	.000	.002		.000	.000	.017	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	.208	.372	.289	.106	.191	.547	.181	.223	.191	.229	.380	.280	.183	.201	.515	.649	.633	1	.685	.440	.605	.689
	Sig. (2-tailed)	.270	.043	.122	.576	.312	.002	.337	.236	.312	.224	.039	.134	.334	.287	.004	.000	.000		.000	.015	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y19	Pearson Correlation	.366	.255	.198	.182	.075	.473	.000	.349	.075	.352	.422	.110	.350	.413	.617	.387	.667	.685	1	.632	.519	.685
	Sig. (2-tailed)	.047	.174	.295	.336	.695	.008	1.000	.059	.695	.056	.020	.564	.058	.023	.000	.035	.000	.000		.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y20	Pearson Correlation	.294	.315	.343	.210	.324	.399	.289	.504	.324	.452	.657	.317	.217	.596	.446	.391	.434	.440	.632	1	.450	.750
	Sig. (2-tailed)	.115	.090	.064	.265	.081	.029	.150	.004	.081	.012	.000	.088	.250	.001	.014	.033	.017	.015	.000		.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y21	Pearson Correlation	.284	.266	.263	.266	.323	.485	.351	.087	-.050	.182	.626	.291	.249	.274	.483	.629	.686	.606	.519	.450	1	.683
	Sig. (2-tailed)	.129	.155	.161	.155	.082	.007	.057	.648	.795	.336	.000	.118	.184	.142	.007	.000	.000	.000	.000	.003	.013	.000
	N	30	30	30	30																		

Lampiran 4 Hasil Uji Realibitas

Hasil Uji Realibitas Variabel X (*Self-Efficacy*)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.852	14

Hasil Uji Realibitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.906	21

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5 Hasil Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85452012
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.063
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c

Hasil Uji Linearitas Data

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Self- Efficacy	Between Groups	(Combined)	757.557	16	47.347	2.923	.003
		Linearity	574.788	1	574.788	35.486	.000
		Deviation from Linearity	182.769	15	12.185	.752	.719
Within Groups			664.098	41	16.198		
Total			1421.655	57			

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.394	3.889

a. Predictors: (Constant), *Self-Efficacy*

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil Uji Signifikansi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574.788	1	574.788	38.008	.000 ^t
	Residual	846.868	56	15.123		
	Total	1421.655	57			

Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.196	7.062		6.400	.000
	<i>Self-Efficacy</i>	.745	.121	.636	6.165	.000

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	45.196	7.062		6.400	.000
	Self-Efficacy	.745	.121	.636	6.165	.000

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

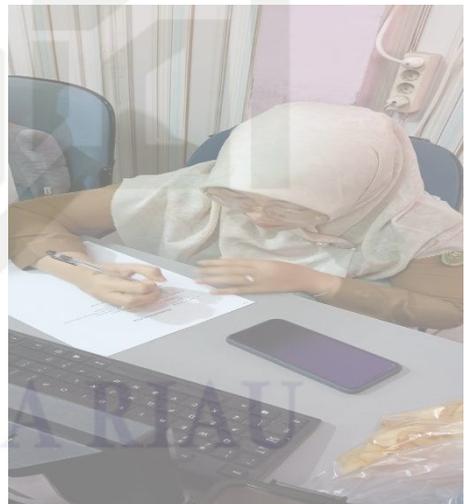
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 8 Surat Penelitian

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jln. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004
Telepon (0761) 562051 ; Faksimili (0761) 562052
Web : <https://fdk.uin-suska.ac.id>, E-mail: fdk@uin-suska.ac.id

Nomor : B- 5244/Un.04/F.IV/PP.00.9/12/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 04 Desember 2023

Kepada Yth,
Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: SALSABILLA SYAHRI SABRINA
N I M	: 12040221581
Semester	: VII (Tujuh)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:
"Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau"

Adapun Sumber Data Penelitian Adalah :
"Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau"
Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.
Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Prof. DR. H. H. Rosidi., S.Pd., M.A
NIP. 19611118 200901 1 006

Tembusan:
1. Mahasiswa yang bersangkutan

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISSET/62106
 TENTANG


PELAKSANAAN KEGIATAN RISSET/PRA RISSET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : B-5244/Un.04/F.IV/PP.00.9/12/2023 Tanggal 4 Desember 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

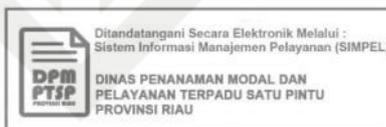
1. Nama	:	SALSABILLA SYAHRI SABRINA
2. NIM / KTP	:	12040221581
3. Program Studi	:	BIMBINGAN KONSELING ISLAM
4. Jenjang	:	S1
5. Alamat	:	PEKANBARU
6. Judul Penelitian	:	PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DP3AP2KB) PROVINSI RIAU
7. Lokasi Penelitian	:	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DP3AP2KB) PROVINSI RIAU

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 19 Januari 2024


Tembusan :
Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

UIN SUSKA RIAU

RIWAYAT HIDUP



Salsabilla Syahri Sabrina, lahir di Bukittinggi, Sumatera Barat pada tanggal 17 juni 2002. Anak tunggal dari pasangan ayahanda Hendri, A.md dan ibunda Ernisah, S.Ag. Penulis memulai pendidikan pada bangku sekolah untuk pertama kalinya di TK Al-Qur'an Aisyiyah Selatpanjang pada tahun 2006-2008. Selanjutnya menempuh pendidikan di SD Islam Terpadu Al-Muwahhidin Selatpanjang pada tahun 2008-2014. Kemudian melanjutkan ke MTsN 1 Selatpanjang pada

tahun 2014-2017. Dan melanjutkan ke SMAN 1 Tebingtinggi pada tahun 2017-2020. Kemudian penulis melanjutkan studi perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Angkatan 2020.

Pada masa perkuliahan, penulis telah melaksanakan kegiatan pengabdian ke masyarakat melalui program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Parit I/II, Kec. Sungai Apit, Kab. Siak, Provinsi Riau pada tahun 2023 dan melanjutkan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau.

Penulis melakukan penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau dengan judul "Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Riau". Hasil penelitian tersebut diuji dalam Sidang Muhaqasyah pada hari Kamis, 25 April 2024 di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan dinyatakan lulus dengan predikat *Cum Laude* memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Satel Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.