



PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA

Sri Indarwati^{1*}, Indarto²⁾, Djoko Santoso²⁾

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

²⁾Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : 8/3/2022
Disetujui 13/3/2022
Dipublikasikan 27/3/2022

Keywords:

Motivasi Ekstrinsik;
Self Efficacy; Disiplin
Kerja; dan Kinerja
Pegawai.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan *untuk* menganalisis pengaruh Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* terhadap Kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui Disiplin kerja pada pegawai Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Semarang Timur dengan jumlah 65 orang, dengan teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus sejumlah 65 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan uji sobel. Hasil penelitian diperoleh bahwa Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil uji mediasi diperoleh bahwa Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai, dan Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja pegawai.

THE EFFECT OF EXTRINSIC MOTIVATION AND *SELF EFFICACY* ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE

Abstract

This study aims to analyze the effect of extrinsic motivation and self-efficacy on employee performance either directly or through work discipline in the employees of the East Semarang District, Semarang City. This type of research is quantitative with the data source used is primary data. Population used in this study were all State Civil Apparatuses in the District of East Semarang with a total of 65 people, with sampling technique used was the census method so that the number of samples in this study was 65 respondents. The data collection method used a questionnaire, with data analysis techniques used were path analysis and Sobel test. The results showed that extrinsic motivation has a positive and significant effect on work discipline, and self-efficacy has a positive and significant effect on work discipline. Extrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance, self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline has a positive and significant effect on employee performance. From the results of the mediation test, it was found that work discipline can mediate the effect of work motivation on employee performance, and self efficacy on employee performance.

✉Alamat korespondensi:

* E-mail: indarwatiin1@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset penting dalam sebuah organisasi karena berfungsi sebagai penggerak sumber daya lainnya. Keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh SDM yang dimilikinya. Adanya peran SDM yang sangat penting membuat setiap organisasi harus memberikan perhatian khusus pada SDM yang dimiliki dalam hal ini adalah pegawai secara berkesinambungan. Keberhasilan organisasi akan dipengaruhi oleh hasil kerja pegawainya, dan untuk agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, maka perlu adanya kegiatan manajemen yang berdaya guna bagi kepentingan pegawai (Djuremi et al., 2016). Sumber daya Manusia dalam suatu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) seperti Kecamatan biasanya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat PNS. Tamim (2016) mengemukakan bahwa salah satu sikap yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerja mereka, karena kinerja yang efisien waktu akan menampilkan perilaku menghargai waktu. Selain itu seorang pegawai juga dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan mereka.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja Pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang, saat ini menghadapi permasalahan pegawai di lingkungan instansi semakin kompleks yaitu sehubungan dengan pelaksanaan Peraturan Walikota Semarang Nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Semarang, maka khususnya Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang menuntut pegawai memiliki motivasi, kompetensi dan kepuasan yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing sehingga pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik. Akan tetapi yang terjadi di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang menunjukkan kondisi kinerja pegawai yang masih perlu ditingkatkan lebih baik. Hal ini mengingat masih banyak program kerja yang belum mampu memenuhi target yang diharapkan, bahkan pada tahun 2020 ada capaian kinerja yang telah mengalami penurunan. Beberapa permasalahan berkaitan dengan capaian kinerja pegawai di Kecamatan Semarang Timur antara lain penurunan jumlah penyelenggaraan program pemberdayaan masyarakat, capaian kinerja yang belum tercapai, keterbatasan penilaian program sanitasi, pelaksanaan Program Gerbang Hebat yang tidak lebih sedikit pada tahun sebelumnya, pembatasan kegiatan dalam rangka pemberdayaan masyarakat, dan penurunan pelayanan karena pembatasan pelayanan tatap muka selama masa pandemi

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain penelitian Makki & Abid (2017), Sulistyowati et al., (2017), Andry (2018), Muni et al., (2018), (Febriani & Prayekti, 2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Yusuf (2021) dan Triswanto (2020) yang menyatakan Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Iis & Yunus (2016), Putri & Syah (2018), Turay et al., (2019), Nusannas et al., (2020), Ramadhani & Lestariningsih (2020), dan (Masruroh & Prayekti, 2021) yang menyatakan self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain penelitian Permata Sari & Candra (2020) dan Ali & Wardoyo (2021) yang menyatakan self efficacy berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penurunan kinerja pegawai merupakan suatu masalah yang perlu diantisipasi dalam lingkungan Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang, agar proses pembinaan dan pengembangan pegawai berlangsung tanpa hambatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Intansi harus meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi esktrinsik, self efficacy dan disiplin kerja. Mengacu pada fenomena empiris yang ditemukan di tempat penelitian serta maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah bagaimana mengoptimalkan kinerja pegawai Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang melalui motivasi ekstrinsik dan self efficacy melalui disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Disiplin Kerja

Motivasi ekstrinsik sebagai dorongan yang datang dari luar pegawai yang menjadi alasan dari pegawai tersebut melakukan tindakan atau kegiatan dengan tujuan untuk mencapai apa yang dingin dicapainya. Adanya motivasi ekstrinsik yang besar, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan aktivitas kerja dengan maksimal, dan juga akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini karena dengan adanya motivasi dari luar, mereka meyakini jika organisasi mampu untuk mewujudkan dan mencapai tujuan dan sasarannya, dan juga akan mewujudkan kepentingan-kepentingan pribadi mereka. Oleh sebab itu, meningkatnya motivasi ektrinsik akan dengan sendirinya membentuk disiplin kerja yang tinggi melalui kepatuhan mereka terhadap peraturan yang berlaku. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Andry (2018) yang menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi ekstrinsik yang tinggi dari seorang pegawai akan berdampak positif terhadap peningkatan disiplin kerja. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian dari Febriani & Prayekti (2021) yang menyatakan bahwa dengan semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang dimiliki seorang pegawai akan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja. Dari uraian dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Disiplin Kerja

Self efficacy sebagai suatu bentuk dari kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Seorang pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi, biasanya akan lebih suka membayangkan mengenai kesuksesan yang akan diraih. Semakin pegawai mempersepsikan dirinya yang memiliki kemampuan, maka pegawai tersebut akan selalu menciptakan upaya-upaya dalam untuk mencapai tujuannya, serta akan semakin kuat komitmen mereka akan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut akan memiliki dorongan kuat, tujuan jelas, emosi stabil, serta mampu mendisiplinkan dirinya atas kegiatan atau perilaku dengan baik. Self efficacy pegawai membuat mereka cenderung memiliki tingkat disiplin kerja lebih tinggi dibandingkan pegawai yang memiliki self efficacy rendah. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Siregar (2016) yang menyatakan dengan semakin tinggi self efficacy yang dimiliki seseorang akan berdampak positif terhadap peningkatan disiplin kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Ramadhani & Lestariningsih (2020) yang juga menyatakan dengan adanya peningkatan *self efficacy* dari seorang pegawai akan memberikan dampak positif signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja. Dari uraian dan hasil penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi ekstrinsik sebagai dorongan kerja seorang pegawai yang berasal dari luar pegawai, dapat meliputi prasarana kerja, penghargaan seperti kenaikan gaji, penghargaan promosi dan hukuman seperti tindakan disiplin ataupun insentif lainnya sehingga mendorong pegawai untuk melakukan tindakan atau kegiatan dengan tujuan untuk mencapai apa yang ingin dicapainya. Motivasi memiliki sifat sebagai penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi ekstrinsik dalam bekerja, maka mereka akan berupaya untuk selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja dan berusaha, sehingga setiap target yang ditetapkan oleh organisasi akan dapat tercapai dengan baik. Hal ini menunjukkan dengan adanya motivasi ekstrinsik yang tinggi akan meningkatkan kinerja dari setiap pegawai dalam organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Makki & Abid (2017) yang menyatakan dengan tingginya tingkat motivasi ekstrinsik pegawai memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Sulistyowati et al., (2017) yang juga menyatakan dengan semakin tinggi motivasi ekstrinsik seseorang akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian Andry (2018) juga menunjukkan dengan tingginya motivasi ekstrinsik akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Muni et al., (2018) dan Febriani & Prayekt (2021) yang menyatakan dengan semakin tinggi

motivasi ekstrinsik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Self efficacy sebagai suatu persepsi dari diri seseorang ataupun keyakinan dari seseorang mengenai seberapa besar kemampuan yang dimiliki untuk memotivasi sumber daya kognitif dan melaksanakan tugas kerja atau tanggung jawab tertentu, dapat melalui setiap hambatan, serta mencapai tujuan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Keyakinan tersebut mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan mengubah suatu halangan menjadi tantangan bagi dirinya. Self efficacy juga membuat pegawai lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan. Kemudian membuat pegawai memiliki kinerja yang lebih baik dan mengevaluasi suatu perusahaan dengan baik. Oleh sebab itu, pegawai yang memiliki *self efficacy* cenderung akan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Iis & Yunus (2016) yang menyatakan semakin tinggi self efficacy yang dimiliki oleh pegawai akan berdampak positif pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian Putri & Syah (2018) juga menyatakan dengan tingginya self efficacy akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian Turay et al., (2019) juga menyatakan dengan adanya peningkatan self efficacy dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Nusannas et al., (2020), Ramadhani & Lestariningsih (2020), dan (Masruroh & Prayekti, 2021) yang menyatakan dengan semakin tinggi tingkat self efficacy yang dimiliki oleh seseorang, akan dapat berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari uraian dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah:

H4 : Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

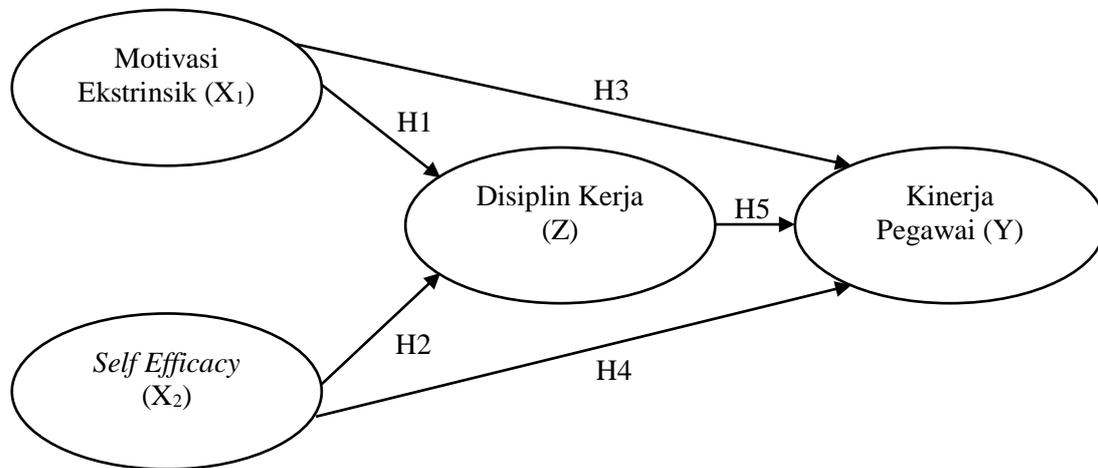
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh organisasi yang berupa tindakan manajemen sehingga dapat mendorong kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati setiap peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi tersebut baik yang tertulis maupun tidak tertulis secara sukarela. Disiplin kerja dari pegawai dalam melaksanakan tugas dalam tempat kerja ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja yang baik menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga kualitas dari setiap karyawan. Disiplin yang baik dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai. Terciptanya disiplin kerja pegawai maka produktifitas kerja akan optimal

yang akan berdampak terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Andry (2018) yang menyatakan bahwa dengan semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan pegawai, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian Ramadhani & Lestariningsih (2020) yang juga menyatakan dengan semakin meningkat disiplin kerja pegawai akan berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Febriani & Prayekti (2021) yang menyatakan dengan semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah:

H5 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka kerangka pemikiran teoritis tersaji pada Gambar 1



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, hanya dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampil hasilnya (Arikunto, 2019). Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian adalah data primer. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui Kuesioner penelitian yang akan dibagikan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian antara lain adalah variabel independen, intervening, dan dependen, antara lain sebagai berikut:

Motivasi ekstrinsik yang diukur dengan menggunakan indikator kebijakan administrasi, kualitas pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji (Sipayung & Zamora, 2017).

Self efficacy yang diukur dengan indikator kemampuan dalam menghadapi situasi apapun, keyakinan akan kemampuan menggerakkan motivasi untuk mencapai hasil, keyakinan mencapai target yang ditetapkan, keyakinan akan kemampuan mengatasi masalah yang muncul, dan harapan terhadap hasil (Iis & Yunus, 2016).

Disiplin kerja yang diukur dengan menggunakan indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, serta etika kerja (Sinambela, 2016).

Kinerja pegawai yang diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins & Judge, 2015).

Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang dengan jumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonrandom sampling, terutama dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0 menggunakan metode regresi linear berganda, analisis jalur dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap variabel memiliki nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) lebih besar dari 0,5, artinya sampel yang digunakan untuk uji instrumen telah memenuhi syarat minimal measure sampling adequacy (kecukupan pengukuran sampel). Setiap indikator memiliki nilai loading factor yang dilihat dari component matrix lebih besar dari 0,4. Dapat disimpulkan jika semua indikator yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid. semua variabel memiliki nilai cronbachs alpha lebih besar dari 0,70, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel. Hal ini juga berarti bahwa jawaban yang diberikan konsisten.

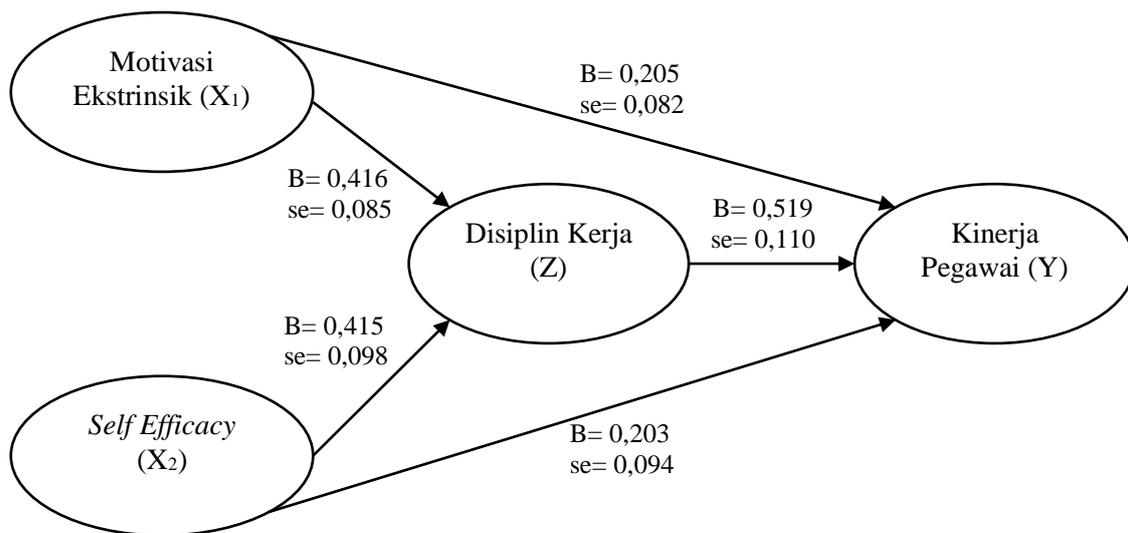
Analisis regresi dalam penelitian ini akan dilakukan melalui dua tahap yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi ekstrinsik dan Self efficacy terhadap Disiplin kerja, serta pengaruh Motivasi ekstrinsik, Self efficacy, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai. Uji analisis regresi linear akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0. Hasil analisis regresi linear tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1 Ringkasan hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	t	Sign	Simpulan Hipotesis
Motivasi Ekstrinsik → Disiplin kerja	0.416	3.923	0.002	Didukung
Self Efficacy → Disiplin kerja	0.415	3.913	0.000	Didukung
Motivasi Ekstrinsik → Kinerja	0.205	2.053	0.044	Didukung
Self Efficacy → Kinerja	0.203	2.034	0.046	Didukung
Disiplin Kerja → Kinerja	0.519	4.841	0.000	Didukung

Tabel 1 menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik dan self efficacy berpengaruh pada disiplin kerja. Motivasi ekstrinsik, self efficacy dan disiplin kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan

Uji mediasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dan uji sobel seperti yang tersaji pada Gambar 2



Gambar 2.
Hasil Analisis Jalur

Perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dan taraf signifikansi berdasarkan kalkulator online www.danielsoper.com tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Z	Signifikansi	Simpulan hipotesis
	Z	Y		
X1	0,416	0,205	$0,416 \times 0,519 = 0,216$	0,00 Didukung
X2	0,415	0,203	$0,415 \times 0,519 = 0,215$	0,00 Didukung
Z		0,519		

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah 0,216, dan nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung, dapat disimpulkan disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai. Koefisien pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah 0,215, dan nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dapat disimpulkan jika disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh seorang pegawai mampu menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan Disiplin kerja seorang pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Hal ini mengindikasikan jika pegawai yang memiliki motivasi dari luar dirinya akan mendorong untuk lebih semangat, menegakkan disiplin kerja, serta akan meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik. Motivasi ekstrinsik ialah motivasi kerja dari luar pekerja sebagai individu yang menuntut dirinya untuk melaksanakan pekerjaan dengan terpenuhinya prasarana kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja (Siagian, 2015). Terpenuhinya prasarana kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja, membuat pegawai akan lebih disiplin dalam bekerja. Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang harus dapat memberikan motivasi ekstrinsik kepada pegawainya, karena dengan motivasi ekstrinsik yang tinggi cenderung menuntut pegawai di Kecamatan Semarang Timur untuk lebih disiplin dalam bekerja, sehingga dengan semakin meningkat motivasi ekstirnsi, disiplin kerja pegawai menjadi lebih baik. Hasil ini juga telah mendukung hasil penelitian dari Andry (2018) dan Febriani & Prayekti (2021) yang menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan Disiplin kerja seorang pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Hal ini mengindikasikan tingginya self

efficacy dari seorang pegawai akan dapat membentuk sikap disiplin dalam bekerja yang akan diterapkan oleh pegawai Kecamatan Semarang Timur. *Self efficacy* yang dapat diartikan sebagai suatu bentuk rasa yakin dari seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan suatu bentuk kendali dari fungsi orang tersebut serta peristiwa di lingkungannya (Feist & Feist, 2014). Pegawai akan lebih terdorong jika *self efficacy* yang dimilikinya tinggi, sehingga dengan tingginya tingkat *self efficacy* tersebut akan menimbulkan disiplin kerja yang baik. Pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berbeda dari orang lain, terutama dalam hal keinginan yang kuat untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik dan lebih tepat. Oleh sebab itu, dengan tingginya *self efficacy* dari pegawai akan lebih mudah bagi pegawai tersebut dalam menerapkan disiplin kerjanya. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Siregar (2016) dan Ramadhani & Lestariningsih (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan motivasi ekstrinsik tinggi yang dimiliki oleh pegawai akan menjadi faktor yang memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Hasil ini mengindikasikan dengan setiap peningkatan motivasi yang berasal dari luar pegawai untuk dapat bekerja dengan lebih baik, secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya. Hal ini karena motivasi ekstrinsik yang merupakan dorongan kerja yang berasal dari luar pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan dilakukannya pekerjaan secara optimal. Motivasi ekstrinsik juga dapat didefinisikan sebagai dorongan yang datang dari luar individu yang menjadi alasan mengapa individu melakukan tindakan atau kegiatan dengan tujuan untuk mencapai apa yang ingin dicapainya (Triswanto, 2020). Oleh sebab itu, Pimpinan instansi tersebut harusnya dapat memberikan motivasi kepada pegawainya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, melimpahkan wewenang dan tanggungjawab secara jelas, menciptakan iklim kompetensi dan kooperatif serta memberikan penghargaan yang jelas atas setiap keberhasilan yang dicapai oleh pegawai. Adanya hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik pegawai, yang pada akhirnya secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Hasil tersebut telah mendukung hasil penelitian Makki & Abid (2017), Sulistyowati et al., (2017), Andry (2018), Muni et al., (2018) dan Febriani & Prayekt (2021) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self efficacy* yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat menjadi faktor yang memiliki peran penting bagi pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang untuk meningkatkan kerjanya. Hasil ini mengindikasikan dengan *self efficacy* dari seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut, sehingga *self efficacy* akan menjadi unsur yang harus

diterapkan dalam kepegawaian di Kantor Kecamatan Semarang Timur. Hal ini sesuai dengan *self efficacy* yang juga mengacu terhadap rasa yakin dari seseorang agar mampu memberikan motivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan sehingga berhasil dalam melakukan tugas tertentu (Luthans, 2014). Hal tersebut menunjukkan pegawai dengan *self efficacy* tinggi akan mampu melaksanakan setiap pekerjaan dengan lebih baik, dan mereka juga akan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan. Oleh sebab itu, penting bagi setiap instansi untuk meningkatkan *self efficacy* pegawainya, agar rasa yakin akan kemampuan mereka dalam bekerja semakin meningkat, sehingga akan secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Hasil ini telah mendukung penelitian Iis & Yunus (2016), Putri & Syah (2018), Turay et al., (2019), Nusannas et al., (2020), Ramadhani & Lestariningsih (2020), dan (Masruroh & Prayekti, 2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat menjadi faktor yang sangat penting untuk dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Hal ini dapat dilihat dari pengaruhnya yang positif dan signifikan, sehingga mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya kinerja dari seorang pegawai dapat dihasilkan dari sikap disiplin yang dari masing-masing pegawai tersebut. Sesuai pernyataan Siswanto menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sinambela, 2016). Hal ini menunjukkan jika pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan lebih mudah dan lebih sigap dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap peningkatan disiplin kerja, secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini juga menunjukkan jika kedisiplinan dapat menjadi fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka akan semakin baik kinerja yang dapat dicapai, sedangkan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang untuk meningkatkan kinerja yang optimal. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Andry (2018), Ramadhani & Lestariningsih (2020), dan Febriani & Prayekti (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kinerja pegawai yang optimal, tidak sekedar memiliki motivasi ekstrinsik dan *self efficacy*, tetapi juga diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Motivasi ekstrinsik dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi ekstrinsik, *self efficacy* dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan motivasi ekstrinsik dapat dilakukan dengan cara pemberian reward dan punishment secara adil dan transparan, sistem remunerasi harus sesuai aturan yang berlaku, memberlakukan sistem pengembangan karir pegawai atau promosi jabatan atas dasar prestasi kerja. Peningkatan *self efficacy* dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai secara berkala, pengembangan kemampuan dan keterampilan kerja, menjadikan pegawai yang lebih profesional agar mampu menghadapi segala situasi apapun. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan mengharuskan pegawai untuk lebih berhati-hati dalam bekerja, lebih fokus dalam bekerja, pegawai selalu melakukan evaluasi pada pekerjaannya sebelum tugas kerja tersebut diberikan kepada pimpinan, sehingga tidak akan terjadi banyak kesalahan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Andry. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *JWEM STIE Mikroskil*, 8(2), 117–126.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Djuremi, Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Febriani, D., & Prayekti. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 309–316.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2014). *Teori Kepribadian* (Edisi 7). Salemba Humanika.
- Iis, E. Y., & Yunus, M. (2016). Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7), 284–298.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. McGraw Hill International.
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science*, 4(1), 38–43.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 565–571.
- Muni, A., Nurhayati, T., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 261–281.
- Nusannas, I. S., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Mutmainnah, D., & Imbari, S. (2020). The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation. Enrichment: *Journal of Management*, 11(1),

63–67.

- Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228.
- Putri, A. R., & Syah, T. Y. R. (2018). Influence of Organizational Commitment and Self Efficacy on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables. *International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology*, 5(8), 72–78.
- Ramadhani, A. K., & Lestariningsih, M. (2020). Studi Tentang Self Efficacy dan Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kinerja. *Prosiding BIEMA: Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 1(1), 119–132.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4(2), 1–21.
- Siregar, R. J. E. (2016). Pengaruh Konsep-Diri dan Efikasi-Diri terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya. *Sosio E-Kons*, 8(3), 234–250.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyowati, N., Akhmadi, & Lutfi. (2017). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1(2), 137–148.
- Triswanto, H. (2020). The Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Performance Productivity PT. Timbang Deli Indonesia. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(4), 115–121.
- Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 760–769.
- Yusuf, M. (2021). Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *Journal Management, Business, and Accounting*, 20(1), 18–31.