



**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN *SELF*
EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI DISIPLIN KERJA**
(Studi Pada Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang)

TESIS

**Pada Program Studi Magister Manajemen
Universitas Semarang**

Disusun Oleh:

**SRI INDARWATI
B.312.4020.030**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS SEMARANG
2022**



**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN *SELF
EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI DISIPLIN KERJA**
(Studi Pada Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang)

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Pasca Sarjana
Pada Program Studi Magister Manajemen
Universitas Semarang**

Disusun Oleh:

**SRI INDARWATI
B.312.4020.030**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS SEMARANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Tesis yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN
KERJA**
(Studi Pada Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang)

Disusun oleh:

SRI INDARWATI
B.312.4020.030

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 05 Maret 2022

Semarang, 05 Maret 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. Indarto, SE, M.Si)
NIS: 06557000504065

(Dr.Drs. Djoko Santoso, M.Si)
NIS: 06557000504025

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Ketua Program Studi

(Dr. Indarto, SE, M.Si)
NIS: 06557000504065

(Dr. Yuli Budiati, SE, M.Si)
NIS: 06557000504065

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Tesis yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN SELF EFFICACY
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA
(Studi Pada Pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang)**

Disusun oleh:

**SRI INDARWATI
B.312.4020.030**

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 5 Maret 2022

Pembimbing I

(Dr. Indarto, S.E, M.Si.)

Pembimbing II

(Dr. Drs. Djoko Santoso, M.Si)

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Ketua Program Studi

**(Dr. Indarto,S.E, M.Si)
NIS: 06557000504065**

**(Dr. Yuli Budiati,S.E, M.Si)
NIS: 06557000504072**

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Tesis yang berjudul

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

(Studi Pada Pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang)

Disusun oleh:

**SRI INDARWATI
B.312.4020.030**

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji

Semarang, 5 Maret 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. Indarto, S.E, M.Si.)

(Dr. Drs. Djoko Santoso, M.Si)

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Ketua Program Studi

**(Dr. Indarto,S.E, M.Si)
NIS: 06557000504065**

**(Dr. Yuli Budiati,S.E, M.Si)
NIS: 06557000504072**

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Tesis yang berjudul

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

(Studi Pada Pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang)

Disusun oleh:

**SRI INDARWATI
B.312.4020.030**

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 5 Maret 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk di terima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Semarang.

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. Indarto, S.E, M.Si.)

(Dr.Drs. Djoko Santoso, M.Si)

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Ketua Program Studi

**(Dr. Indarto,S.E, M.Si)
NIS: 06557000504065**

**(Dr. Yuli Budiati,S.E, M.Si)
NIS: 06557000504072**

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : SRI INDARWATI

NIM : B.312.4020.030

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis : **PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA**
(Studi Pada Pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang)

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Semarang.

Dewan Penguji

Pembimbing I : Dr. Indarto, S.E, M.Si. (.....)

Pembimbing II : Dr. Drs. Djoko Santoso, M.Si (.....)

Penguji : Dr. Drs. Paulus Wardoyo, MM (.....)

Ditetapkan di : Semarang Tanggal : 5 Maret 202



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya Sri Indarwati menyatakan bahwa tesis yang diajukan dengan judul “PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA (Studi Pada Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang)” adalah hasil karya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Studi Magister Manajemen ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawaban sepenuhnya berada pada saya.

Semarang, 05 Maret 2022
Yang membuat pernyataan

SRI INDARWATI
B.312.4020.030

HALAMAN PERSEMBAHAN & MOTTO

Motto

- ✚ Belajar dari kepahitan hidup karena tanpanya, kau tidak akan pernah mengenal arti kesabaran, keikhlasan, dan amarah yang kau tahan
- ✚ Hidup memang susah, maka jangan mengandalkan hasil, andalkanlah keikhlasanmu dalam berjuang, nikmatilah perjuanganmu

Persembahan:

Tesis ini saya persembahkan untuk:

1. Suami dan anak-anak tercinta, yang selalu menjadi semangat, memberikan dorongan, doa, dan cinta kasih sehingga dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini, semoga ini menjadi kebanggaan buat kalian semua.
2. Keluarga besar yang telah memberikan support serta semangat kepada penulis.
3. Seluruh rekan kerja di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
4. Seluruh sahabat dan teman seperjuangan di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
5. Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Semarang.
6. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

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. The population used in this study were all State Civil Apparatuses in the District of East Semarang with a total of 65 people, with the side technique used was the census method or saturated sample 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 work discipline can mediate the effect of self efficacy on employee performance.

Keywords: Extrinsic Motivation, Self Efficacy, Work Discipline, and Employee Performance.

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 atau sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 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.

Kata Kunci : Motivasi Ekstrinsik, *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA (Studi Pada Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang)”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Program Magister Manajemen (S2) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.

Selesainya penulisan skripsi ini tidak lepas atas bantuan berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr.Indarto, SE, M.Si, selaku Direktur Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
2. Dr. Yuli Budiarti, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
3. Dr. Drs. Djoko Santoso, M.Si selaku Mantan Direktur Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
4. Dr. Drs. Djoko Santoso, M.Si dan Dr. Indarto, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan petunjuk serta bimbingan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini.

5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang yang telah mengasuh serta memberikan bekal ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Pimpinan dan Seluruh Staff Pegawai Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang.
7. Keluarga tercinta, yang selalu memberikan doa dan dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan Tesis ini.
8. Seluruh responden penelitian yang telah menyempatkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan tersebut diatas. Akhirnya semoga skripsi ini ada manfaatnya.

Semarang, 05 Maret 2022
Penulis

SRI INDARWATI
B.312.4020.030

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN/MOTTO	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan dan Mafaat Penelitian	10
1.3.1. Tujuan Penelitian	10
1.3.2. Manfaat Penelitian	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL	
2.1. Telaah Pustaka	11
2.1.1. Teori Atribusi	11
2.1.2. Kinerja Pegawai	13
2.1.3. Disiplin Kerja	18
2.1.4. Motivasi Ekstrinsik	23
2.1.5. <i>Self Efficacy</i>	28

2.2. Penelitian Terdahulu	34
2.3. Hubungan Logi antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	38
2.3.1. Pengaruh Motivasi Ekstinsik terhadap Disiplin Kerja	38
2.3.2. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Disiplin Kerja	39
2.3.3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsi terhadap Kinerja Pegawai	40
2.3.4. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai	41
2.3.5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	42
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	45
3.2. Jenis dan Sumber Data	46
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	46
3.3.1. Variabel Penelitian	46
3.3.2. Definisi Operasional	47
3.4. Populasi dan Sampel	48
3.5. Metode Pengumpulan Data	50
3.6. Uji Instrumen	51
3.6.1. Uji Validitas	51
3.6.2. Uji Reliabilitas	51
3.7. Analisis Data	52
3.7.1. Analisis Deskriptif	52
3.7.2. Analisis Inferensial	53
3.7.2.1. Uji Asumsi Klasik	53
3.7.2.2. Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.7.2.3. Koefisien Determinasi	55
3.7.2.4. Uji Hipotesis	55
3.7.2.5. Uji Intervening	56
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1. Analisis Deskriptif	57
4.1.1. Deskripsi Identitas Responden	57
4.1.1.1. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58

4.1.1.2. Identitas Responden berdasarkan Usia	58
4.1.1.3. Identitas Responden berdasarkan Pendidikan	60
4.1.1.4. Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	60
4.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian	62
4.1.2.1. Variabel Motivasi Ekstrinsik	63
4.1.2.2. Variabel <i>Self Efficacy</i>	65
4.1.2.3. Variabel Disiplin Kerja	67
4.1.2.4. Variabel Kinerja Pegawai	68
4.2. Analisis Inferensial	71
4.2.1. Uji Instrumen Penelitian	71
4.2.1.1. Uji Validitas	71
4.2.1.2. Uji Reliabilitas	72
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	73
4.2.2.1. Uji Normalitas	73
4.2.2.2. Uji Multikolinieritas	74
4.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas	76
4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda	77
4.2.4. Koefisien Determinasi	81
4.2.5. Uji Hipotesis	83
4.2.6. Uji Mediasi	87
4.3. Pembahasan	90
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI	
5.1. Simpulan	101
5.2. Implikasi Teoritis	103
5.3. Implikasi Kebijakan	104
5.4. Keterbatasan Penelitian	105
5.5. Agenda Penelitian yang Akan Datang	106
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perbedaan Hasil Penelitian	5
Tabel 1.2 Capaian Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang Tahun 2019-2020	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 3.2 Populasi Penelitian	49
Tabel 3.3 Skala Likert	50
Tabel 4.1 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Identitas Responden berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3 Identitas Responden berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.4 Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif terhadap Variabel Motivasi Ekstrinsik	63
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif terhadap Variabel <i>Self Efficacy</i>	65
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif terhadap Variabel Disiplin Kerja	67
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif terhadap Variabel Kinerja Pegawai	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Model Regresi Pertama	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Model Regresi Kedua	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas Model Regresi Pertama	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Model Regresi Kedua	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Pertama	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Kedua	76
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Model Pertama	77

Tabel 4.18	Hasil Analisis Regresi Linear Model Kedua	79
Tabel 4.19	Hasil Koefisien Determinasi Model Regresi Pertama	81
Tabel 4.20	Hasil Koefisien Determinasi Model Regresi Kedua	82
Tabel 4.21	Hasil Uji Hipotesis Model Regresi Pertama	84
Tabel 4.22	Hasil Uji Hipotesis Model Regresi Kedua	85
Tabel 4.23	Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	44
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur	87
Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja	89
Gambar 4.3 Hasil Uji Sobel Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja	90

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 Frekuensi
- Lampiran 5 Hasil Regresi Linear

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kecamatan merupakan bagian wilayah dari daerah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh seorang camat. Kecamatan diatur sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasa 1 angka 24. Kedudukan kecamatan sendiri sebagai perangka daerah dalam Kabupaten/Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang memiliki wilayah kerja tertentu. Pada konsteks otonomi daerah di Indonesia, Kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangka Daerah (SKPD) atau yang sekarang telah disebut sebagai Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang memiliki tanggung jawab langsung kepada Pimpinan Daerah seperti Bupati atau Walikota. Agar dapat melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan dan dapat mencapai visi, misi, dan juga tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, maka setiap Kecamatan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaksana kegiatan atau aktivitas dalam organisasi tersebut.

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 atau yang disingkat PNS, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai PNS secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. 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. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Demikian pula dengan

instansi, untuk mencapai kinerja pegawai ada faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya motivasi ekstrinsik yang dimiliki pegawai, self efficacy, dan disiplin kerja dari pegawai tersebut.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar karyawan sebagai individu yang menuntut dirinya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan terpenuhinya prasarana kerja, upah, tunjangan, dan juga keselamatan kerja (Siagian, 2015). Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian motivasi sangatlah penting sebagai dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya tergantung kepada ketangguhan pimpinan. Ketika motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi rendah kinerja karyawan juga akan rendah (Febriani & Prayekti, 2021).

Selain motivasi ekstrinsik salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan rasa yakin dari seseorang agar mampu memberikan motivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan sehingga berhasil dalam melakukan tugas tertentu (Luthans, 2014). *Self efficacy* sebagai suatu rasa percaya yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan, sehingga dapat menciptakan kesuksesan. Keyakinan yang berhubungan dengan dorongan atau motivasi dari diri sendiri yang

dimiliki oleh pegawai diharapkan akan lebih meningkatkan rasa percaya diri dan memnjdikan pegawai tersebut merasa lebih yakin akan kemampuan yang dimilikinya sampai saat ini. Efikasi diri sangat dibutuhkan dalam diri setiap pegawai, karena dengan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi, maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja yang semakin optimal.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Kedisiplinan sebagai fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dicapai. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, dan dapat mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan akan menjadikan lingkungan kerja yang baik, sehat, dan seimbang pada karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Karyawan yang disiplin akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh motivasi ekstrinsik dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai memperlihatkan adanya perbedaan atau kesenjangan dalam kesimpulan penelitiannya. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Perbedaan Hasil Penelitian

No	Issue	Peneliti dan Tahun	Hasil Temuan
1	Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai	Makki & Abid (2017), Sulistyowati et al., (2017), Andry (2018), Muni et al., (2018), (Febriani & Prayekti, 2021)	Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
		Yusuf (2021) dan Triswanto (2020)	Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai	Iis & Yunus (2016), Putri & Syah (2018), Turay et al., (2019), Nusannas et al., (2020), Ramadhani & Lestariningsih (2020), dan (Masruroh & Prayekti, 2021)	Self Efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
		Permata Sari & Candra (2020) dan Ali & Wardoyo (2021)	Self Efficacy berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber : Penelitian Terdahulu, 2021

Berkaitan dengan obyek penelitian, 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. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 1.2
Capaian Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang
Tahun 2019-2020

No	Sasaran Program Kerja	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja		
			Target	2019	2020
1	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat di Kecamatan dan Kelurahan	Cakupan penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat di Kecamatan dan Kelurahan	81,95%	81,50%	80,50% Penurunan penyelenggaraan program pemberdayaan masyarakat akibat Pandemi
2	Meningkatnya Manajemen dan Sumber Daya Aparatur dan Kinerja Pelayanan OPD	Peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur dan capaian kinerja OPD	100%	90,85%	83,15% Tingkat capaian kinerja yang belum tercapai
3	Program Pengembangan Lingkungan Sehat	Pelaksanaan program Lingkungan Hidup Bersih dan Sehat (LHBS) dan Perilaku Bersih dan Sehat	100%	100%	90% Adanya penurunan pelaksanaan program LHBS dibandingkan tahun sebelumnya akibat Pandemi
		Persentase kelurahan yang melaksanakan Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM)	100%	100%	70% Penurunan pelaksanaan program sanitasi akibat Pandemi
4	Program Pemberdayaan Masyarakat untuk Menjaga Ketertiban dan Keamanan	Persentase Jumlah siskamling di lingkungan RT	88%	83%	80% Adanya pembatasan jam siskamling akibat Pandemi
5	Program Peningkatan Keberdayaan Masyarakat Pedesaan	Fasilitasi penanggulangan kemiskinan (Gerbang Hebat)	100%	100%	50% Pelaksanaan program Gerbang Hebat yang tidak lebih sedikit pada tahun sebelumnya karena Pandemi
		Jumlah kegiatan lembaga pemberdayaan masyarakat (kemasyarakatan) kelurahan	100%	100%	50% Adanya pembatasan kegiatan dalam rangka pemberdayaan masyarakat akibat Pandemi

No	Sasaran Program Kerja	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja		
			Target	2019	2020
6	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Cakupan Pelayanan administrasi perkantoran	100%	100%	86,69% Adanya pembatasan pelayanan tatap muka selama masa Pandemi yang membuat penurunan pelayanan
7	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Cakupan Pelayanan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	100%	89,82% Adanya pembatasan kegiatan akibat kebijakan di masa Pandemi sehingga layanan sarana dan prasarana berkurang
8	Program Peningkatan dan Pengendalian Penyelenggaraan Pemerintahan Umum	Jumlah Pelayanan administratif kepada masyarakat di Kantor Kecamatan dan Kantor Kelurahan	100%	92,95%	82,17% Pembatasan jam kerja dan jumlah layanan tatap muka di masa Pandemi membuat penurunan layanan administratif
9	Program Peningkatan Intensifikasi PAD	Persentase jumlah WP yang membayar PBB di kecamatan dan kelurahan	94,31%	89%	80% Adanya penurunan ketaatan atau kepatuhan wajib pajak

Sumber : Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang, 2020.

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa realisasi kerja yang dicapai oleh pegawai di Kecamatan Semarang Timur pada tahun 2020 lebih banyak mengalami penurunan dan juga belum mampu memenuhi target kerja yang sudah ditentukan. Hal tersebut terutama mengenai cakupan penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat di Kecamatan dan Kelurahan yang mengalami penurunan dari 81,50% menjadi 80,50% di tahun 2020. Peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur can capaian kinerja OPD yang menurun dari 90,85% menjadi 83,15% pada tahun 2020. Selain itu program pengembangan lingkungan sehat juga dilihat dari kedua indikatornya, serta program pemberdayaan masyarakat untuk menjaga ketertiban

dan keamanan mengalami penurunan di tahun 2020. Program peningkatan keberdayaan masyarakat pedesaan yang diukur dari dua indikator yaitu fasilitas penanggulangan kemiskinan dan kegiatan lembaga pemberdayaan masyarakat dimana masing-masing mengalami penurunan dari 100% menjadi 50% di tahun 2020.

Fenomena penurunan capaian kinerja lainnya juga dilihat dari indikator cakupan pelayanan administrasi perkantoran yang menurun menjadi 86,69%. Indikator kinerja cakupan pelayanan sarana dan prasarana aparatur juga menurun menjadi 89,92% di tahun 2020. Penurunan capaian kinerja lainnya dilihat dari pelayanan administratif kepada masyarakat di Kantor Kecamatan dan Kelurahan yang menurun menjadi 82,17%. Penurunan kinerja yang terakhir dilihat dari indikator persentase jumlah Wajib Pajak yang membayar PBB di Kecamatan dan Kelurahan menurun menjadi 80%. Dari penurunan-penurunan penilaian indikator tersebut menunjukkan bahwa masih ada permasalahan pada pegawai Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penting untuk melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik dan *self efficacy* terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan memasukkan variable disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hal ini diharapkan dengan adanya penerapan disiplin kerja akan memberikan pengaruh yang signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja sebagai variabel intervening juga diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik, atau hasil yang lebih kuat dari pengaruh tidak langsung antara motivasi ekstrinsik dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil

penelitian Andry (2018) dan Febriani & Prayekti (2021) yang menyatakan dengan adanya disiplin kerja akan memperkuat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Ramadhani & Lestariningsih (2020) yang menunjukkan dengan adanya disiplin kerja dapat memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

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 ekstrinsik, *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?”. Rumusan masalah yang telah dirumuskan memerlukan pendekatan untuk menjawabnya.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dibabarkan, terdapat pengaruh baik signifikan maupun tidak terhadap kinerja pegawai yang di pengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Oleh sebab itu, kemudian muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi ekstrinsik terhadap disiplin kerja?
2. Apakah ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap disiplin kerja?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai?

4. Apakah ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai, antara lain untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap disiplin kerja.
2. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja.
3. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.
5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi para akademis, dapat digunakan sebagai masukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.
- b. Bagi Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang, dapat dijadikan pertimbangan bagi manajemen untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Pemerintah Kota Semarang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pemikiran untuk mencari solusi yang lebih baik untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam penilain kinerja PNS.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

2.1. Telaah Teori

2.1.1. Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider (1958), dimana teori atribusi sebagai teori yang menjelaskan mengenai bagaimana proses yang menentukan penyebab serta motif tentang tingkah laku seseorang. Teori atribusi sendiri mengacu pada bagaimana seorang individu mampu menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal maupun dari eksternal. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.

Dalam penelitian ini, penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal karyawan. Karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Teori atribusi sebagai teori yang menjelaskan sebab dari berbagai perilaku yang menimpa seseorang (Darwati, 2015). Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang.

Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misal sifat, karakter, sikap dan lain-lain maupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Nisa, 2017). Atribusi terhadap tingkah laku terdiri dari dua sumber yang meliputi atribusi internal dan atribusi eksternal (Darwati, 2015).

Atribusi internal menyimpulkan bahwa kekuatan internal atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku) yang merubah tingkah laku seseorang (Darwati, 2015). Atribusi internal merupakan atribusi yang melekat pada sifat dan kualitas pribadi atau personal. Atribusi internal bisa dilihat dari perilaku seseorang yang diamati disebabkan oleh faktor internal, misalnya sikap, karakter, sikap ataupun aspek internal lainnya. Atribusi internal adalah tingkah laku seseorang yang disebabkan secara internal yang dimana perilaku tersebut diyakini berada dibawah kendali individu itu sendiri atau berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, kesadaran dan kemampuan (Mustafa, 2011).

Pada atribusi eksternal kita menyimpulkan bahwa kekuatankekuatan lingkungan yang merubah tingkah laku seseorang (Darwati, 2015). Atribusi eksternal adalah atribusi yang berada pada lingkungan atau situasi. Jadi, atribusi eksternal adalah tingkah laku seseorang yang disebabkan secara eksternal yang dimana perilaku tersebut diyakini terjadi karena adanya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Mustafa, 2011).

Relevansi teori atribusi dengan penelitian ini adalah bahwa seseorang dalam menentukan perilaku dalam bekerja untuk mengoptimalkan kinerjanya dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor tersebut diantaranya Motivasi ekstrinsik, *Self efficacy* dan Disiplin kerja. Oleh sebab itu, penggunaan teori atribusi sangat relevan untuk menerangkan maksud yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini.

2.1.2. Kinerja Pegawai

2.1.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menjadi faktor penting untuk mengetahui hasil kerja dari seorang pegawai sehingga dapat menjadi indikator dari tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu faktor penting untuk mengetahui pencapaian tujuan organisasi, Manajemen SDM harus mampu mengontrol dan menilai kinerja pegawai. Akan tetapi dalam proses penilaiannya banyak hal yang mempengaruhi kinerja tersebut sehingga dapat dilihat jika kinerjanya naik atau turun. Oleh sebab itu, Manajemen SDM harus dapat melaksanakan pemeliharaan setiap pegawai pada organisasi.

Kinerja ialah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2016). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2016). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Kinerja pegawai adalah pencapaian atau prestasi seorang pegawai berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja ialah hasil kerja yang telah didapatkan seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggungjawab dari masing-masing sebagai suatu upaya tercapainya tujuan organisasi secara legal atau tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika yang ada (Afandi, 2018).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu capaian atau hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai secara keseluruhan baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas yang berkaitan dengan tugas kerja serta tanggung jawab yang telah ditetapkan kepada pegawai dan harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja kepada seorang pegawai juga dapat bermanfaat untuk kepentingan yang lebih luas, diantaranya seperti (Wibowo, 2017):

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan dorongan untuk proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di masa depan.
2. Evaluasi rencana, apabila pada saat penilaian hasil yang diperoleh belum sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.

3. Evaluasi lingkungan, melaksanakan penilaian bagaimana keadaan lingkungan yang dihadapi pada saat proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melaksanakan penilaian apa ada kendala pada saat proses pelaksanaan kinerja. Apa mekanisme kerja yang berjalan sudah seperti diharapkan, apa masih terdapat masalah dalam kepemimpinan serta hubungan antar individu pada organisasi tersebut.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, melihat apa penilaian kinerja sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan, apa sistem evaluasi dan pelatihan sudah berjalan dengan baik, serta cara yang digunakan sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, jika masih ada penyimpangan, maka dilakukan pencarian faktor penyebabnya dan berupaya untuk memperbaiki pada saat berikutnya.

2.1.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Ada beberapa tujuan dari evaluasi kerja yang diterima oleh seorang karyawan, diantaranya (Suwatno & Priansa, 2016):

1. Mengharuskan setiap karyawan serta manajer dalam mengambil tindakan yang memiliki korelasi dengan peningkatan kinerja.
2. Membantu si pengambil keputusan agar dapat menentukan siapa saja yang mampu memperoleh kenaikan gaji dan juga sebaliknya.
3. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
4. Melakukan evaluasi untuk kebutuhan pelatihan dan juga pengembangan untuk karyawan kinerja mereka lebih optimal.

5. Mengarahkan agar dapat menetapkan jenis karir Serta potensi karier yang mampu diperoleh.
6. Mempengaruhi proses perekrutan karyawan.
7. Membantu untuk menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi mengenai analisis kerja, desain kerja, dan sistem informasi.
8. Menunjukkan bahwa keputusan dalam penempatan tidak ada diskriminatif, serta setiap karyawan memiliki hak sama untuk mendapatkan promosi, dan juga bahkan penurunan jabatan.
9. Faktor-faktor eksternal yang biasanya tidak terlihat tetapi ikut mempengaruhi akan terlihat dalam penilaian kinerja.
10. Memberikan dorongan untuk urusan tentang karyawan di dalam kantor maupun bagi karyawan itu sendiri.

2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Simanjuntak menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut (Widodo, 2015):

1. Kualitas serta kemampuan pegawai, yaitu berkaitan dengan berbagai macam hal yang memiliki korelasi dengan pendidikan ataupun pelatihan, etos kerja, motivasi, sikap mental, dan kondisi fisik.
2. Sarana pendukung, yaitu berkaitan dengan berbagai hal yang memiliki korelasi dengan lingkungan kerjanya, dan yang memiliki korelasi dengan kesejahteraan pegawai misalnya upah/gaji, jaminan sosial, serta keamanan kerja.

2. Supra sarana, berkaitan dengan berbagai macam hal yang memiliki korelasi dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Keith Davis menyatakan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut (Mangkunegara, 2017):

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan intelektual (IQ) dan kemampuan murni. Artinya karyawan dengan IQ melebihi rata-rata dari biasanya misalnya 110-120 didukung melalui pendidikan yang sesuai dan terampil dalam melaksanakan tugas kerja setiap harinya, maka lebih mudah mendapatkan kinerja yang sudah diharapkan.
2. Faktor Motivasi, artinya motivasi dapat terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam mengarungi kondisi kerja. Motivasi sebagai situasi yang memobilisasi diri karyawan yang terarah agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2.1.2.5. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Robbins & Judge, 2015):

1. Kualitas kerja, berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, berkaitan dengan tingkat pekerjaan diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta emaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas, berkaitan dengan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan kinerja.
5. Kemandirian, berkaitan dengan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya masing-masing.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sebagai suatu keadaan tertentu dimana orang yang ada dalam perusahaan tersebut mengikuti peraturan-peraturan yang ada tanpa ada paksaan. Dalam suatu perusahaan akan sangat dibutuhkan ketaatan dari karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan juga akan terus mengupayakan agar setiap peraturan yang dibuat bersifat jelas, mudah dipahami, adil, dan berlaku baik bagi pimpinan maupun karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2014). Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2015).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). 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).

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajemen dalam 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.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan dalam bekerja, diantaranya adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017):

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.3.3. Tujuan Penerapan Disiplin Kerja

Siswanto menjelaskan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti (Sinambela, 2016):

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umumnya yaitu demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja.

Tujuan khusus antara lain :

1. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo, ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, antara lain (Sutrisno, 2016):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan sampai sejauh mana pimpinan dalam menjalankan disiplin yang telah ditetapkan dan bagaimana pimpinan dalam bersikap.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Kebiasaan-kebiasaan positif dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Siswanto menyatakan bahwa ada beberapa macam indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, antara lain (Sinambela, 2016):

1. Frekuensi kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan, maksudnya pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, artinya dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini bermaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, maksudnya yaitu etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.4. Motivasi Ekstrinsik

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Upaya untuk mencapai tujuan perusahaan akan memerlukan dorongan dari dalam diri masing-masing pegawai. Setiap pegawai membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasan mereka agar dapat tercipta produktivitas kerja tinggi. Motivasi diperlukan karena dengan tidak adanya motivasi dalam diri karyawan, maka mereka tidak akan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi ialah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins & Judge, 2015). Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,

motivasi juga sering kali diartikan sebagai suatu faktor pendorong dari perilaku seseorang (Sutrisno, 2016).

Motivasi ialah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2016). Motivasi ialah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017).

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). Motivasi ekstrinsik ialah sesuatu yang diharapkan dapat diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi misalnya imbalan dalam bentuk uang atau insentif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan (Tambunan, 2015).

Motivasi ekstrinsik merupakan sesuatu yang diberikan kepada atau bagi seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi penghargaan seperti kenaikan gaji, penghargaan promosi dan hukuman seperti tindakan disiplin (Sipayung & Zamora, 2017). Motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau dapat berfungsi karena adanya rangsangan dari luar (Sardiman, 2018). Motivasi ekstrinsik ialah 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).

Dari beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan motivasi ekstrinsik ialah motif atau dorongan kerja seorang pegawai yang berasal dari luar diri pegawai tersebut 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.

2.1.4.2. Aspek-Aspek Motivasi Ekstrinsik

Herzberg yang dikutip oleh (Luthans, 2014), mengungkapkan bahwa yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik antara lain:

1. Gaji (*Salary*) merupakan salah satu unsur penting yang mempunyai pengaruh besar pada motivasi karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus berhati-hati dalam menentukan kebijakan tentang gaji sehingga akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.
2. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*), yang dapat dilihat dari hubungan personal antara bawahan dengan atasannya, yang memungkinkan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya, sehingga tidak akan menciptakan kekecewaan karyawan. Oleh sebab itu, diharapkan minimal ada tiga kecakapan yang harus dipunyai oleh atasan, antara lain:
 - a. Kecakapan teknis (*Technical skill*), dimana kecakapan tersebut akan menjadi hal yang paling penting bagi pimpinan. Kecakapan teknis meliputi

- penggunaan cara dan proses komunikasi yang umumnya berhubungan dengan kemampuan memakai suatu alat.
- b. Kecakapan konsektual (*Human skill*), yang mencakup kemampuan untuk bekerja di dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun suatu kerjasama dengan baik dan dapat mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
 - c. Kecakapan konseptual (*Conceptual skill*), yaitu kemampuan memahami kesulitan dalam organisasi sehingga dalam setiap tindakan yang diambil dalam tekanan selalu dalam upaya untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.
3. Kondisi kerja (*Working condition*), jika kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi akan tercipta, dan dapat dihasilkan melalui suatu konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan motivasi kerja karyawan jika dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan/inferior.
 4. Kebijakan perusahaan (*Company policy*), yaitu kebijakan personal, yang umumnya dibuat secara tertulis. Pelaksanaan kebijakan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan, dalam hal ini agar mereka dapat bertindak secara adil.
 5. Kualitas pengawasan (*Quality supervisor*), dengan teknik pengawasan yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu pada pihak atasan. Caranya mengawasi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang

diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasinya para pimpinan harus berusaha memperbaiki dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Ada berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik, diantaranya (Suhardi, 2013):

1. Dorongan keluarga

Dorongan keluarga menjadi salah satu pendorong yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

2. Lingkungan

Lingkungan sebagai tempat dimana seseorang tinggal atau tempat seseorang bekerja. Lingkungan mempunyai peranan besar dalam memotivasi seseorang.

3. Imbalan

Seseorang dapat termotivasi dengan disediakannya imbalan setelah ia dapat melakukan suatu kegiatan atau aktivitas tertentu.

Sedangkan Luthans (2014) menyatakan jika ada beberapa faktor yang dapat membentuk motivasi ekstrinsik, antara lain:

1. Kompensasi

Manajer mempunyai kewajiban untuk menilai apakah jabatan yang berada di bawah pengawasannya mendapat imbalan berupa kompensasi, uang tunai, atau[un lainnya sesuai dengan tugas yang dikerjakannya.

2. Hubungan kerja

Hubungan yang sehat dalam suatu organisasi, bersahabat, dan pantas harus ada di antara rekan kerja, atasan, dan juga bawahan.

3. Kondisi kerja

Setiap pimpinan dapat berperan dalam berbagai hal sehingga situasi setiap bawahannya menjadi lebih sesuai.

2.1.4.4. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini diambil dari penelitian (Sipayung & Zamora, 2017):

1. Kebijakan dan administrasi, berkaitan dengan kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Kualitas supervisor/pengawasan, kualitas pengawasan yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan.
3. Hubungan antar pribadi, menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, maupun antar rekan kerja.
4. Kondisi kerja, berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dalam organisasi tersebut.
5. Gaji, berkaitan dengan pendapatan yang diterima oleh pegawai, dimana pada umumnya pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji dalam setiap divisi dan golongan kerja.

2.1.5. *Self Efficacy*

2.1.5.1. Pengertian *Self Efficacy*

Konsep *Self efficacy* sebenarnya yaitu inti dari teori sosial kognitif yang menekankan pada peran dari pembelajaran observasional, pengalaman sosial, serta penentu timbal balik pada pengembangan kepribadian. *Self efficacy* ialah 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). Baron dan Byrne menjelaskan bahwa *Self efficacy* sebagai suatu bentuk evaluasi dari seorang individu tentang kemampuan atau kompetensi dari dirinya agar dapat melaksanakan tugas, memperoleh tujuan, serta melewati setiap hambatan (Ghufron & Risnawati, 2014).

Self efficacy ialah suatu persepsi seseorang tentang seberapa bagus dirinya mampu berfungsi pada situasi tertentu, *self efficacy* memiliki korelasi dengan rasa yakin jika dirinya memiliki kemampuan melaksanakan tindakan yang diharapkan (Alwisol, 2014). *Self efficacy* 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).

Dari beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa *self efficacy* adalah 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.

2.1.5.2. Fungsi *Self Efficacy*

Self efficacy akan memberi fungsi pada setiap aktifitas individu. Bandura menjelaskan fungsi tersebut, antara lain (Ghufron & Risnawati, 2014):

1. Fungsi kognitif.

Self efficacy pada proses kognitif individu akan sangat beragam. Pertama, efikasi diri yang kuat dapat berpengaruh terhadap tujuan pribadinya. Kedua, seseorang dengan efikasi diri yang kuat akan dapat berpengaruh mengenai bagaimana

orang tersebut mempersiapkan langkah-langkah pencegahan jika usaha pertama tidak berhasil dilaksanakan.

2. Fungsi motivasi

Self efficacy dapat memainkan peran penting dalam mengatur motivasi diri. Motivasi dari seseorang hampir sebagian besar disadarkan secara kognitif. *Self efficacy* akan mendorong motivasi dari berbagai cara, serta menentukan berbagai tujuan yang diciptakan seseorang untuk diri sendiri melalui seberapa besar daya tahan individu atas kegagalan.

3. Fungsi Afeksi

Self efficacy akan membuat seseorang memiliki kemampuan untuk mengatasi stres serta depresi yang dialami dalam keadaan yang sulit dan menekan, serta akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi dari orang tersebut. *Self efficacy* memiliki peran penting pada kecemasan, yaitu untuk mengendalikan stres yang terjadi. *Self efficacy* juga mengatur perilaku untuk menghindari rasa cemas. *Self efficacy* yang semakin kuat, membuat seseorang akan lebih berani untuk menghadapi tekanan dan ancaman.

4. Fungsi Selektif

Fungsi selektif berpengaruh pada pemilihan aktivitas maupun tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang. Setiap orang menghindari kegiatan dan keadaan yang mereka percaya sudah melalui batas kemampuan dalam mengetasi masalah dalam dirinya, akan tetapi seseorang siap melakukan berbagai macam kegiatan yang lebih menantang serta memilih keadaan yang dinilai akan mampu untuk segera diatasi.

2.1.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Bandura menyatakan bahwa *self efficacy* dapat tumbuh melalui beberapa faktor, diantaranya adalah (Feist & Feist, 2014):

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman dalam menguasai sesuatu ialah performa dari masa lalu. Performa yang sukses akan meningkatkan efikasi diri seseorang, sedangkan pengalaman terhadap kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* menjadi lebih kuat dan berkembang melalui banyak keberhasilan, dampak negatif dari berbagai macam kegagalan yang umum akan berkurang.

2. Modeling sosial

Pengamatan akan keberhasilan dari orang lain melalui kemampuan yang sama dalam melaksanakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* dari seseorang untuk melakukan tugas yang sama. Pengamatan akan kegagalan seseorang juga akan menurunkan penilaian orang tersebut tentang kemampuannya dan individu tersebut akan mengurangi upaya yang dilakukan.

3. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat membunahkan rasa yakinnya mengenai berbagai macam kemampuan yang dimiliki mampu mendukung pencapaian tujuan yang diharapkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung mau berupaya agar mencapai keberhasilan lebih keras. Pengaruh persuasi mungkin tidak begitu besar, karena tidak akan memberi pengalaman yang langsung dialami dan diamati oleh orang tersebut.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat dapat mengurangi prestasi, dimana saat seseorang menemui ketakutan yang begitu kuat, rasa cemas yang akut, stres yang terlalu tinggi, kemungkinan akan memiliki prediksi efikasi yang rendah.

2.1.5.4. Dimensi *Self Efficacy*

Bandura menjelaskan bahwa *self efficacy* antara individu satu dengan yang lain akan berbeda yang dilandaskan atas tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu (Ghufron & Risnawati, 2014):

1. Tingkat (*level*)

Dimensi tingkat dikaitkan pada kadar kesulitan tugas saat seseorang merasa dapat melaksanakannya. Jika individu tersebut dihadirkan pada berbagai macam tugas yang disusun sesuai tingkat kesulitannya, *self efficacy* seseorang mungkin akan terbatas terhadap berbagai macam tugas yang mudah, sedang, serta bahkan melingkupi berbagai tugas yang tersulit, sesuai batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada setiap tingkatannya. Dimensi ini dapat dilihat dari:

- a) Berani menghadapi tugas atau pekerjaan yang sulit
- b) Merasa yakin dapat berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan
- c) Mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sulit
- d) Tugas yang menantang
- e) Pelatihan
- f) Kepemimpinan yang mendukung

2. Kekuatan (*strength*)

Dimensi kekuatan biasanya memiliki kaitan langsung dengan dimensi tingkat, diantaranya yaitu dengan semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, akan makin lemah rasa yakin yang dirasakan agar menyelesaikannya. Dimensi kekuatan dapat dilihat dari:

- a) Memiliki kekuatan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan hingga selesai
- b) Mampu menghadapi setiap persoalan yang datang dengan rasa sabar
- c) Bisa menekan rasa malas dalam menyelesaikan pekerjaan
- d) Bertahan dan ulet dalam melaksanakan tugas/pekerjaan
- e) Kegigihan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan
- f) Pengaruh pengalaman pribadi
- g) Kemampuan yang lebih baik

3. Generalisasi (*generality*)

Dimensi generalisasi memiliki kaitan dengan tingkah dan perilaku dimana seseorang merasa yakin terhadap kemampuan mereka. Seseorang akan merasa yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Dimensi ini dapat dilihat dari:

- a) Memiliki rasa percaya diri untuk menangani setiap permasalahan dalam kondisi apapun
- b) Mampu beradaptasi pada situasi apapun
- c) Konsisten terhadap tugas serta aktivitas pekerjaannya
- d) Memiliki kesiapan untuk menghadapi segala kondisi
- e) Mengarahkan perilaku

2.1.5.5. Indikator *Self Efficacy*

Self efficacy dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan beberapa indikator menurut Bandura yang dikutip oleh (Iis & Yunus, 2016), antara lain meliputi:

1. Kemampuan dalam menghadapi situasi apapun
2. Keyakinan akan kemampuan menggerakkan motivasi untuk mencapai hasil
3. Keyakinan mencapai target yang ditetapkan
4. Keyakinan akan kemampuan mengatasi masalah yang muncul
5. Harapan terhadap hasil, berkaitan dengan kemampuan kepercayaan diri bahwa suatu tindakan akan berhasil dengan baik jika diiringi suatu harapan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan acuan alam penelitian ini telah mengkaji masalah pengaruh motivasi ekstrinsik dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja. Diantaranya penelitian dari Makki & Abid (2017); Sulistyowati et al., (2017); Andry (2018); Muni et al., (2018); (Febriani & Prayekti, 2021); yang menunjukkan pengaruh signifikan Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai, serta Yusuf (2021); dan Triswanto (2020) yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu juga dari Iis & Yunus (2016); Putri & Syah (2018); Turay et al., (2019); Nusannas et al., (2020); Ramadhani & Lestariningsih (2020); dan (Masruroh & Prayekti, 2021) yang

menunjukkan pengaruh signifikan dari Self efficacy terhadap Kinerja pegawai, serta Permata Sari & Candra (2020); dan Ali & Wardoyo (2021) yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan dari *Self efficacy* terhadap Kinerja pegawai. Selain itu juga ada penelitian yang menunjukkan jika Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh Motivasi ekstrinsi terhadap Kinerja pegawai seperti penelitian dari Andry (2018) dan Febriani & Prayekti (2021), juga ada penelitian yang menunjukkan jika Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya, maka penelitian-penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Iis & Yunus, 2016) <i>Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance</i>	Independen: <i>Self Efficacy, Empowerment, Organization Culture</i> Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: Kepuasan Kerja	<i>Structural Equation Model</i> AMOS	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Siregar, 2016) Pengaruh Konsep-Diri dan Efikasi-Diri terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya	Independen: Konsep diri (X1) dan Efikasi diri (X2) Dependen: Disiplin kerja	Regresi Linear Berganda	Efikasi diri diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
3	(Makki & Abid, 2017) <i>Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance</i>	Independen: Motivasi intrinsik (X1), dan Motivasi Ekstrinsik (X2) Dependen: Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	(Sulistiyowati et al., 2017) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening	Independen: Motivasi ekstrinsik (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) Dependen: Kinerja karyawan Intervening: Kepuasan kerja	<i>Structural Equation Modeling</i>	1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Andry, 2018) Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru	Independen: Motivasi intrinsik (X1) dan Motivasi ekstrinsik (X2) Dependen: Kinerja pegawai Intervening: Disiplin kerja	<i>Path Analysis</i>	1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja 2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	(Muni et al., 2018) Analisa Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Independen: Pengembangan karir (X1), Motivasi ekstrinsik (X2), dan Motivasi intrinsik (X3) Dependen: Kinerja karyawan Intervening: Kepuasan kerja	Analisis Jalur	1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Putri & Syah, 2018) <i>Influence of Organizational Commitment and Self Efficacy on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables</i>	Independen: Komitmen organisasi dan <i>Self Efficacy</i> Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: Kepuasan Kerja	<i>Structural Equation Model</i>	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
8	(Turay et al., 2019) The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority	Independen: Gaya kepemimpinan (X1), Self Efficacy (X2), dan Pelatihan karyawan (X3) Dependen: Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	(Yusuf, 2021) Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang	Independen: Motivasi intrinsik (X1), dan Motivasi ekstrinsik (X2) Dependen: Kinerja karyawan Intervening: Kepuasan Kerja	<i>Smart-Partial Least Square</i>	1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Nusannas et al., 2020) The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation	Independen: Self Efficacy (X1), dan Employee engagement (X2) Dependen: Kinerja karyawan Mediasi: Literasi digital	Analisis Jalur	Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	(Permata Sari & Candra, 2020) Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Pengembangan karir (X1), Self efficacy (X2), dan Motivasi kerja (X3) Dependen: Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Self efficacy berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
12	(Ramadhani & Lestariningsih, 2020) Studi Tentang Self Efficacy dan Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kinerja	Independen: Self Efficacy (X1) dan Kompensasi (X2) Dependen: Kinerja karyawan Intervening: Disiplin kerja	<i>Path Analysis</i>	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
13	(Triswanto, 2020) The Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Performance Productivity PT. Timbang Deli Indonesia	Independen: Motivasi intrinsik (X1), dan Motivasi Ekstrinsik (X2) Dependen: Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
14	(Ali & Wardoyo, 2021) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian <i>Marketing</i>)	Independen: <i>Self Efficacy</i> Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: Kepuasan Kerja	<i>Structural Equation Model Partial Least Square</i>	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
15	(Febriani & Prayekti, 2021) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Independen: Motivasi ekstrinsik (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Dependen: Kinerja karyawan Intervening: Disiplin kerja	<i>Path Analysis</i>	1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja 2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Berbagai penelitian, 2021.

2.3. Hubungan Logis antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1. 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, dengan meningkatnya motivasi ekstrinsik 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.

2.3.2. 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. Artinya dengan *self efficacy* pegawai yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat disiplin kerja lebih tinggi apabila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki *self efficacy* rendah, disiplin kerja pun akan 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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.

2.3.5. 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.

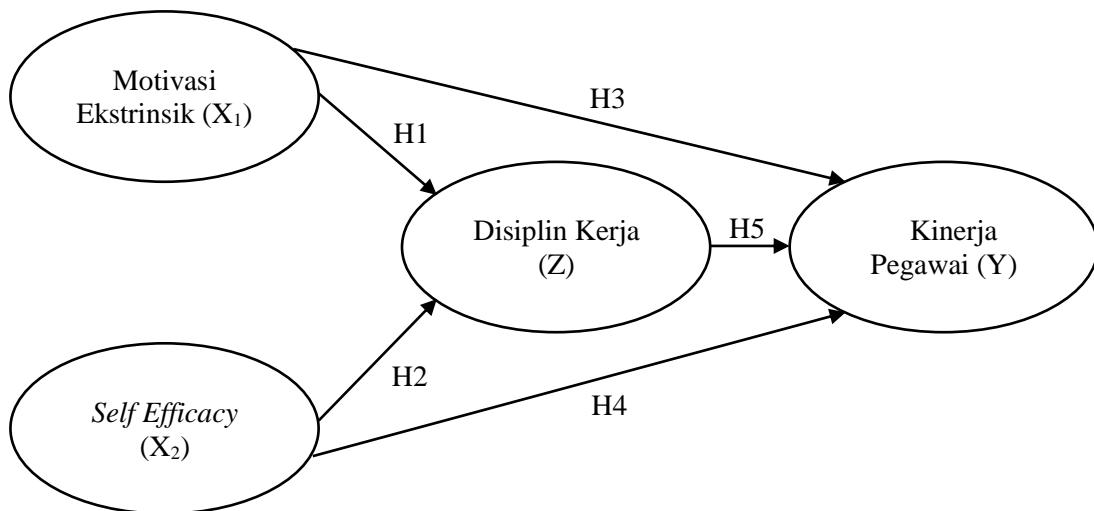
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pikir dalam suatu penelitian pada dasarnya merupakan kerangka hubungan antara konsep yang ingin diteliti atau diukur dalam penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pikir konseptual juga biasanya akan memuat variabel-variabel yang diteliti. Kerangka pikir yang memadai akan dapat diperkuat untuk memberikan masalah penelitian dengan cara yang lebih jelas dan teruji. Dalam

suatu kerangka pemikiran tersebut, peneliti akan membuat suatu kerangka tentang gambaran bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun melalui variabel intervening.

Pada peneitian ini, kerangka pemikiran akan memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui variabel disiplin kerja. Hal ini sangat penting karena akan dapat digunakan sebagai masukan bagi peneliti untuk melihat secara jelas fungsi masing-masing variabel yang akan diteliti. Gambaran kerangka pemikirian teoritis dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

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). Jenis dari penelitian yang akan dilakukan kali ini adalah penelitian kuantitatif, dimana proses analisisnya lebih menekankan pada data numerik (angka) dan kemudian diolahnya dengan metode statistik. Pendekatan tersebut dilakukan terhadap penelitian jeni inferensial (untuk melakukan pengujian hipotesis) serta mendasarkan hasil kesimpulan terhadap suatu kemungkinan kesalahan menolak hipotesis nol (Azwar, 2016).

Apabila dilihat dari tingkat eksplanasinya, penelitian ini berbentuk hubungan kausal, yang memiliki sifat sebab akibat. Hal ini dikarenakan dalam penelitian kali ini ada beberapa macam variabel yang akan digunakan, diantaranya adalah variabel independen atau variabel bebas yang berfungsi sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel intervening yang berfungsi untuk memediasi, serta variabel dependen atau variabel terikat sebagai variabel yang dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Sumber data menjadi salah satu faktor penting dalam suatu penelitian, karena akan menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan datanya. Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli tanpa melalui media perantara (Indriantoro & Supomo, 2016). Data primer dalam penelitian ini akan diperoleh melalui narasumber secara langsung yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) atau pegawai yang berada di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang.

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dapat diartikan sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari serta selanjutnya ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen/bebas dapat diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi ataupun yang menjadi sebab berubahnya dan juga timbulnya variabel dependen/terikat. Variabel bebas yang digunakan antara lain:

- 1) Motivasi Ekstrinsik (X1)
- 2) Self Efficacy (X2)

2. Variabel Intervening (Mediasi)

Variabel intervening/mediasi dapat diartikan sebagai variabel penyela atau variabel antara yang letaknya di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen/bebas tidak langsung berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel intervening yang digunakan ialah Disiplin Kerja (Z).

3. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen/terikat dapat diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)

3.3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2017). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian secara lebih lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Motivasi Ekstinsik (X ₁)	Sesuatu yang diberikan kepada atau bagi seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi penghargaan seperti kenaikan gaji, penghargaan promosi dan hukuman seperti tindakan disiplin (Sipayung & Zamora, 2017)	1. Kebijakan administrasi 2. Kualitas pengawasan 3. Hubungan antar pribadi 4. Kondisi kerja 5. Gaji Sumber : Sipayung & Zamora (2017)

No	Variabel	Definisi	Indikator
2.	Self Efficacy (X ₂)	Rasa yakin dari seseorang agar mampu memberikan motivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan sehingga berhasil dalam melakukan tugas tertentu (Luthans, 2014).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam menghadapi situasi apapun 2. Keyakinan akan kemampuan menggerakkan motivasi untuk mencapai hasil 3. Keyakinan mencapai target yang ditetapkan 4. Keyakinan akan kemampuan mengatasi masalah yang muncul 5. Harapan terhadap hasil Sumber: Iis & Yunus (2016)
3.	Disiplin Kerja (Z)	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)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja Sumber : Sinambela (2016)
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Sumber : Robbins & Judge (2015)

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014). Populasi merupakan kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian karena sebagai suatu populasi kelompok subyek baiknya memiliki karakteristik yang sama (Azwar, 2016). Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan

Semarang Timur Kota Semarang dengan jumlah 65 orang, yang terbagi dalam beberapa kantor berikut:

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No	Kantor	Jumlah ASN
1	Kecamatan	23 orang
2	Kelurahan Kemijen	4 orang
3	Kelurahan Rejomulyo	3 orang
4	Kelurahan Mlatibaru	4 orang
5	Kelurahan Mlatiharjo	4 orang
6	Kelurahan Kebonagung	4 orang
7	Kelurahan Bugangan	4 orang
8	Kelurahan Sarirejo	4 orang
9	Kelurahan Rejosari	5 orang
10	Kelurahan Karangturi	5 orang
11	Kelurahan Karangtempel	5 orang
	Jumlah	65 orang

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2014). Pengertian lain mengenai Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (Azwar, 2016).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonrandom sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Khususnya dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang hanya 65 orang ASN, maka jumlah tersebut akan digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden.

3.5. Metode Pengumpulan Data

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. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Kuesioner yang diberikan kepada responden akan berbentuk pernyataan tertutup atau terstruktur di mana pada kuesioner tersebut akan menyajikan suatu pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden tersebut secara terstruktur mengenai tanggapan yang harus diberikan terhadap masing-masing pernyataan yang diajukan. Data kuesioner ditentukan menggunakan Skala *Likert* yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sugiyono, 2017). Skala *Likert* dalam penelitian adalah:

Tabel 3.3
Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2017.

3.6. Uji Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. Analisis faktor ialah suatu cara yang dipakai guna mencari berbagai macam faktor yang dapat menginterpretasikan hubungan/korelasi antara berbagai indikator yang akan di observasi. Sebelum dilakukan analisis faktor, akan dilaksanakan uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) terlebih dahulu.

KMO ialah indeks perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien korelasi parsialnya. Apabila nilai KMO lebih besar 0,5 maka dapat dilakukan analisis faktor. Kemudian agar dapat mengetahui valid atau tidaknya indikator dilihat dengan nilai *loading factor*, apabila nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4, maka indikator dikatakan valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (α) $\geq 0,70$.

3.7. Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017). Analisis deskriptif akan dilakukan untuk mendeskripsikan mengenai tanggapan responden dari masing-masing pernyataan yang diajukan tentang variabel motivasi ekstrinsik, *self efficacy*, disiplin kerja, serta kinerja pegawai.

Pengukuran masing-masing variabel penelitian dengan lima pilihan skor, dari angka 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Untuk tujuan deskripsi jawaban responden, angka indeks dapat dikembangkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2014):

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

Dimana:

F1 adalah Frekuensi responden yang menjawab 1.

F2 adalah Frekuensi responden yang menjawab 2.

F3 adalah Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah Frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah Frekuensi responden yang menjawab 5

Oleh karena itu angka jawaban responden tidak berangkat dari angka 0, tetapi mulai angka 1 hingga 5, maka angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka $(1 \times 100) : 5 = 20$, hingga $(5 \times 100) : 5 = 100$ dengan rentang sebesar $100 - 20 =$

80. Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*), maka rentang 80 dibagi 3 (tiga) akan menghasilkan rentang sebesar 26.67 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks, yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

20,00 – 46,67 = Rendah

46,68 – 73,35 = Sedang

73,36 – 100 = Tinggi

3.7.2. Analisis Inferensial

3.7.2.1. Uji Asumsi Klasik

Agar mendapatkan regresi yang baik harus memenuhi uji asumsi-asumsi yang disyaratkan. Uji asumsi klasik tersebut antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji bilamana dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki data yang terdistribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dasar pengambilan keputusan mengenai uji normalitas data yaitu:

1) Jika $p < 0,05$; maka distribusi data tidak normal

2) Jika $p > 0,05$; maka distribusi data normal

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji bilamana dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai

tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara uji glejser. Pengambilan kesimpulannya ialah:

- a) Jika nilai *p* signifikansi > 0,05; maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai *p* signifikansi < 0,05; maka terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan menunjukkan pengaruh antara variabel independen atau variabel bebas (Ghozali, 2016). Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan *self efficacy* terhadap disiplin kerja, serta pengaruh dari motivasi ekstrinsik, *self efficacy*, dan disiplin kerja, terhadap Kinerja pegawai. Pengujian analisis berganda menggunakan program SPSS versi 24 for Windows. Formula dari model regresi linier berganda pengujian ini sebagai berikut:

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$$

Keterangan:

$$Z = \text{Motivasi berprestasi}$$

Y = Kinerja pegawai

b = Koefisien regresi dari variabel

X₁ = Motivasi ekstrinsik

X₂ = *Self efficacy*

e = error

3.7.2.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sebagai alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai koefisien yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

3.7.2.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Pada dasarnya uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut dengan cara:

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, dan signifikansi $<$ 0,05, maka Hipotesis nol (H₀) ditolak, dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, dan signifikansi $>$ 0,05, maka Hipotesis nol (H₀) diterima, dan Hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.2.5. Uji Mediasi

Uji mediasi dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah perluasan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui disiplin kerja sebagai variabel intervening, maka perlu dianalisis dengan model perbandingan berikut:

1. Jika $P_3 > P_1P_5$, maka disiplin kerja tidak dapat berfungsi sebagai variabel intervening dari pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.
Jika $P_3 < P_1P_5$, maka disiplin kerja dapat berfungsi sebagai variabel intervening dari pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.
2. Jika $P_4 > P_2P_5$, maka disiplin kerja tidak dapat berfungsi sebagai variabel intervening dari pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.
Jika $P_4 < P_2P_5$, disiplin kerja dapat berfungsi sebagai variabel intervening dari pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data pada penelitian ini akan diawali dengan melakukan proses identifikasi terlebih dahulu terhadap identitas responden yang berjumlah 65 pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Identifikasi terhadap responden dilakukan agar data yang dihasilkan menjadi lebih mudah untuk dipahami pada pembahasan selanjutnya. Langkah selanjutnya setelah melakukan identifikasi terhadap responden adalah menganalisis deskriptif masing-masing variabel, berikutnya menjelaskan hasil analisis sesuai dengan variabel yang digunakan, sehingga akan memberikan nilai prediksi terhadapnya. Hasil analisis yang diperoleh kemudian dilanjutkan ke tahap pembahasan.

4.1. Analisis Deskriptif

4.1.1. Deskriptif Identitas Responden

Deskriptif identitas responden digunakan untuk mengetahui berbagai macam karakteristik dari responden secara individual. Pada hasil suatu penelitian, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai karakteristik dari responden penelitian. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang dengan jumlah 65 responden. Dari hasil pengumpulan kuesioner telah diperoleh berbagai informasi mengenai bermacam karakteristik yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta masa kerja responden. Hasil pengolahan data penelitian terkait karakteristik responden dapat disajikan pada tabel berikut.

4.1.1.1. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden dilihat dari karakteristik jenis kelamin yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	36	55,4
2	Perempuan	29	44,6
Total		65	100

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 65 pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang yang menjadi responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 36 orang (55,4%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada 29 orang (44,6%). Hal ini mengingat banyak kegiatan pelayanan publik yang dilakukan di lapangan atau di luar kantor, sehingga akan lebih banyak membutuhkan laki-laki yang memiliki energi lebih untuk melakukan tugas kerja tersebut sehingga kinerjanya akan lebih optimal.

4.1.1.2. Identitas Responden berdasarkan Usia

Dari hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian, usia termuda dari sampel penelitian yang diperoleh adalah 28 tahun, sedangkan usia tertua 55 tahun. Selanjutnya kisaran usia diatas dibuat interval dengan menggunakan rumus Struges seperti berikut ini (Umar, 2014):

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 65 = 6,98 \text{ dibulatkan menjadi } 7.$$

Kemudian dari jarak usia tertua sampai yang paling muda diatas dapat diperoleh interval kelas sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum}}{K}$$

$$I = \frac{55 - 28}{7} = 3,85 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

Berdasarkan perhitungan rumus struges tersebut, maka dipeoleh gambaran identitas responden penelitian berdasarkan usia diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.2.

Identitas Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	28 – 31 tahun	2	3,1
2.	32 – 35 tahun	2	3,1
3.	36 – 39 tahun	7	10,8
4.	40 – 43 tahun	5	7,7
5.	44 – 47 tahun	7	10,8
6.	48 – 51 tahun	15	23,1
7.	52 – 55 tahun	27	41,5
	Total	65	100

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari 65 pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang yang menjadi responden, sebagian besar berusia lebih dari 52 – 55 tahun dengan jumlah 27 orang (41,5%), sedangkan yang paling sedikit adalah pegawai yang berusia antara 28 – 31 tahun dan 32 – 35 tahun dengan masing-masing berjumlah 2 orang (3,1%). Hal ini menunjukkan jika pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur memiliki usia produktif dan usia yang telah matang, sehingga dengan usia produktif dan matang akan dapat menjaga produktivitas kerja mereka dan mampu mengendalikan emosi dengan baik dan memiliki *self efficacy* yang tinggi untuk bekerja lebih optimal.

4.1.1.3. Identitas Responden berdasarkan Pendidikan

Identitas responden dilihat dari karakteristik jenis kelamin yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Identitas Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	14	21,5
2	Diploma	6	9,2
3	Sarjana	38	58,5
4	Pascasarjana	7	10,8
	Total	65	100

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari 65 pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang yang menjadi responden, sebagian besar memiliki pendidikan sarjana dengan jumlah 38 orang (58,5%), sedangkan paling sedikit memiliki pendidikan diploma dengan jumlah 6 orang (9,2%). Hal ini menunjukkan jika pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur memiliki pendidikan yang tinggi, karena sesuai dengan proses rekrutmen yang dilakukan, serta dengan pendidikan yang tinggi diharapkan memiliki kualitas, kemampuan, dan keterampilan kerja yang lebih baik, sehingga akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya.

4.1.1.4. Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian, masa kerja paling rendah dari sampel penelitian yang diperoleh adalah 5 tahun, sedangkan paling tinggi 34 tahun. Selanjutnya kisaran usia diatas dibuat interval dengan menggunakan rumus Struges seperti berikut ini (Umar, 2014):

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 65 = 6,98 \text{ dibulatkan menjadi } 7.$$

Kemudian dari jarak usia tertua sampai yang paling muda diatas dapat diperoleh interval kelas sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum}}{K}$$

$$I = \frac{34 - 5}{7} = 4,14 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

Berdasarkan perhitungan rumus struges tersebut, maka dipeoleh gambaran identitas responden penelitian berdasarkan usia diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.4

Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	05 – 08 tahun	5	7,7
2.	09 – 12 tahun	3	4,6
3.	13 – 16 tahun	8	12,3
4.	17 – 20 tahun	7	10,8
5.	21 – 24 tahun	6	9,2
6.	25 – 28 tahun	13	20,0
7.	29 – 32 tahun	18	27,7
8.	33 – 36 tahun	5	7,7
	Total	65	100

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari 65 pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang yang menjadi responden, sebagian besar telah bekerja lebih antara 29 – 32 tahun dengan jumlah 18 orang (27,7%), sedangkan paling sedikit adalah pegawai yang sudah bekerja antara 09 sampai 12 tahun dengan jumlah 3 orang (4,6%). Hal ini dapat menunjukkan jika pegawai Kantor Kecamatan Semarang sudah bekerja cukup lama dan mereka akan telah memiliki pengalaman kerja yang tinggi, sehingga akan lebih baik dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya lebih optimal.

4.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mendeskripsikan variabel Motivasi ekstrinsik, *Self efficacy*, Disiplin kerja, dan Kinerja pegawai dalam tiga tingkatan. Untuk tujuan deskripsi jawaban responden, angka indeks dapat dikembangkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = (\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) / 5$$

Dimana:

%F1 adalah %Frekuensi responden yang menjawab 1.

%F2 adalah %Frekuensi responden yang menjawab 2.

%F3 adalah %Frekuensi responden yang menjawab 3

%F4 adalah %Frekuensi responden yang menjawab 4

%F5 adalah %Frekuensi responden yang menjawab 5

Angka jawaban responden tidak berangkat dari angka 0, tetapi mulai angka 1 hingga 5, maka angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka $(1 \times 100) : 5 = 20$, hingga $(5 \times 100) : 5 = 100$ dengan rentang sebesar $100 - 20 = 80$. Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*), maka rentang 80 dibagi 3 (tiga) akan menghasilkan rentang sebesar 26.67 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks, yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Ferdinand, 2014):

20,00 – 46,67 = Rendah

46,68 – 73,35 = Sedang

73,36 – 100 = Tinggi

Hasil pengolahan data penelitian terkait statistik variabel penelitian dapat disajikan pada tabel-tabel berikut.

4.1.2.1. Variabel Motivasi Ekstrinsik

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden terhadap variabel Motivasi ekstrinsik yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif terhadap Variabel Motivasi Ekstrinsik

Pernyataan	Frekuensi dan Skor										Jumlah	Nilai Indeks
	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5			
	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S		
Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik karena diterapkannya kebijakan administrasi yang memihak pegawai	0	0	3,1	6,2	9,2	27,6	61,5	246	26,2	131	410,8	82,16
Adanya pengawasan yang baik dari atasan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik	0	0	0	0	3,1	9,3	67,7	270,8	29,2	146	426,1	85,22
Adanya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik	0	0	0	0	0	0	60	240	40	200	440,0	88,00
Adanya kondisi kerja yang aman dan nyaman membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik	0	0	0	0	0	0	53,8	215,2	46,2	231	446,2	89,24
Adanya gaji yang sudah sesuai dengan golongan dan beban kerja membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik	0	0	1,5	3	1,5	4,5	58,5	234	38,5	192,5	434	86,80
Nilai Rata-rata Tanggapan Responden											431,42	86,28

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa Motivasi ekstrinsik yang dimiliki pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur sudah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai indeks rata-rata tanggapan responden terhadap Motivasi ekstrinsik sebesar 86,28 yang masuk dalam kriteria tinggi. Motivasi ekstrinsik dari pegawai juga ditunjukkan dari sebagian besar responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang diajukan mengenai Motivasi ekstrinsik. Hasil tersebut berarti jika mereka telah bekerja dengan baik karena ada dorongan dari kebijakan administrasi yang memihak pegawai, kualitas pengawasan pimpinan yang baik, adanya hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik, adanya kondisi kerja yang nyaman, serta gaji yang sudah mampu memenuhi kebutuhan dari pegawainya.

Dari hasil tersebut menunjukkan jika nilai indeks yang paling tinggi adalah pada kondisi kerja yang mendapat nilai sebesar 89,24. Hal ini berarti jika kondisi kerja yang ada dalam lingkungan Kantor Kecamatan Semarang Timur sangat aman dan juga nyaman sehingga mereka dapat bekerja lebih baik. Sedangkan nilai indeks paling kecil adalah kebijakan administrasi yang mendapat nilai sebesar 82,16. Artinya motivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik karena adanya kebijakan administrasi yang memihak pegawai lebih kecil jika dibandingkan dengan dukungan lainnya. Oleh sebab itu, sangat penting bagi instansi Kecamatan Semarang Timur harus dapat menerapkan kebijakan administrasi yang baik bagi setiap pegawainya tanpa memberatkan pegawai-pegawai tersebut.

4.1.2.2. Variabel *Self Efficacy*

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden terhadap variabel *Self efficacy* yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif terhadap Variabel *Self Efficacy*

Pernyataan	Frekuensi dan Skor										Jumlah	Nilai Indeks
	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5			
	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S		
Saya merasa yakin dapat menghadapi situasi atau kondisi kerja apapun yang terjadi dalam organisasi	0	0	0	0	3,1	9,3	80	320	16,9	84,5	413,8	82,76
Saya merasa yakin dengan motivasi yang dimiliki untuk dapat bekerja lebih baik untuk mencapai hasil kerja optimal	0	0	0	0	0	0	70,8	283,2	29,2	146	429,2	85,84
Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas kerja baik dalam skala besar maupun kecil sesuai target yang ditetapkan	0	0	0	0	3,1	9,3	73,8	295,2	23,1	115,5	420	84,00
Saya merasa yakin dapat mengatasi setiap masalah ataupun kesulitan yang muncul pada saat bekerja	0	0	1,5	3	4,6	13,8	69,2	276,8	24,6	123	416,6	83,32
Saya merasa yakin untuk mampu mencapai hasil kerja sesuai harapan yang ditetapkan	0	0	0	0	3,1	9,3	75,4	301,6	21,5	107,5	418,4	83,68
Nilai Rata-rata Tanggapan Responden											419,6	83,92

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa *Self efficacy* yang dimiliki pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur sudah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai indeks rata-rata tanggapan responden terhadap *self efficacy* sebesar 83,92 yang masuk dalam kriteria tinggi. *Self efficacy* pegawai yang tinggi juga ditunjukkan dari sebagian besar responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang diajukan mengenai *Self efficacy*. Hasil tersebut artinya jika pegawai telah memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi situasi apapun, memiliki keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi agar mencapai hasil, pegawai juga merasa yakin dapat mencapai target yang sudah ditetapkan oleh pimpinan, memiliki keyakinan jika mereka mampu mengatasi setiap masalah yang muncul, serta selalu memiliki harapan jika mendapatkan hasil yang tinggi atau maksimal.

Dari tabel tersebut juga diperoleh nilai indeks tanggapan responden paling tinggi adalah mengenai keyakinan akan kemampuan menggerakkan motivasi untuk mencapai hasil dengan nilai indeks sebesar 85,84. Hal ini karena mereka merasa sangat yakin jika dapat menggerakkan motivasi yang dimiliki untuk bekerja lebih baik dan mencapai target kerja lebih maksimal. Sedangkan nilai indeks paling sedikit adalah kemampuan dalam menghadapi situasi apapun dengan nilai sebesar 82,76. Hal ini menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang belum siap untuk menghadapi situasi yang kurang menguntungkan bagi mereka saat bekerja. Oleh sebab itu, kemampuan tersebut harus dapat ditingkatkan oleh pimpinan Kantor Kecamatan Semarang Tengah agar dapat mencapai hasil lebih optimal.

4.1.2.3. Variabel Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden terhadap variabel Disiplin kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif terhadap Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Frekuensi dan Skor										Jumlah	Nilai Indeks
	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5			
	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S		
Saya merasa tingkat kehadiran pegawai untuk datang dan bekerja sudah sesuai standar operasional prosedur yang ditetapkan	0	0	1,5	3	4,6	13,8	70,8	283,2	23,1	115,5	415,5	83,10
Saya memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dan ketelitian yang baik dalam bekerja	0	0	1,5	3	6,2	18,6	76,9	307,6	15,4	77	406,2	81,24
Saya selalu menaati semua standar kerja dan pedoman kerja yang sudah ditentukan.	0	0	0	0	1,5	4,5	72,3	289,2	26,2	131	424,7	84,94
Saya selalu menaati setiap peraturan yang sudah ditetapkan dalam organisasi	0	0	0	0	3,1	9,3	72,3	289,2	24,6	123	421,4	84,28
Saya mampu menghargai rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis	0	0	0	0	1,5	4,5	64,6	258,4	33,8	169	431,9	86,38
Nilai Rata-rata Tanggapan Responden											419,94	83,99

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa Disiplin kerja yang dimiliki pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur sudah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai

indeks rata-rata tanggapan responden terhadap Disiplin kerja sebesar 83,99 yang masuk dalam kriteria tinggi. Disiplin kerja pegawai yang tinggi juga ditunjukkan dari sebagian besar responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang diajukan mengenai Disiplin kerja. Hasil tersebut artinya bahwa frekuensi kehadiran dari pegawai Kecamatan Semarang Timur sudah tinggi, tingkat kewaspadaan yang dimiliki mereka juga tinggi, mereka selalu menaati standar kerja yang berlaku, mereka juga selalu menaati peraturan kerja yang telah berlaku, serta memiliki etika kerja tinggi sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

Dari hasil analisis deskriptif juga dapat dilihat jika nilai indeks tanggapan responden paling tinggi adalah etika kerja dari pegawai yang mendapatkan nilai sebesar 86,38. Hal ini menunjukkan jika setiap pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur mampu menghargai rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis agar dapat bekerja lebih baik dan lebih optimal. Sedangkan nilai indeks tanggapan responden paling rendah adalah mengenai tingkat kewaspadaan dari pegawai yang mendapatkan nilai sebesar 81,24. Hal ini berarti jika tingkat kewaspadaan dari pegawai serta ketelitian dari pegawai saat mereka bekerja lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, sehingga penting bagi pimpinan instansi untuk menerapkan tingkat kewaspadaan dan juga ketelitian dari pegawai agar lebih tinggi atau lebih baik sehingga dapat bekerja lebih baik.

4.1.2.4. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden terhadap variabel Kinerja pegawai yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Analisis Deskriptif terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Frekuensi dan Skor										Jumlah	Nilai Indeks
	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5			
	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S		
Saya mampu menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan dengan kualitas tinggi sesuai harapan pimpinan	0	0	0	0	7,7	23,1	72,3	289,2	20	100	412,3	82,46
Saya mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan pimpinan sesuai dengan besarnya target kerja yang diharapkan	0	0	0	0	7,7	23,1	75,4	301,6	16,9	84,5	409,2	81,84
Saya mampu menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan	0	0	0	0	3,1	9,3	70,8	283,2	26,2	131	423,5	84,70
Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk melaksanakan tugas kerja yang dibebankan	0	0	1,5	3	6,2	18,6	78,5	314	13,8	69	392,2	78,44
Saya mampu melaksanakan fungsi kerja dengan baik sesuai dengan job deksirpsi yang ditetapkan	0	0	0	0	1,5	4,5	80	320	18,5	92,5	417	83,40
Nilai Rata-rata Tanggapan Responden											410,84	82,17

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur sudah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai indeks rata-rata

tanggapan responden terhadap Disiplin kerja sebesar 82,17 yang masuk dalam kriteria tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi juga ditunjukkan dari sebagian besar responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja pegawai. Hasil tersebut berarti bahwa kualitas kerja yang ditunjukkan oleh pegawai sudah tinggi, kuantitas kerja yang diharapkan oleh pimpinan juga terpenuhi, ketepatan waktu yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja sudah baik, efektivitas kerja semakin baik, serta kemandirian dalam instansi tersebut sudah baik.

Dari hasil analisis deskriptif juga dapat dilihat jika nilai indeks tanggapan reseponden paling tinggi mengenai ketepatan waktu kerja dari pegawai yang mendapatkan nilai sebesar 84,70. Hal ini menunjukkan jika mereka telah mampu menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh pimpinan instansi tersebut. Sedangkan nilai indeks tanggapan responden paling kecil adalah mengenai efektivitas kerja yang mendapat nilai sebesar 78,44. Hal ini berarti bahwa kemampuan pegawai dalam memaksimalkan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk melaksanakan tugas kerja lebih kecil jika dibandingkan indikator lainnya. Oleh sebab itu, penting bagi pimpinan instansi agar memperingatkan semua pegawainya untuk memanfaatkan waktu dan sumber daya dalam organisasi dengan baik, agar dapat meningkatkan kinerjanya.

4.2. Analisis Inferensial

4.2.1. Uji Instrumen Penelitian

4.2.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor dan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Apabila nilai KMO lebih besar 0,5 maka dapat dilakukan analisis faktor. Jika nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4, maka indikator dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix	Keterangan
Motivasi Ekstrinsi (X ₁)	0,729	X1.1	0,776	Valid
		X1.2	0,884	Valid
		X1.3	0,751	Valid
		X1.4	0,722	Valid
		X1.5	0,836	Valid
Self Efficacy (X ₂)	0,829	X2.1	0,808	Valid
		X2.2	0,771	Valid
		X2.3	0,836	Valid
		X2.4	0,783	Valid
		X2.5	0,810	Valid
Disiplin Kerja (Z)	0,735	Z.1	0,746	Valid
		Z.2	0,600	Valid
		Z.3	0,760	Valid
		Z.4	0,692	Valid
		Z.5	0,685	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,808	Y.1	0,759	Valid
		Y.2	0,751	Valid
		Y.3	0,797	Valid
		Y.4	0,727	Valid
		Y.5	0,688	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.9 di atas, diperoleh masing-masing 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.

4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (α) $\geq 0,70$. Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>/<	Nilai Minimal	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	0,847	\geq	0,70	Reliabel
Self Efficacy	0,857	\geq	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,733	\geq	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,799	\geq	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 di atas, diperoleh semua variabel memiliki nilai *cronbachs alpha* lebih besar dari 0,70, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan handal. Hal ini juga berarti bahwa jawaban yang diberikan konsisten, dan diharapkan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik harus dapat memenuhi berbagai asumsi yang sudah ditetapkan, dan untuk mengetahui baik atau tidaknya model regresi dapat dilihat melalui uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan antara lain:

4.2.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui jika variabel residual dari model regresi sudah memiliki data yang terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya distribusi data dari model regresi tidak normal, sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya distribusi data dari model regresi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Model Regresi Pertaman
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19079196
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.103
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan jika nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,064, lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan jika data residual regresi yang diuji telah terdistribusi secara normal, artinya model regresi pertama telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Model Regresi Kedua
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01866996
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.105
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari tabel 4.12 di atas menunjukkan jika nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,078, lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan jika data residual regresi yang diuji telah terdistribusi secara normal, artinya model regresi kedua telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas pada penelitian ini akan dilakukan dengan melihat dari besarnya nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas Model Regresi Pertama

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5.767	1.765		3.268	.002		
	Motivasi Ekstrinsik	.334	.085	.416	3.923	.000	.645	1.551
	Self Efficacy	.383	.098	.415	3.913	.000	.645	1.551

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai masing-masing variabel Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti jika tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang dimasukkan dalam model, sehingga dapat disimpulkan jika model regresi pertama tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas Model Regresi Kedua

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.875	1.648		1.138	.260		
	Motivasi Ekstrinsik	.168	.082	.205	2.053	.044	.517	1.936
	Self Efficacy	.192	.094	.203	2.034	.046	.517	1.934
	Disiplin Kerja	.530	.110	.519	4.841	.000	.449	2.226

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa nilai masing-masing variabel Motivasi ekstrinsik, *Self efficacy*, dan Disiplin kerja memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti jika tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang dimasukkan dalam model, sehingga dapat disimpulkan jika model regresi kedua tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusannya jika nilai signifikan > 0,05, tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Pertama

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.661	1.109		-3.302	.002
	Motivasi Ekstrinsik	.107	.053	.116	1.859	.127
	Self Efficacy	.090	.061	.205	1.464	.148

a. Dependent Variable: ABS_Regresi1

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari tabel 4.15 di atas diperoleh masing-masing variabel Motivasi ekstrinsik dan Self efficacy memiliki nilai signifikansi 0,127 dan 0,148, dan nilai masing-masing signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan jika model regresi pertama tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Kedua

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.580	.988		-1.599	.115
	Motivasi Ekstrinsik	.105	.049	.160	1.567	.101
	Self Efficacy	-.073	.057	-.202	-1.284	.204
	Disiplin Kerja	.003	.066	.008	.046	.963

a. Dependent Variable: ABS_Regresi2

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari tabel 4.16 di atas diperoleh masing-masing variabel Motivasi ekstrinsik, *Self efficacy*, dan Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,101, 0,204, dan 0,963, dan nilai masing-masing signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan jika model regresi kedua tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear pada penelitian ini digunakan 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 adalah sebagai berikut:

1. Model Regresi Pertama: Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan *Self Efficacy* terhadap Disiplin Kerja

Analisis model regresi pertama dilakukan untuk mengukur pengaruh antara Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* terhadap Disiplin kerja. Hasil dari analisis yang dilakukan dengan program SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linear Model Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.767	1.765		3.268	.002		
	Motivasi Ekstrinsik	.334	.085	.416	3.923	.000	.645	1.551
	Self Efficacy	.383	.098	.415	3.913	.000	.645	1.551

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari hasil analisis pada tabel 4.17 di atas, maka persamaan model regresi linear pertama dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Z = 0,416 X_1 + 0,415 X_2$$

Keterangan:

Z : Disiplin kerja.

X₁ : Motivasi ekstrinsik.

X₂ : *Self efficacy*

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Nilai koefisien Motivasi ekstrinsik (b₁) sebesar 0,416 dan bernilai positif.

Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja. Hal ini berarti jika nilai Motivasi ekstrinsik meningkat satu satuan, maka nilai Disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat, dengan asumsi jika *Self efficacy* bernilai konstan.

b) Nilai koefisien *Self efficacy* (b₁) sebesar 0,415 dan bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja. Hal ini berarti nilai *Self efficacy* meningkat satu satuan, maka nilai Disiplin kerja akan semakin meningkat, dengan asumsi jika Motivasi ekstrinsik bernilai konstan.

Variabel Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Disiplin kerja jika dibandingkan dengan pengaruh *Self efficacy* terhadap Disiplin kerja. Jika dilihat dari nilainya, maka kedua variabel tersebut tidak berbeda jauh pengaruhnya, karena selisihnya hanya 0,001. Hal ini bisa terjadi mengingat

responden penelitian memiliki motivasi ekstrinsik dan self efficacy yang sama-sama besar dalam dirinya.

2. Model Regresi Kedua: Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, *Self Efficacy*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Analisis model regresi pertama dilakukan untuk mengukur pengaruh antara Motivasi ekstrinsik, *Self efficacy*, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai. Hasil dari analisis yang dilakukan dengan program SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linear Model Kedua

		Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.875	1.648		1.138	.260		
	Motivasi Ekstrinsik	.168	.082	.205	2.053	.044	.517	1.936
	Self Efficacy	.192	.094	.203	2.034	.046	.517	1.934
	Disiplin Kerja	.530	.110	.519	4.841	.000	.449	2.226

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari hasil analisis pada tabel 4.18 di atas, maka persamaan model regresi linear pertama dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,205 X_1 + 0,203 X_2 + 0,519 Z$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

X₁ : Motivasi ekstrinsik.

X₂ : *Self efficacy*

Z : Disiplin kerja.

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai koefisien Motivasi ekstrinsik (b_1) sebesar 0,205 dan bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti jika nilai Motivasi ekstrinsik meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, dengan asumsi jika *Self efficacy* dan Disiplin kerja bernilai konstan.
- b) Nilai koefisien *Self efficacy* (b_1) sebesar 0,203 dan bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti jika nilai *Self efficacy* meningkat satu satuan, maka nilai Kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, dengan asumsi jika Motivasi ekstrinsik dan Disiplin kerja bernilai konstan.
- c) Nilai koefisien Disiplin kerja (b_1) sebesar 0,519 dan bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti jika nilai Disiplin kerja meningkat satu satuan, maka nilai Kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, dengan asumsi jika Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* bernilai konstan.

Dari hasil tersebut menunjukkan jika disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja pegawai jika dibandingkan dengan pengaruh Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* terhadap Kinerja pegawai. Nilai yang berbeda sangat jauh menunjukkan jika optimalisasi Kinerja pegawai dapat terbentuk bukan hanya melalui Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* saja, tetapi dengan adanya Disiplin kerja maka Kinerja pegawai akan semakin tinggi.

4.2.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang mendekati nol berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai koefisien determinasi yang mendekati satu artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sudah besar. Hasil uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi Model Regresi Pertama

Hasil dari analisis koefisien determinasi dari model regresi pertama yaitu pengaruh Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* terhadap Disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Koefisien Determinasi Model Regresi Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.536	1.20985

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi yang dilihat pada kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,536. Hal ini berarti Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* mampu menjelaskan variasi variabel Disiplin kerja sebesar 53,6% ($0,536 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 46,4% variasi variabel Disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model.

2. Koefisien Determinasi Model Regresi Kedua

Hasil dari analisis koefisien determinasi dari model regresi kedua yaitu pengaruh Motivasi ekstrinsik, *Self efficacy*, Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Koefisien Determinasi Model Regresi Kedua

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	.669	1.04342

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Self Efficacy, Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi yang dilihat pada kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,669. Hal ini berarti Motivasi ekstrinsik, *Self efficacy*, dan Disiplin kerja mampu menjelaskan variasi variabel Kinerja pegawai sebesar 66,9% ($0,669 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 33,1% variasi variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model.

Dari kedua nilai *Adjusted R Square* pada kedua tabel di atas, selanjutnya dijumlahkan sehingga dapat diketahui besarnya total koefisien determinasinya. Hasil penjumlahan kedua koefisien tersebut dihitung sebagai berikut:

$$\text{Adjusted R Square (R}^2\text{) I} = 0,536$$

$$\text{Adjusted R Square (R}^2\text{) II} = 0,669$$

$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,536}$$

$$e2 = \sqrt{1 - 0,669}$$

$$e1 = \sqrt{0,464}$$

$$e2 = \sqrt{0,331}$$

$$e1 = 0,681$$

$$e2 = 0,575$$

$$\begin{aligned} \text{Total Adjusted R Square} &= 1 - (e1)^2 \cdot (e2)^2 \\ &= 1 - (0,681)^2 \cdot (0,575)^2 \\ &= 1 - 0,464 \cdot 0,331 \\ &= 1 - 0,156 \\ &= 0,844 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan total koefisien determinasi di atas, diperoleh hasil total Adjusted R Square sebesar 0,844. Hal ini berarti bahwa dari semua variabel bebas yang digunakan yaitu Motivasi ekstrinsik, Self efficacy, dan Disiplin kerja dapat menerangkan variasi variabel Kinerja pegawai sebesar 84,4%, sedangkan sisanya sebesar 15,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.2.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05, maka hasilnya adalah menerima hipotesis alternatif (Ha). Apabila nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikan > 0,05, maka hasilnya adalah menerima hipotesis nol (Ho).

Jumlah sampel yang digunakan adalah 65 responden, nilai t tabel diperoleh melalui rumus, $df = n - 1 - k$, sehingga nilai df adalah $df = 65 - 1 - 2 = 62$, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,670. Hasil uji hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Model Regresi Pertama

Hasil uji hipotesis model regresi pengaruh Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* terhadap Disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Hipotesis Model Regresi Pertama

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.767	1.765		3.268	.002		
	Motivasi Ekstrinsik	.334	.085	.416	3.923	.000	.645	1.551
	Self Efficacy	.383	.098	.415	3.913	.000	.645	1.551

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari hasil uji statistik t pada tabel 4.21 di atas, pengaruh Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* terhadap Disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Hipotesis 1 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap Disiplin kerja

Dari hasil uji statistik t diperoleh besarnya nilai t hitung variabel Motivasi ekstrinsik sebesar 3,923 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,923 > 1,670$), dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Keputusannya adalah menerima Hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini berarti bahwa Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Dapat

disimpulkan hipotesis satu yang menyatakan “Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap disiplin kerja” secara statistik **dapat diterima**.

b) Hipotesis 2 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap Disiplin kerja

Dari hasil uji statistik t diperoleh besarnya nilai t hitung variabel *Self efficacy* sebesar 3,913 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,913 > 1,670$), dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Keputusannya adalah menerima Hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini berarti bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua yang menyatakan “*Self efficacy* berpengaruh terhadap disiplin kerja” secara statistik **dapat diterima**.

2. Uji Hipotesis Model Regresi Kedua

Hasil uji hipotesis model regresi pengaruh Motivasi ekstrinsik, *Self efficacy*, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis Model Regresi Kedua

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.875	1.648		1.138	.260		
	Motivasi Ekstrinsik	.168	.082	.205	2.053	.044	.517	1.936
	Self Efficacy	.192	.094	.203	2.034	.046	.517	1.934
	Disiplin Kerja	.530	.110	.519	4.841	.000	.449	2.226

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Dari hasil uji statistik t pada tabel 4.22 di atas, pengaruh Motivasi ekstrinsik, *Self efficacy*, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

c) Hipotesis 3 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil uji statistik t diperoleh besarnya nilai t hitung variabel Motivasi ekstrinsik sebesar 2,053 dan nilai signifikansi 0,044. Hasil ini menunjukkan jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,053 > 1,670$), dan nilai signifikansi 0,044 lebih kecil daripada 0,05. Keputusannya adalah menerima Hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini berarti bahwa Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga yang menyatakan “Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai” secara statistik **dapat diterima**.

d) Hipotesis 4 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil uji statistik t diperoleh besarnya nilai t hitung variabel Motivasi ekstrinsik sebesar 2,034 dan nilai signifikansi 0,046. Hasil ini menunjukkan jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,034 > 1,670$), dan nilai signifikansi 0,046 lebih kecil daripada 0,05. Keputusannya adalah menerima Hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini berarti bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat yang menyatakan “*Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai” secara statistik **dapat diterima**.

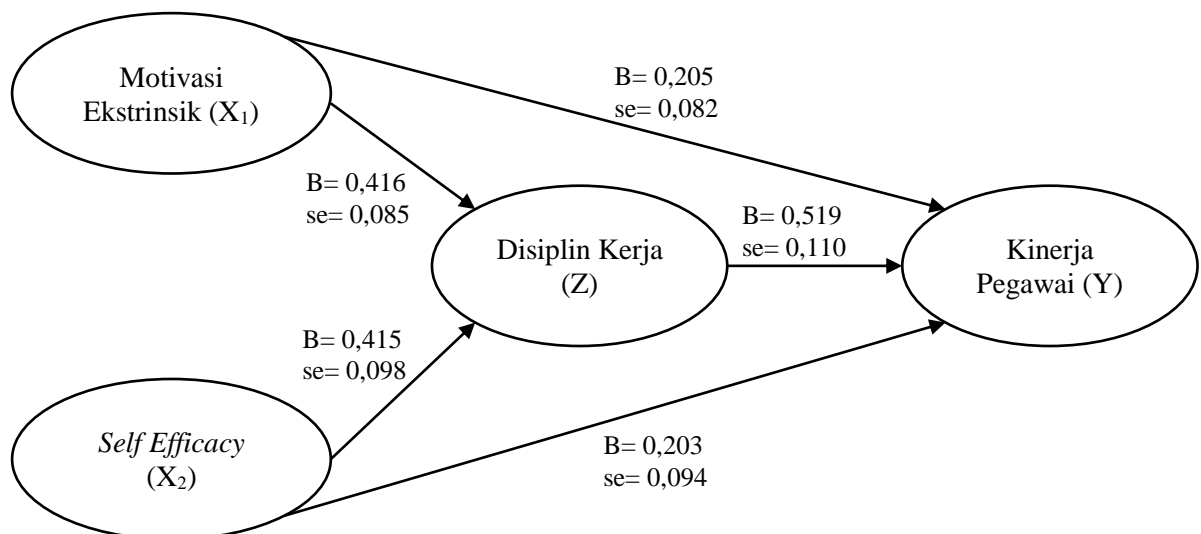
e) Hipotesis 5 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil uji statistik t diperoleh besarnya nilai t hitung variabel Disiplin kerja sebesar 4,841 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,841 > 1,670$), dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Keputusannya adalah menerima Hipotesis alternatif

(Ha) dan menolak hipotesis nol (H0). Hal ini berarti bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima yang menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai” secara statistik **dapat diterima**.

4.2.6. Uji Mediasi

Uji mediasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dan uji sobel. Dari hasil analisis mengenai pengaruh Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* terhadap Disiplin kerja, dan pengaruh Motivasi ekstrinsik, *Self efficacy*, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai, maka hasil analisis jalur dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 4.1
Hasil Analisis Jalur

Dari gambar 4.1 di atas, hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23

Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

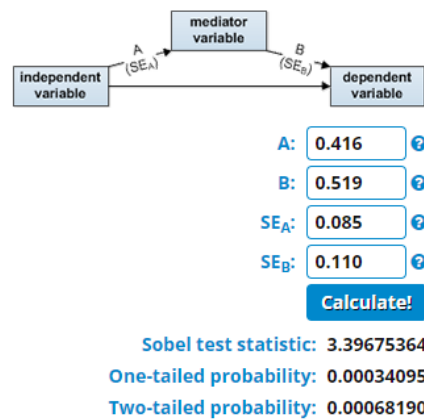
Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Z
	Z	Y	
X1	0,416	0,205	$0,416 \times 0,519 = 0,216$
X2	0,415	0,203	$0,415 \times 0,519 = 0,215$
Z		0,519	

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Dari tabel di atas, pengaruh langsung dan tidak langsung dari Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) 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 Motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai yaitu sebesar 0,205 ($0,216 > 0,205$). Dapat disimpulkan jika Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh Motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai. Artinya Disiplin kerja dapat berfungsi sebagai variabel intervening antara pengaruh Motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai.
- 2) Nilai 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 yaitu sebesar 0,203 ($0,215 > 0,203$). Dapat disimpulkan jika Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja pegawai. Artinya Disiplin kerja dapat berfungsi sebagai variabel intervening antara pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja pegawai.

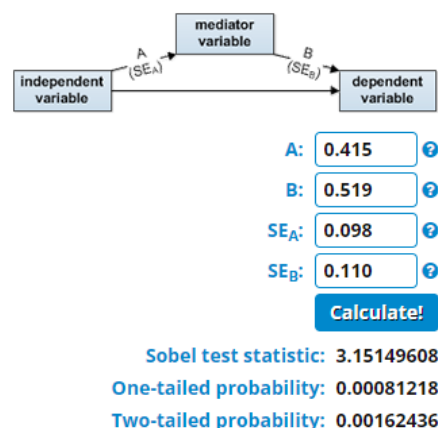
Dari gambar 4.1 di atas, jika dihitung dengan menggunakan Uji Sobel melalui kalkulator *online* dari www.danielsoper.com dilihat pada tabel berikut:



Gambar 4.2

Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Dari gambar 4.2 di atas, nilai *Sobel test statistic* 3,397 dengan signifikansi 0,000. Nilai *Sobel test statistic* lebih besar dari nilai t tabel 3,397 > 1,670 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Disiplin kerja secara positif dan signifikan dapat memediasi pengaruh Motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai.



Gambar 4.3

Hasil Uji Sobel Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Dari gambar 4.3 di atas, nilai *Sobel test statistic* 3,151 dengan signifikansi 0,000. Nilai *Sobel test statistic* lebih besar dari nilai t tabel $3,151 > 1,670$ dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Disiplin kerja secara positif dan signifikan dapat memediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja pegawai.

4.3. Pembahasan

Pembahasan mengenai pengaruh Motivasi kerja dan *Self efficacy* terhadap Disiplin kerja, serta pengaruh Motivasi kerja, *Self efficacy*, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsi terhadap Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dengan semakin tinggi dorongan kerja yang berasal dari luar individu sebagai pegawai untuk bekerja optimal, maka disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai di Kecamatan Semarang Timur juga akan semakin tinggi.

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. Oleh sebab itu, 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 ekstrinsik, disiplin kerja pegawai menjadi lebih baik.

Hasil tersebut juga menunjukkan dengan semakin baik dan semakin tinggi Motivasi ekstrinsik yang diukur dengan indikator kebijakan administrasi, kualitas pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji dapat menjadi pertimbangan untuk mengukur tingkat motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan jika motivasi ekstrinsik pegawai sudah tinggi, yang dilihat dari nilai indeks rata-rata tanggapan yang tinggi, serta sebagian besar pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini dapat berarti jika motivasi ekstrinsik yang dimiliki pegawai sudah baik, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, artinya bahwa motivasi ekstrinsik pegawai dapat berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Semarang Timur. Hasil ini juga telah mendukung hasil penelitian dari Andry (2018) dan Febriani &

Prayekti (2021) yang menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dengan semakin tinggi rasa yakin yang dimiliki pegawai mengenai kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan, maka disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai di Kecamatan Semarang Timur juga akan semakin tinggi.

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 tersebut juga menunjukkan dengan semakin baik *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, serta harapan terhadap hasil dapat menjadi pertimbangan untuk menilai tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai di Kecamatan Semarang Timur. Dari analisis deskriptif menunjukkan jika *self efficacy* pegawai sudah tinggi, dilihat dari nilai indeks rata-rata yang tinggi, serta sebagian besar pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang diajukan mengenai *self efficacy*. Hal ini berarti jika *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur sudah tinggi, sehingga dapat membentuk disiplin kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, penting bagi pimpinan untuk meningkatkan *self efficacy* untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Kecamatan Semarang Timur. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Siregar (2016) dan Ramadhani & Lestariningsih (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini

dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dengan semakin tinggi motivasi atau dorongan kerja dari pegawai yang berasal dari luar pegawai tersebut untuk melakukan tindakan atau kegiatan kerja dengan tujuan untuk mencapai apa yang ingin dicapainya, maka kinerja dari pegawai di Kecamatan Semarang Timur juga akan semakin tinggi.

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.

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa nilai rata-rata indeks dari tanggapan responden masuk dalam kriteria tinggi, yang berarti jika motivasi ekstrinsik dalam Kantor Kecamatan Semarang Timur sudah tinggi mengingat angka tersebut masuk dalam kriteria tinggi. Pegawai juga banyak yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini berarti jika menganggap adanya kebijakan administrasi yang memihak pegawai telah mendorong untuk bekerja dengan baik, kualitas pengawasan pimpinan yang baik membuat mereka lebih semangat untuk bekerja, adanya hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik membuat mereka bekerja lebih optimal, adanya kondisi kerja yang nyaman membuat mereka dapat bekerja dengan tenang, serta adanya gaji yang sudah mampu memenuhi kebutuhan dari pegawai dapat menjadi semangat untuk bekerja. Dari berbagai hal tersebut, membuat pegawai semakin bersemangat untuk melaksanakan tugas kerja dengan baik sehingga kinerjanya meningkat. 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.

4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat

dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dengan semakin tinggi persepsi dari diri pegawai ataupun keyakinan dari pegawai mengenai seberapa besar kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas kerja tertentu, maka kinerja dari pegawai di Kecamatan Semarang Timur juga akan semakin tinggi.

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 kinerjanya. 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 pernyataan Baron dan Byrne menjelaskan bahwa *Self efficacy* sebagai suatu bentuk evaluasi dari seorang individu tentang kemampuan atau kompetensi dari dirinya agar dapat melaksanakan tugas, memperoleh tujuan, serta melewati setiap hambatan (Ghufron & Risnawati, 2014). *Self efficacy* 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.

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata indeks dari tanggapan responden masuk dalam kriteria tinggi, yang berarti jika *self efficacy* pegawai dalam Kantor Kecamatan Semarang Timur sudah tinggi mengingat angka tersebut masuk dalam kriteria tinggi. Pegawai juga banyak yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini berarti jika pegawai telah memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi situasi apapun, memiliki keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi agar mencapai hasil, pegawai juga merasa yakin dapat mencapai target yang sudah ditetapkan oleh pimpinan, memiliki keyakinan jika mereka mampu mengatasi setiap masalah yang muncul, serta selalu memiliki harapan jika mendapatkan hasil yang tinggi atau maksimal. Dari adanya *self efficacy* yang semakin tinggi dari pegawai tersebut karena telah memiliki keyakinan akan kemampuannya, telah meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian dari 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.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dengan semakin tinggi penerapan disiplin kerja dari seorang pegawai baik mengenai tingkat frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja dan juga aturan kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja dari pegawai di Kecamatan Semarang Timur juga akan semakin tinggi.

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 tersebut menunjukkan dengan semakin baik disiplin kerja yang diukur dengan indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja dapat menjadi suatu pertimbangan untuk menilai tingkat kedisiplinan pegawai Kecamatan Semarang Timur. Dari hasil analisis deskriptif diperoleh nilai indeks rata-rata tanggapan responden masuk dalam kriteria tinggi, yang berarti bahwa disiplin kerja pegawai Kecamatan Semarang Timur sudah baik karena nilai tersebut masuk dalam kriteria tinggi. Hal ini juga ditunjukkan dengan banyaknya pegawai yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hasil ini berarti bahwa frekuensi kehadiran dari pegawai Kecamatan Semarang Timur sudah tinggi, tingkat kewaspadaan yang dimiliki mereka juga tinggi, mereka selalu menaati standar kerja yang berlaku, mereka juga selalu menaati peraturan kerja yang telah berlaku, serta memiliki etika kerja tinggi sehingga akan dapat bekerja lebih baik. Dengan semakin tinggi disiplin kerja dari pegawai di Kecamatan Semarang Timur, membuat mereka dapat melaksanakan tugas kerja dengan baik, sehingga kinerjanya akan semakin 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.

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa untuk meningkatkan Kinerja pegawai yang optimal, tidak cukup dengan memiliki Motivasi ekstrinsik yang tinggi, serta *Self efficacy* yang tinggi dari seorang pegawai, tetapi juga diperlukan adanya Disiplin kerja yang tinggi, sehingga Motivasi kerja, *Self efficacy*, dan Disiplin kerja harus dikombinasikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh Motivasi kerja dan *Self efficacy* terhadap Disiplin kerja, serta pengaruh Motivasi kerja, *Self efficacy*, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja.

Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dengan semakin tinggi dorongan kerja yang berasal dari luar individu sebagai pegawai untuk bekerja optimal, maka disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai di Kecamatan Semarang Timur juga akan semakin tinggi. Indikator Motivasi ekstrinsik yang paling dominan berpengaruh adalah kondisi kerja, dengan nilai indeks yang paling tinggi, artinya dalam instansi tersebut memiliki kondisi kerja yang nyaman dan aman sehingga akan berpengaruh pada Disiplin kerja.

2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dengan semakin tinggi rasa

yakin yang dimiliki pegawai mengenai kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan, maka disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai di Kecamatan Semarang Timur juga akan semakin tinggi. Indikator *Self efficacy* yang paling dominan berpengaruh adalah keyakinan akan kemampuan menggerakkan motivasi untuk mencapai hasil dengan nilai indeks paing tinggi, artinya setiap pegawai merasa yakin dapat menggerakkan motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja yang tinggi.

3. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dengan semakin tinggi motivasi atau dorongan kerja dari pegawai yang berasal dari luar pegawai tersebut untuk melakukan tindakan atau kegiatan kerja dengan tujuan untuk mencapai apa yang ingin dicapainya, maka kinerja dari pegawai di Kecamatan Semarang Timur juga akan semakin tinggi. Indikator Motivasi ekstrinsik yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah kondisi kerja, dengan nilai indeks yang paling tinggi, artinya dalam instansi tersebut memiliki kondisi kerja yang nyaman dan aman untuk bekerja sehingga akan berpengaruh pada Kinerja pegawai.
4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dengan semakin tinggi persepsi dari diri pegawai ataupun keyakinan dari pegawai mengenai seberapa besar kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas kerja tertentu, maka

kinerja dari pegawai di Kecamatan Semarang Timur juga akan semakin tinggi. Indikator *Self efficacy* yang paling dominan berpengaruh adalah keyakinan akan kemampuan menggerakkan motivasi untuk mencapai hasil dengan nilai indeks paing tinggi, artinya setiap pegawai merasa yakin dapat menggerakkan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal.

5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dengan semakin tinggi penerapan disiplin kerja dari seorang pegawai baik mengenai tingkat frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja dan juga aturan kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja dari pegawai di Kecamatan Semarang Timur juga akan semakin tinggi. Indikator Disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai adalah etika kerja dengan nilai indeks paling tinggi, artinya pegawai mampu menghargai rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

5.2. Implikasi Teoritis

Dari hasil penelitian yang dihasilkan, maka penulis akan memberi implikasi teoritis untuk penelitian yaitu motivasi ekstrinsik dan *self efficacy* masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, serta motivasi ekstrinsik, *self efficacy*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja dapat terbentuk

oleh motivasi ekstrinsik dan *self efficacy*, serta kinerja pegawai yang optimal dapat ditingkatkan melalui motivasi ekstrinsi, *self efficacy*, dan disiplin kerja.

5.3. Implikasi Kebijakan

Dari hasil kesimpulan yang diperoleh, adapun implikasi penelitian ini bagi pihak Kecamatan Semarang Timur antara lain:

1. Organisasi harus dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawainya, terutama berkaitan dengan penerapan kebijakan administratif bagi pegawai mengingat indikator tersebut mendapat nilai indeks paling kecil jika dibandingkan dengan indikator lainnya serta masih mendapatkan tanggapan tidak setuju paling banyak, sehingga harus ditingkatkan lagi. Misalnya dengan cara pemberian *reward* dan *punishment* bagi pegawai harus benar-benar adil dan transparan, sistem remunerasi yang diterapkan harus sesuai aturan yang berlaku secara umum, memberlakukan sistem pengembangan karir pegawai atau promosi jabatan atas dasar prestasi kerja, bukan semata-mata hanya karena lamanya bekerja di instansi tersebut.
2. Organisasi harus dapat meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawainya, terutama berkaitan dengan rasa yakin pegawai memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi atau kondisi kerja apapun mengingat indikator tersebut mendapat nilai indeks paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh sebab itu, perlu diperbaiki misalnya dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai secara berkala,

- memberikan pengembangan kemampuan dan keterampilan kerja, menjadikan pegawai yang lebih profesional agar mampu menghadapi segala situasi apapun.
3. Organisasi harus dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawainya, terutama berkaitan dengan peningkatan tingkat kewaspadaan dan ketelitian mengingat indikator tersebut mendapat nilai tanggapan indeks yang paling kecil dibandingkan dengan indikator lainnya, sehingga perlu ditingkatkan kewaspadaan pegawai. Misalnya dengan cara mengharuskan pegawai untuk lebih berhati-hati dalam bekerja dan tidak usah terburu-buru dalam bekerja, lebih fokus dalam bekerja, pegawai juga diharapkan untuk selalu melakukan evaluasi pada pekerjaannya sebelum tugas kerja tersebut diberikan kepada pimpinan, sehingga tidak akan terjadi banyak kesalahan lagi

5.4. Keterbatasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa masih ada keterbatasan dari hasil tersebut. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang dihasilkan yaitu 53,6% dan 66,9% yang berarti bahwa variabel bebas yang digunakan masih belum maksimal dalam menjelaskan maupun dalam memprediksi variasi variabel Disiplin kerja maupun Kinerja pegawai. Dari adanya keterbatasan tersebut, dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan peningkatan hasil dalam penelitian yang akan dilakukan. Dari adanya keterbatasan penelitian juga menunjukkan jika penggunaan dua variabel bebas Motivasi ekstrinsik dan *Self efficacy* masih belum maksimal, mengingat masih

banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Disiplin kerja maupun Kinerja pegawai.

5.5. Agenda Penelitian yang Akan Datang

Berdasarkan pada keterbatasan hasil penelitian yang ditemukan, diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah jumlah variabel bebas yang digunakan, dan diharapkan variabel yang ditambahkan tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Misalnya dengan cara menambah variabel bebas seperti *knowledge sharing*, penerapan sistem informasi manajemen, pelatihan kerja, pemberdayaan pegawai, pengembangan karir dan variabel lainnya, sehingga hasil yang diperoleh lebih baik dan lebih akurat atau lebih besar dalam memprediksi motivasi berprestasi dan kinerja pegawai untuk jangka panjangnya dan mendapatkan hasil prediksi yang lebih meyakinkan..

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- 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.
- Alwisol. (2014). *Psikologi Kepribadian (Edisi Revi)*. UMM Press.
- 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.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Darwati, Y. (2015). Keterlambatan Mahasiswa dalam Studi Ditinjau dari Teori Atribusi dari Weiner (Upaya Mencari Solusi atas Keterlambatan Mahasiswa dalam Studi di Prodi Psikologi Islam STAIN Kediri). *Jurnal Universum*, 9(1), 57–65.
- 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.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- 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. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.483>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2014). *Teori Kepribadian (Edisi 7)*. Salemba Humanika.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Cetakan VI)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. S. (2014). *Teori - Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- 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.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen* (Edisi Pert). BPFE-Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- 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. <https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Dua,). CV. Alfabeta.
- 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. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i3.1146>
- Mustafa, H. (2011). Perilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 143–156.
- Nisa, I. C. (2017). *Pengaruh Sistem Pemungutan Pajak, Pelayanan Fiskus dan Efektifitas Sistem Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak dengan*

Layanan Drive Thru Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Samsat Gowa). Universitas Alauddin.

- 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. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i3.102>
- 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.
- Rivai, V., & Sagala, J. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*. PT. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT RajaGrafindo Persada.
- 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 Prodi Manajemen Unversitas Riau Kepulauan Batam*, 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. https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/1169

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi. (2013). *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. PT. Elex Media Komputindo.
- 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.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Graha Ilmu.
- 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.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Perasada.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Perasada.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- 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.



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SEMARANG
Jl Soekarno-Hatta Semarang 50196

Semarang,.....2021

Hal : Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak /Ibu /Saudara(i) Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Saya Sri Indarwati dengan NIM. **B.312.4020.030**, Mahasiswa Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Semarang, saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan program Strata 2 dengan topik **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang)”**.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon dengan hormat kepada bapak /ibu /saudara (i) agar dapat sedikit meluangkan waktunya untuk mengisi lembaran kuesioner ini. Jawaban yang bapak /ibu /saudara (i) berikan tidak ada jawaban yang benar atau salah dan terjamin kerahasiaannya.

Atas kesediaannya meluangkan waktu mengisi kuesioner ini saya menyampaikan terimakasih.

Hormat saya,

(Sri Indarwati)

I. IDENTITAS RESPONDEN:

1. Nama :
2. Jenis kelamin : L / P (lingkari salah satunya)
3. Usia Anda saat ini : tahun.
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SLTA
 - b. Diploma
 - c. Sarjana
 - d. PascaSarjana
5. Masa Kerja : tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN:

1. Jawablah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak /ibu /saudara (i) dan sesuai dengan keadaan yang dialami.
2. Pilihlah jawaban pernyataan dibawah ini dengan memberikan **tanda silang (X)** pada salah satu jawaban.
3. Jawaban yang tersedia berupa angka skala 1 – 5 yang mempunyai arti:.

Keterangan Nilai:

- 5 : SS (Sangat Setuju)**
- 4 : S (Setuju)**
- 3 : KS (Kurang Setuju)**
- 2 : TS (Tidak Setuju)**
- 1 : STS (Sangat Tidak Setuju)**

DAFTAR PERNYATAAN

Variabel Motivasi Ekstrinsik (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik karena diterapkannya kebijakan administrasi yang memihak pegawai					
2.	Adanya pengawasan yang baik dari atasan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik					
3.	Adanya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik					
4.	Adanya kondisi kerja yang aman dan nyaman membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik					
5.	Adanya gaji yang sudah sesuai dengan golongan dan beban kerja membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik					

Variabel Self Efficacy (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa yakin dapat menghadapi situasi atau kondisi kerja apapun yang terjadi dalam organisasi					
2.	Saya merasa yakin dengan motivasi yang dimiliki untuk dapat bekerja lebih baik untuk mencapai hasil kerja optimal					
3.	Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas kerja baik dalam skala besar maupun kecil sesuai target yang ditetapkan					
4.	Saya merasa yakin dapat mengatasi setiap masalah ataupun kesulitan yang muncul pada saat bekerja					
5.	Saya merasa yakin untuk mampu mencapai hasil kerja sesuai harapan yang ditetapkan					

Variabel Disiplin Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa tingkat kehadiran pegawai untuk datang dan bekerja sudah sesuai standar operasional prosedur yang ditetapkan					
2.	Saya memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dan ketelitian yang baik dalam bekerja					
3.	Saya selalu menaati semua standar kerja dan pedoman kerja yang sudah ditentukan.					
4.	Saya selalu menaati setiap peraturan yang sudah ditetapkan dalam organisasi					
5.	Saya mampu menghargai rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan dengan kualitas tinggi sesuai harapan pimpinan					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan pimpinan sesuai dengan besarnya target kerja yang diharapkan					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan					
4.	Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk melaksanakan tugas kerja yang dibebankan					
5.	Saya mampu mampu melaksanakan fungsi kerja dengan baik sesuai dengan job deksirpsi yang ditetapkan					

Lampiran 2

TABULASI KUESIONER

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Perempuan	52	Sarjana	29
2	Perempuan	49	Diploma	20
3	Laki-Laki	42	Diploma	14
4	Perempuan	51	Sarjana	27
5	Laki-Laki	54	Sarjana	33
6	Perempuan	53	Pascasarjana	30
7	Laki-Laki	47	Sarjana	25
8	Laki-Laki	55	Sarjana	32
9	Laki-Laki	48	Pascasarjana	26
10	Perempuan	52	Diploma	28
11	Laki-Laki	41	Sarjana	16
12	Perempuan	51	Sarjana	29
13	Perempuan	53	Sarjana	31
14	Perempuan	52	Sarjana	29
15	Perempuan	51	Sarjana	28
16	Perempuan	44	Sarjana	21
17	Laki-Laki	55	Pascasarjana	32
18	Laki-Laki	54	SMA/SMK	33
19	Laki-Laki	34	Sarjana	11
20	Laki-Laki	51	SMA/SMK	15
21	Laki-Laki	52	SMA/SMK	29
22	Laki-Laki	54	Sarjana	30
23	Laki-Laki	52	Sarjana	29
24	Perempuan	43	Pascasarjana	18
25	Laki-Laki	37	Sarjana	13
26	Laki-Laki	55	SMA/SMK	34
27	Perempuan	52	Sarjana	29
28	Perempuan	44	Pascasarjana	22
29	Laki-Laki	46	Sarjana	23
30	Laki-Laki	51	SMA/SMK	20
31	Laki-Laki	53	Sarjana	27
32	Perempuan	52	SMA/SMK	31
33	Laki-Laki	38	Sarjana	9
34	Perempuan	48	Sarjana	25

35	Laki-Laki	51	SMA/SMK	19
36	Laki-Laki	52	Sarjana	29
37	Laki-Laki	53	SMA/SMK	20
38	Laki-Laki	52	Pascasarjana	30
39	Perempuan	32	Diploma	7
40	Laki-Laki	52	SMA/SMK	31
41	Perempuan	46	Sarjana	22
42	Laki-Laki	53	Sarjana	30
43	Perempuan	51	Sarjana	25
44	Laki-Laki	36	Sarjana	12
45	Perempuan	45	Sarjana	22
46	Perempuan	53	Sarjana	30
47	Laki-Laki	49	SMA/SMK	20
48	Perempuan	28	Diploma	5
49	Perempuan	52	Sarjana	27
50	Perempuan	51	Sarjana	28
51	Laki-Laki	53	SMA/SMK	19
52	Laki-Laki	54	Sarjana	33
53	Laki-Laki	41	SMA/SMK	15
54	Laki-Laki	54	SMA/SMK	33
55	Perempuan	37	Sarjana	13
56	Laki-Laki	36	SMA/SMK	8
57	Perempuan	53	Sarjana	31
58	Laki-Laki	50	Sarjana	27
59	Perempuan	51	Pascasarjana	28
60	Laki-Laki	40	Sarjana	15
61	Perempuan	46	Sarjana	22
62	Laki-Laki	38	Sarjana	14
63	Perempuan	51	Sarjana	25
64	Laki-Laki	31	Diploma	6
65	Perempuan	39	Sarjana	7

No	Motivasi Ekstrinsik						Self Efficacy					
	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total
1	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
2	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	4	22
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20
5	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
7	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
8	4	5	5	4	5	23	4	4	5	5	5	23
9	4	4	5	4	3	20	4	4	5	4	3	20
10	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
12	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
18	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	3	16
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	22
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
25	2	3	4	5	2	16	4	4	4	4	4	20
26	3	4	5	5	5	22	4	5	4	4	4	21
27	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	5	5	22	4	5	4	3	4	20
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
31	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
33	3	4	5	5	4	21	3	4	4	2	4	17
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

36	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
41	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	5	23
42	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
44	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
46	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
47	3	4	5	5	4	21	4	4	4	4	5	21
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	5	23
50	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22
51	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
53	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	21
54	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
57	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
58	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
61	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21
62	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
64	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22

No	Disiplin Kerja						Kinerja Pegawai					
	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total
1	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
6	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
7	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19
8	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	4	21
9	4	4	4	3	5	20	4	4	5	4	4	21
10	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	4	23
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
15	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	4	17
16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
17	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23
18	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	4	16
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
24	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	5	22
25	2	4	4	4	4	18	4	4	4	2	4	18
26	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
30	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	4	22
31	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
33	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	5	20
34	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

36	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22
45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21
50	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	4	21
51	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
53	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22
54	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22
55	4	3	4	4	5	20	5	3	4	4	4	20
56	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19
57	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19
58	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19
59	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
61	3	4	4	4	4	19	5	4	5	4	5	23
62	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
64	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23
65	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23

Lampiran 3

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Motivasi Ekstrinsik

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.729
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	162.958
	df	10
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component 1
X1.1	.776
X1.2	.884
X1.3	.751
X1.4	.722
X1.5	.836

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Self Efficacy

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.829
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	135.027
	df	10
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component 1
X2.1	.808
X2.2	.771
X2.3	.836
X2.4	.783
X2.5	.810

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Disiplin Kerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.735
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	65.508
	df	10
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component 1
Z.1	.746
Z.2	.600
Z.3	.760
Z.4	.692
Z.5	.685

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Kinerja Pegawai

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.808
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	87.147
	df	10
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component 1
Y.1	.759
Y.2	.751
Y.3	.797
Y.4	.727
Y.5	.688

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel Motivasi Esktrinsik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.4615	2.940	.633	.831
X1.2	17.3077	3.185	.805	.780
X1.3	17.1692	3.549	.598	.831
X1.4	17.1077	3.566	.573	.837
X1.5	17.2308	3.055	.722	.798

Variabel Self Efficacy

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.8462	2.570	.691	.824
X2.2	16.6923	2.560	.636	.836
X2.3	16.7846	2.422	.715	.816
X2.4	16.8154	2.247	.654	.838
X2.5	16.8000	2.475	.693	.822

Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	16.8462	1.976	.541	.669
Z.2	16.9385	2.246	.401	.724
Z.3	16.7538	2.157	.566	.663
Z.4	16.7846	2.203	.501	.686
Z.5	16.6769	2.191	.478	.694

Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16.5385	2.127	.596	.756
Y.2	16.5692	2.187	.593	.756
Y.3	16.4308	2.124	.643	.740
Y.4	16.6154	2.178	.560	.768
Y.5	16.4923	2.441	.517	.780

Lampiran 4

FREKUENSI

Frekuensi Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	30.8	30.8	30.8
Laki-Laki	26	40.0	40.0	70.8
Perempuan	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 28.00	1	1.5	1.5	1.5
31.00	1	1.5	1.5	3.1
32.00	1	1.5	1.5	4.6
34.00	1	1.5	1.5	6.2
36.00	2	3.1	3.1	9.2
37.00	2	3.1	3.1	12.3
38.00	2	3.1	3.1	15.4
39.00	1	1.5	1.5	16.9
40.00	1	1.5	1.5	18.5
41.00	2	3.1	3.1	21.5
42.00	1	1.5	1.5	23.1
43.00	1	1.5	1.5	24.6
44.00	2	3.1	3.1	27.7
45.00	1	1.5	1.5	29.2
46.00	3	4.6	4.6	33.8
47.00	1	1.5	1.5	35.4
48.00	2	3.1	3.1	38.5
49.00	2	3.1	3.1	41.5
50.00	1	1.5	1.5	43.1
51.00	10	15.4	15.4	58.5
52.00	11	16.9	16.9	75.4
53.00	8	12.3	12.3	87.7
54.00	5	7.7	7.7	95.4
55.00	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	6	9.2	9.2	9.2
	Pascasarjana	7	10.8	10.8	20.0
	Sarjana	38	58.5	58.5	78.5
	SMA/SMK	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	5.00	1	1.5	1.5	1.5	
	6.00	1	1.5	1.5	3.1	
	7.00	2	3.1	3.1	6.2	
	8.00	1	1.5	1.5	7.7	
	9.00	1	1.5	1.5	9.2	
	11.00	1	1.5	1.5	10.8	
	12.00	1	1.5	1.5	12.3	
	13.00	2	3.1	3.1	15.4	
	14.00	2	3.1	3.1	18.5	
	15.00	3	4.6	4.6	23.1	
	16.00	1	1.5	1.5	24.6	
	18.00	1	1.5	1.5	26.2	
	19.00	2	3.1	3.1	29.2	
	20.00	4	6.2	6.2	35.4	
	21.00	1	1.5	1.5	36.9	
	22.00	4	6.2	6.2	43.1	
	23.00	1	1.5	1.5	44.6	
	25.00	4	6.2	6.2	50.8	
	26.00	1	1.5	1.5	52.3	
	27.00	4	6.2	6.2	58.5	
	28.00	4	6.2	6.2	64.6	
	29.00	7	10.8	10.8	75.4	
	30.00	5	7.7	7.7	83.1	
	31.00	4	6.2	6.2	89.2	
	32.00	2	3.1	3.1	92.3	
	33.00	4	6.2	6.2	98.5	
	34.00	1	1.5	1.5	100.0	
		Total	65	100.0	100.0	

Frekuensi Variabel Penelitian

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	6	9.2	9.2	12.3
	4.00	40	61.5	61.5	73.8
	5.00	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	44	67.7	67.7	70.8
	5.00	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	39	60.0	60.0	60.0
	5.00	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	35	53.8	53.8	53.8
	5.00	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	1	1.5	1.5	3.1
	4.00	38	58.5	58.5	61.5
	5.00	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	52	80.0	80.0	83.1
	5.00	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	46	70.8	70.8	70.8
	5.00	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	48	73.8	73.8	76.9
	5.00	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.6	4.6	6.2
	4.00	45	69.2	69.2	75.4
	5.00	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	49	75.4	75.4	78.5
	5.00	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.6	4.6	6.2
	4.00	46	70.8	70.8	76.9
	5.00	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	4	6.2	6.2	7.7
	4.00	50	76.9	76.9	84.6
	5.00	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	47	72.3	72.3	73.8
	5.00	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	47	72.3	72.3	75.4
	5.00	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	42	64.6	64.6	66.2
	5.00	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.7	7.7	7.7
	4.00	47	72.3	72.3	80.0
	5.00	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.7	7.7	7.7
	4.00	49	75.4	75.4	83.1
	5.00	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	46	70.8	70.8	73.8
	5.00	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	4	6.2	6.2	7.7
	4.00	51	78.5	78.5	86.2
	5.00	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	52	80.0	80.0	81.5
	5.00	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lampiran 5

HASIL REGRESI

Model Regresi Linear Pertama

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Efficacy, Motivasi Ekstrinsik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.536	1.20985

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.249	2	55.624	38.002	.000 ^b
	Residual	90.751	62	1.464		
	Total	202.000	64			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Motivasi Ekstrinsik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.767	1.765		3.268	.002		
	Motivasi Ekstrinsik	.334	.085	.416	3.923	.000	.645	1.551
	Self Efficacy	.383	.098	.415	3.913	.000	.645	1.551

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19079196
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.103
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.661	1.109		-3.302	.002
	Motivasi Ekstrinsik	.107	.053	.116	1.859	.127
	Self Efficacy	.090	.061	.205	1.464	.148

a. Dependent Variable: ABS_Regresi1

Model Regresi Linear Kedua

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Self Efficacy, Motivasi Ekstrinsik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	.669	1.04342

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Self Efficacy, Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.142	3	48.047	44.132	.000 ^b
	Residual	66.412	61	1.089		
	Total	210.554	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Self Efficacy, Motivasi Ekstrinsik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.875	1.648		1.138	.260		
	Motivasi Ekstrinsik	.168	.082	.205	2.053	.044	.517	1.936
	Self Efficacy	.192	.094	.203	2.034	.046	.517	1.934
	Disiplin Kerja	.530	.110	.519	4.841	.000	.449	2.226

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01866996
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.105
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.580	.988		-1.599	.115
	Motivasi Ekstrinsik	.105	.049	.160	1.567	.101
	Self Efficacy	-.073	.057	-.202	-1.284	.204
	Disiplin Kerja	.003	.066	.008	.046	.963

a. Dependent Variable: ABS_Regresi2

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS SEMARANG

CURRICULUM VITAE

1. Nama : SRI INDARWATI
2. Tempat/tgl lahir : Semarang, 23 Mei 1973
3. Instansi : Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang
4. Alamat rumah : Jl. Sido Drajat III / 56 Semarang
5. Alamat kantor : Jl. Barito No. 5 Semarang
6. Agama : Islam
7. Pendidikan : Sekolah Dasar lulus Tahun 1985
Sekolah Menengah Pertama lulus Tahun 1988
Sekolah Menengah Ekonomi Atas lulus Tahun 1991
Sarjana Ekonomi lulus Tahun 2014
8. Riwayat pekerjaan : 1. PNS Tahun 2008 – 2017 (Pengadministrasi Umum)
2. Kasubag Perencanaan Evaluasi dan Keuangan Tahun 2017-
sekarang

Semarang, Desember 2021

SRI INDARWATI