

## Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

### *The Effect of Self-Efficacy and Work Motivation on The Secretariat Employees of The Medan City DPRD*

Nassiyatul Aisyiyah, Kaiman Turnip & Nina Siti Salmaniah Siregar\*

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 31 Agustus 2021; Direview: 31 Agustus 2021; Disetujui: 28 Oktober 2021

\*Corresponding Email: [ninasitisalmaniah@staff.uma.ac.id](mailto:ninasitisalmaniah@staff.uma.ac.id)

#### Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD kota medan, penelitian ini menggunakan desain penelitian pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif, sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh pns di kantor sekretariat DPRD kota medan yaitu 50 pegawai kecuali pns pejabat penilai, teknik pengambilan sampel yaitu probability sampling dengan teknik purposive sampling, analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja sedangkan variabel self-efficacy secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai di sekretariat DPRD kota medan, selain itu self-efficacy dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD kota medan.

**Kata Kunci:** Kinerja pegawai; Self-efficacy; Motivasi kerja

#### Abstract

*The purpose of this study was to analyze the effect of self-efficacy and work motivation on employee performance at the secretariat of the medan city DPRD, the research design was a quantitative approach with a descriptive verification method, the sample used in this study were civil servants in the secretariat office of the medan city DPRD, namely 50 employees, except for civil servant appraisers, the sampling technique is probability sampling with purposive sampling technique, data analysis is carried out with multiple linear regression, the most dominant variable affecting employee performance is work motivation variable while self-efficacy variable does not significantly affect employee performance at the secretariat of the city DPRD medan, besides that, self-efficacy and work motivation simultaneously affect the performance of employees at the secretariat of the medan city DPRD.*

*Keywords: employee performance; self-efficacy; work motivation*

**How to Cite:** Aisyiyah, N. Turnip, K. & Siregar, N.S.S (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4(3): 1584 -1594.



## PENDAHULUAN

Setiap organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tidaklah bisa di capai hanya oleh pimpinan saja akan tetapi pasti membutuhkan dukungan dan partisipasi orang lain atau pegawai. Ketika pegawai direkrut sudah tentu diberikan tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga pegawai dituntut harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Kinerja suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, maju atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran dan kualitas para pegawainya. Kinerja pegawai dikatakan meningkat dan semakin berkualitas apabila individu yang ada dalam organisasi berhasil mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (As'ad dalam sinta, 2020) dan dijadikan sebagai acuan penentu keberhasilan individu dalam bekerja.

Dalam prosesnya setiap organisasi selalu berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai dimana indikator ketercapaiannya adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran serta secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi karena prestasi organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Untuk mengukur besar kecilnya kontribusi yang telah diberikan, maka diperlukan adanya penilaian kinerja dari masing-masing komponen dalam organisasi.

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai, tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Manusia sebagai salah satu unsur produksi merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya kompleks sehingga perlu perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus disamping faktor produksi yang lain (Sari, 2018; Latief, et al., 2019; Haryati et al., 2019).

Pegawai merupakan komponen yang sangat penting dalam organisasi. seorang pegawai merupakan pokok untuk pencapaian tujuan organisasi dalam membantu tugas pemerintahan. Pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi adalah seorang pegawai yang produktif dan cekatan dalam mengemban tugas pemerintahan, karenanya pegawai harus dapat di dayagunakan secara optimal sehingga keberadaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut, organisasi sangat tergantung pada pegawai, untuk mengembangkan kemampuan dalam hal mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikap. Hal tersebut diperlukan agar produktivitas dari para pegawai dapat meningkat, pegawai mempunyai kecermatan dalam pelaksanaan tugas, dan kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula.

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi ataupun perusahaan, oleh



karenanya dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang baik.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kota Medan yang merupakan unsur yang melayani di bidang administratif yaitu penyelenggara administratif keuangan dan memberikan dukungan kepada kewajiban dan fungsi dari DPRD, Sekretariat DPRD Kota Medan yang terletak di jalan kapten maulana lubis dengan jumlah keseluruhan pegawai 180 orang yaitu 55 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 125 Pegawai Harian Lepas (PHL) dituntut untuk memiliki kinerja yang baik guna meningkatkan kinerja organisasi serta mewujudkan visi dan misi Sekretariat DPRD Kota Medan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standart hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standart operasional perusahaan, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Disamping itu Kinerja dapat diartikan sebagai hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sari, 2018; Latief, et al., 2019; Haryati et al., 2019).

Suatu organisasi atau instansi tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari pegawainya. Kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki pegawai yakni aspek pengetahuan dan keterampilan yang dapat membuat pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan secara efektif dan efisien oleh pegawai berhubungan dengan efikasi diri dan motivasi pegawai tersebut. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja pegawai karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan (Surya et al., 2018).

Self-efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Self- efficacy sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja pegawai akan meningkat (Khairuddin, 2021). Oleh karena hal tersebut, maka self-efficacy sangat diperlukan untuk dapat membuat pegawai mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada (Surya et al., 2018).

Sejalan dengan prinsip pemerintah yang berlandaskan konsep *good governance* dan produktif dalam semua ruang lingkup tanggung jawab kerja maka disadari sepenuhnya bahwa instansi pemerintahan hanya akan dapat melaksanakan seluruh aktivitas organisasi apabila ditunjang dengan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan intelektual yang handal sehingga akan memiliki kemampuan dan produktifitas kerja yang optimal. Sebagai salah satu komponen sumber daya manusia, pegawai merupakan komponen yang paling utama atau vital dalam semua pelaksanaan kegiatan organisasi sebagai motor penggerak yang merencanakan serta melaksanakan program yang ditetapkan dalam organisasi terutama organisasi pemerintahan, sudah bukan rahasia lagi bahwa organisasi pemerintahan sering dikecam oleh publik akibat rendahnya kinerja yang dihasilkan setiap periode pelaksanaan tugas,



dalam ruang lingkup internal organisasi terutama menyangkut kinerja (Sinaga et al., 2020; Khairuddin, 2021).

Namun hal ini berbeda dengan situasi yang terjadi, pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya masih sering terlambat sehingga pekerjaan sering menumpuk, bahkan terkadang penggunaan waktu kerja yang belum efisien dan efektif, dimana pada saat jam masuk kantor, masih ada pegawai yang terlambat datang, bahkan terkadang pula pegawai berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung, pegawai sering pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Akibat dari semuanya ini maka pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik. Pengamatan dan informasi yang juga penulis peroleh adalah kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja seperti main game pada waktu jam kerja, ngobrol hal-hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan, masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja, seperti menggunakan printer di bidang-bidang lain sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Agar mencetak kinerja pegawai yang baik, hal tersebut tidak hanya dengan memiliki efikasi diri saja tetapi dengan adanya dukungan atau motivasi pada pegawai. Faktor motivasi juga cukup dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar dari kinerja pegawai justru dipengaruhi oleh dorongan yang timbul dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dibanding dorongan yang dipaksakan dari luar dirinya (Handoko, 2010).

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan psikologis yang ada di dalam diri individu yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) (Khairuddin, 2021). Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada pegawai yang membuat pegawai tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi kerja untuk bekerja lebih rajin (Lucky, 2011).

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah *self-efficacy*. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* adalah suatu keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu dalam situasi tertentu dengan berhasil. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang baik dan motivasi yang kuat mampu mencapai kinerja yang diinginkan. Menurut Bandura (1997) motivasi kerja yang mempunyai kontribusi besar terhadap *self efficacy* seseorang yang mencakup antara lain bagaimana seseorang merumuskan tujuan dan target untuk dirinya, sejauh mana memperjuangkan target itu, sekuat apa mampu mengatasi masalah dan setangguh apa seseorang bisa menghadapi kegagalan. Menurut Bandura (1997) bahwa berbagai studi menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja dan keuletan dalam menghadapi kesulitan dari suatu tugas.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di Sekretariat DPRD Kota Medan, diketahui bahwa kinerja pegawai pada instansi menurun, terlihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar hasil yang ditetapkan, Pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan kuatlihas hasil kerjanya tidak memenuhi kualitas standar. Di instansi tersebut pegawai sudah mendapat pembagian tugas masing-masing di bagian yang ditempati. Sistem kerja di Sekretariat DPRD Kota Medan dibagi-bagi berdasarkan bagiannya, sehingga pegawai yang sudah mendapat tugas masing-masing dapat bekerjasama untuk menyelesaikan tugas yang ada. Meskipun pada dasarnya setiap orang sudah diberikan jobdesk masing-masing, tetapi ada kalanya tugas yang diberikan akan membutuhkan kerjasama tim di tiap bagian sehingga tidak hanya menjadi tugas individu saja melainkan menjadi tugas bersama.

Penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap bulan oleh sekwan, kabag dan kasubbag setiap bagian masing-masing dan dilaporkan di tiap tahunnya. Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala bagian maupun kepala sub bagian secara objektif terhadap masing-masing bawahannya dengan indikator yang terdapat dalam Sasaran Kerja Pegawai yang menjadi acuan. Dimana untuk pegawai dan PHL dinilai oleh kabag dan kasubbag nya masing-masing, sedangkan untuk kabag dan kasubbag dinilai langsung oleh sekwan (sekretaris dewan). Berdasarkan tabel diatas, standar penilaian kinerja pegawai ditentukan dengan melihat kepada nilai pencapaian kinerja tahun



sebelumnya. Dapat dilihat terjadi penurunan pada tahun 2019, dimana standart penilaian kinerja pegawai sebesar 83 dan rata-rata nilai pencapaian kinerja pegawai hanya 81 hingga di tahun 2020 nya menjadi 80. Namun, melihat dari tahun sebelumnya yakni tahun 2016 standart penilaian kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Medan mencapai nilai 83 dengan nilai pencapaian kinerja pegawai rata-rata 83. disini terlihat kinerja pegawai mengalami penurunan. Hal tersebut mempengaruhi standar penilaian kinerja pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih rendah dibandingkan dengan pencapaian kinerja pada tahun 2016. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan mengalami penurunan. Meskipun nilai di setiap tahunnya termasuk kepada kategori yang baik, tetapi dalam praktiknya pegawai mengalami beberapa masalah yang telah dipaparkan diatas.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuannya adalah untuk menjamin objektifitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya, yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan Tata Kerja (SOTK). SKP dilaksanakan setahun sekali yang dimulai dengan perencanaan. Ada dua unsur dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS, yaitu SKP dengan bobot nilai 60 persen dan perilaku kerja (40 persen). Apabila SKP tercapai maka juga harus menunjukkan perilaku yang baik. Maka dari itu untuk mempermudah monitoring pengukur kinerja dan kedisiplinan pegawai sebagai peningkatan kinerja pegawai, sejak mulai bulan april 2021 Sekretariat DPRD Kota Medan melakukan penilaian kinerja melalui penerapan sistem E kinerja yaitu aplikasi berbasis web untuk merekam semua aktivitas yang dikerjakan pns setiap harinya guna untuk penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara agar pelaksanaan pekerjaan berjalan secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel, dengan bobot 300 perharinya kegiatan atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai di sekretariat DPRD Kota Medan. Berikut data penilaian prestasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan:

**Tabel 1.2 Data Penilaian Prestasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Kota Medan**

No	Nilai Kerja	Persentase Penilaian Prestasi Kerja	
		Jumlah Pegawai	%
1	86 Ke atas	18	32,72
2	76-85	37	67,28
3	61-75	0	
4	51-60	0	
5	50 Ke bawah	0	
Jumlah		55	100%

Sumber: Bagian umum tata usaha Sekretariat DPRD Kota Medan dan diolah oleh peneliti (2021).

Pada tabel data penilaian prestasi kerja PNS sekretariat DPRD Kota Medan diatas menunjukkan bahwa terdapat 18 pegawai dengan nilai prestasi kerja 86 ke atas, sedangkan 37 pegawai sisanya berada pada kisaran 76-85. Hasil ini mengindikasikan kinerja pegawai yang belum optimal sehingga perlu adanya pembenahan dari setiap bidangnya.

Berkaitan dengan fenomena diatas, dalam menangani hal-hal yang dipaparkan maka dibutuhkan keyakinan dalam diri pegawai bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan tanpa atau adanya tim. Keyakinan tersebut adalah *self-efficacy*. Menurut Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk berhasil dalam situasi tertentu. Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi. Hal ini terjadi karena mereka percaya bahwa tindakan yang dilakukannya dapat mencapai hasil yang diinginkan, meskipun memiliki sedikit insentif untuk bertindak atau untuk bertahan dalam menghadapi keadaan.



Kinerja pegawai negeri sipil dapat ditunjukkan dengan usaha-usaha mereka dalam melaksanakan dan menghasilkan output-output yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya dalam upaya memberikan layanan kepada masyarakat. Jadi pegawai juga membutuhkan motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi sebagai usaha positif dan perangsang untuk menggerakkan atau mendorong potensi dan daya yang dimiliki ke arah pencapaian tugas yang diinginkan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kota Medan yang merupakan unsur yang melayani di bidang administratif yaitu penyelenggara administratif keuangan dan memberikan dukungan kepada kewajiban dan fungsi dari DPRD, Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik guna meningkatkan kinerja organisasi serta mewujudkan visi dan misi Sekretariat DPRD Kota Medan.

Namun hal ini berbeda dengan situasi yang terjadi, pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya masih sering terlambat sehingga pekerjaan sering menumpuk, bahkan terkadang penggunaan waktu kerja yang belum efisien dan efektif, dimana pada saat jam masuk kantor, masih ada pegawai yang terlambat datang, bahkan terkadang pula pegawai berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung, pegawai sering pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Akibat dari semuanya ini maka pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di Sekretariat DPRD Kota Medan, diketahui bahwa kinerja pegawai pada instansi menurun, terlihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar hasil yang ditetapkan, Pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan kuatias hasil kerjanya tidak memenuhi kualitas standar. Terlebih lagi Pegawai di sekretariat DPRD Kota Medan terbiasa bekerja di zona nyaman seperti dibantu oleh banyaknya PHL, bahkan kadang ada pegawai yang melimpahkan pekerjaan dan tugas nya di kerjakan oleh PHL.

Pegawai juga merasa sulit menyelesaikan tugas sendirian sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, ketika teman yang sebagian dengan nya tidak hadir atau tidak ikut aktif bekerja, sebab pegawai merasa membutuhkan bantuan teman setimnya atau bahkan tolak-tolakan dalam bekerja. Itu artinya rendahnya kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya semangat dan minat pegawai untuk melakukan pekerjaan. Kenyataan yang terdapat di kantor Sekretariat DPRD Kota Medan juga menunjukkan menurunnya tingkat motivasi pegawai apalagi sempat diterapkannya *Work From Home (WFH)* rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan performa kinerja tidak maksimal. Pernyataan ini tergambar dari beberapa hasil interview yang dilakukan peneliti dengan kepala bagian (kabag) persidangan yang mengatakan bahwa tingkat motivasi pegawai rendah ditambah lagi pandemi gini diterapkannya *work from home*, standart kerja dan rasa tanggung jawab pegawai sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi menurun.

Penelitian dari Putri (2016), yang bertujuan untuk menguji pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap maupun kontrak. Penelitian Utama (2017), bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman kerja dan motivasi terhadap kualitas kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Kab Deli Serdang. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, dimana nilai  $t$  hitung  $3,714 >$  nilai  $t$  tabel  $1,67469$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Variable Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dimana  $t$  hitung adalah  $3,511 >$   $t$  tabel  $1,67469$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,005$ . Pengalaman kerja dan Motivasi secara simultan memengaruhi kualitas kerja karyawan, di mana  $F$  menghitung  $38,575$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Nilai  $F$  yang dihitung  $38,575$  dan  $F$  tabel  $3,18$ . Nilai signifikansi adalah  $0,001 < 0,005$ .

Penelitian dari Aprilia (2015), yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self-efficacy dan hardiness dengan work engagement, hubungan antara self-efficacy dengan work engagement, dan hubungan antara hardiness dengan work engagement pada anggota DPRD Kota Surakarta. Kesimpulan pada penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan yang signifikan antara self-efficacy dan hardiness dengan work engagement, antara self-efficacy dengan work engagement, dan antara hardiness dengan work engagement pada anggota DPRD Kota Surakarta. Peningkatan kualitas aspek dedication dan aspek absorption akan berpengaruh terhadap tingkat work engagement yang tinggi.

Rendahnya kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kota Medan juga dapat dilihat dari data penilaian prestasi kerja PNS yang menunjukkan bahwa terdapat 18 pegawai dengan nilai prestasi kerja 86 ke atas, sedangkan 37 pegawai sisanya berada pada kisaran nilai 76-85. Hasil ini mengindikasikan kinerja pegawai yang belum optimal sehingga perlu adanya pembenahan dari setiap bidangnya. Berkaitan dengan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan”**.

## METODE PENELITIAN

Sugiyono (2010) mengemukakan metode penelitian ialah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang ditujukan untuk sesuatu. Yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif dengan deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh PNS pada Sekretariat DPRD Kota Medan. Sampel, menurut Arikunto dalam suparno (2019) apabila subjek nya kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Mengingat subjek dalam penelitian ini yang kurang dari 100 yaitu hanya terdapat 55 orang yang terdiri dari beberapa pegawai yang memiliki jabatan dan golongan yang berbeda, maka peneliti menarik sampel dalam penelitian yakni seluruh subjek populasi yang tidak menjadi pejabat penilai seperti Sekretaris Dewan (Sekwan) dan kepala bagian (Kabag) yaitu: kabag umum, kabag keuangan, kabag persidangan, kabag fasilitasi anggaran. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai.

Tabel defenisi operasional variabel

Variabel	Defenisi konsep	indikator
Self-efficacy	<i>Self-efficacy</i> merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang di hadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (albert bandura)	<i>Level</i> (Tingkatan), <i>Strength</i> (Kekuatan), <i>Generality</i> (Generalisasi).
Motivasi kerja	Motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam maupun dari luar individu melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan (frederick hezberg)	Faktor Intrinsik (motivator): Prestasi Kerja, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Pengembangan Potensi Individu Faktor Ektrinsik ( <i>Hygiene</i> ); Gaji dan Upah, Kondisi Kerja, Kebijakan dan Administrasi Instansi, Hubungan Antar Pribadi, Kualitas Supervisi.
Kinerja pegawai	Mangkunegara mengatakan kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam aslamiyah, 2019).	Sasaran kerja pegawai SKP dan Perilaku kerja yaitu: Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama.



Dalam penelitian ini teknik Pengambilan Sampel yang digunakan yaitu Non Probability Sampling dengan teknik purposive sampling. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja, didapat thitung untuk variabel independen *self-efficacy* thitung sebesar 0,717 dan ttabel sebesar 2,01174 maka thitung < ttabel. Didapat juga nilai signifikansi sebesar 0,477 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Artinya variabel X1 atau *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap variabel Y atau Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki pegawai maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai, bisa meningkat tetapi dalam persentase yang rendah. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja seseorang, tetapi dapat berperan sebagai faktor diantara beberapa faktor atau variabel dan dapat juga dikombinasikan dengan faktor atau variabel lain.

Beberapa jurnal yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian Gunawan dan Susanto (2013) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. Kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya dipengaruhi oleh *skill* dan pengetahuannya dalam bekerja. Karyawan dengan *skill* dan pengetahuannya yang cukup mengenai bidang pekerjaannya maka akan cenderung mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan pernyataan yang disampaikan Bandura dalam saibatul (2019) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain sikap (meliputi keyakinan, perasaan, dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu), keterlibatan kerja (tingkat seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri), perilaku (tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus), partisipasi (tingkat seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan- kegiatan organisasi) dan penampilan (tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi termasuk kuantitas dan kualitas). Keseluruhan faktor-faktor ini mencakup efikasi diri dan motivasi kerja.

Pada penelitian ini hasil statistik secara parsial menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak dapat di konfirmasi. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya. Pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi ataupun rendah tidak serta merta secara langsung mempengaruhi kinerjanya karena *self-efficacy* pada kenyataannya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu sendiri, norma dan pengalaman, tradisi, kebiasaan dan lingkungan sosial atau kelompok (Loekmono dalam safitri, 2010). Kondisi dilapangan menunjukkan lingkungan kerja Sekretariat DPRD Kota Medan yang berada di zona nyaman yaitu dengan banyaknya Pegawai Harian Lepas (PHL) yang membantu bahkan kadang mengambil alih tugas pegawai (ASN), sehingga tak jarang banyak pegawai yang mengabaikan pekerjaannya dan itu telah menjadi terbiasa di lingkungan sekretariat DPRD Kota Medan. Mungkin hal ini yang menyebabkan *self-efficacy* pegawai di kantor tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan tradisi, kebiasaan dan lingkungan kerja di Sekretariat DPRD yang membiasakan pegawai ASN tidak mandiri dan berada di zona nyaman dengan banyaknya pegawai harian lepas yang membantu atau bahkan mengambil alih tugas ASN.

Dari hasil penelitian diatas maka pegawai sekretariat DPRD Kota Medan harus keluar dari zona nyaman. Pegawai harus mampu untuk mandiri dalam melakukan semua tugas nya tanpa selalu bergantung kepada orang lain. Pegawai sebagai individu tentu lebih mengetahui semua aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya, sehingga bantuan orang lain tidak selalu berdampak positif terhadap pekerjaannya, ada kemungkinan bantuan orang lain justru berdampak negatif

karena orang lain tidak akan memahami semua aspek yang berhubungan dengan pekerjaan dan pegawai bersangkutan. Selanjutnya pegawai juga harus mengerti dan memahami semua kondisi lingkungan, baik kondisi yang baik maupun kondisi yang buruk tanpa perlu mengedepankan rasa tidak suka terhadap hal-hal yang di anggap buruk atau tidak sesuai dengan keinginan pegawai. Dengan memahami kondisi lingkungan yang tidak baik justru memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mencari cara memperbaiki kondisi yang tidak baik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.**

Berdasarkan hasil penelitian pada rumusan masalah bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja didapat thitung untuk variabel independen motivasi kerja thitung sebesar 6,135 dan ttabel sebesar 2,01174 maka thitung > ttabel. Didapat juga nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya variabel X2 atau motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y atau Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin baik pula.

Dari hasil penelitian di atas maka dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki unsur-unsur yang terdapat dalam motivasi, sehingga motivasi kerja pegawai menjadi semakin tinggi dengan begitu pegawai jadi lebih bergairah terhadap pekerjaannya.. Menurut teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yaitu teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, dan mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Teori dua faktor digolongkan menjadi dua bagian yakni faktor *hygiene* dan faktor motivator. Menurut Umar (2005) faktor *hygiene* terdiri dari kebijakan dan administrasi organisasi, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji dan upah, serta kualitas supervisi. Sedangkan faktor motivator terdiri atas pengakuan, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab serta promosi dan pengembangan potensi.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya motivasi kerja dan kinerja mempunyai pengaruh yang searah. Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan memiliki motivasi kerja yang cukup, faktor yang dibutuhkan oleh masing-masing individu telah terpenuhi. walaupun ada beberapa faktor yang belum terpenuhi, seperti terlihat dari penerapan indikator kebijakan administrasi yang memperoleh skor terendah . Contohnya faktor motivator, pegawai merasa kebijakan dan administrasi yang kurang memihak pada pegawai bawahan. Menurut Leiter dan Robinchaud dalam olivia (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan motivasi pada pegawai yang menyebabkan turunnya atau tidak optimalnya kinerja yaitu terjadinya pembedaan yang terlihat dari cara penilaian setiap pegawai yang tidak berdasarkan kepada kompetensi masing-masing, melainkan penilaian subjektif “suka atau tidak suka, dekat atau tidak dekat” dari atasan. Ini menunjukkan ada faktor motivasi yang belum terpenuhi di sekretariat DPRD Kota Medan yang menyebabkan tidak optimalnya kinerja. Dari hasil penelitian juga terlihat secara terpisah motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 45% terhadap tinggi rendahnya kinerja.

Hasil penelitian ini kemudian diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Maya Andriani dan Kristiana Widiawati (2017) pada PT. Ariska Kreasi Mandiri dengan menerapkan motivasi kerja kepada pegawai yaitu mendorong pegawainya supaya produktif sehingga kinerja yang didapatkan maksimal. Karena dalam perusahaan tersebut dituntut untuk menghasilkan kualitas yang baik di bagian produksi dan faktor *hygiene* yang diterapkan oleh atasan di perusahaan tersebut membuat pegawai bekerja dengan lebih giat. Sedangkan dalam penelitian oleh Daniel (2015) berlawanan dengan penelitian ini, dimana hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang disebabkan adanya pengaruh variabel luar terhadap data dalam jumlah yang besar, pengaruh dalam jumlah demikian besar ini mungkin menyebabkan hasil data yang diperoleh tidak sesuai dengan data yang dimaksud dalam penelitian.

### **Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Kota Medan.**

Berdasarkan hasil penelitian didapat nilai Fhitung = 19,704 sedangkan untuk nilai Ftabel = 3,19 atau dapat ditulis 19,704 > 3,19 maka Fhitung > Ftabel. Didapat juga nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 yang dapat ditulis 0,000 < 0,05. Maka



dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Artinya, variabel X1 atau *Self-Efficacy* dan variabel X2 atau Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan. Selain itu, berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,456 atau 45,6% yang menunjukkan tingkat signifikansi yang rendah Sedangkan sisanya 54,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Hal ini diperkuat dalam penelitian terdahulu oleh Hana Diawati, dkk (2019) pada Pegawai PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi bahwa variabel motivasi kerja dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,822 atau 82,2%. Hal tersebut berkaitan dengan tingkat *self-efficacy* dan motivasi kerja pegawai yang tinggi akan tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Sedangkan pegawai dengan *self-efficacy* dan motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian analisa dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja, itu artinya pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan memiliki motivasikerja yang baik, faktor yang di butuhkan masing-masing individu telah terpenuhi walaupun ada faktor yang belum terpenuhi yang dapat menyebabkan turunnya dan tidak optimalnya kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Medan. *Self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self-efficacy* merupakan penilaian diri terhadap kepercayaan ataupun keyakinan pada kemampuan diri pegawai. Pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi maupun rendah tidak serta merta secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan, serta pegawai ASN Sekretariat DPRD Kota Medan tidak mengembangkan dirinya sehingga tidak mengenal kemampuan dirinya sendiri karena selalu bergantung dengan orang lain dan suka bekerja dalam tim. Hal itu menyebabkan *self-efficacy* pegawai rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, N., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan antara *Self-Efficacy* dan Hardiness dengan Work Engagement pada Anggota DPRD Kota Surakarta. *Wacana*, 7(1).
- Aslamiyah, S., (2019). "Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sekolah Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Medan Area". Tesis. Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id>. Akses 3 Juni 2021.
- Bandura. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman
- Handoko, T.H., (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia.
- Khairuddin, K. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Status Pernikahan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(1), 480-484.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Lucky, (2011). "Analisis Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)". Skripsi Universitas Diponegoro. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjXiNiLwP3vAhUKOSsKHV8TDZ8QFjAOegQIChAC&url=http%3A%2F%2Fprints.undip.ac.id%2F26826%2F1%2Fskripsi\\_MSDM\\_-\\_Lucky%2528r%2529.pdf&usq=A0vVaw1qidYljv5sgC6hlv3Ib1qS](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjXiNiLwP3vAhUKOSsKHV8TDZ8QFjAOegQIChAC&url=http%3A%2F%2Fprints.undip.ac.id%2F26826%2F1%2Fskripsi_MSDM_-_Lucky%2528r%2529.pdf&usq=A0vVaw1qidYljv5sgC6hlv3Ib1qS). Akses 05 Januari 2021.
- Mangkunegara, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Novita, D; Kadir, A; dan Salmaniah, N.S., (2020). "Analisis Kinerja Inspektorat Daerah Dalam Melakukan Fungsi Pengawasan (Studi Pada Inspektorat Kota Langsa)". *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*. Vol.2, No.2. akses 23 juni 2021.



Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

**Perundang-undangan:**

- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,(Online), 5(11), 7339-7365.
- Sari, R. (2018). Motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan manajerial kepala sekolah serta dampaknya terhadap kinerja guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(1), 16-19.
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89-97.
- Sinta, (2020). " Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali". Tesis. Universitas Negri Udayana. Akses 7 Mei 2021.
- Sugiyono, (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Subulussalam". Tesis. Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id>.Akses 8 Mei 2021.
- Surya, D; Menanti, A; dan Salmaniah, N.S., (2018). "The Relationship Between Self-Efficacy and Lecturer's Assertive Behavior With Foreign Language Anxiety". *Jurnal Bimbingan Konseling Islam Vol.1 No.2*. akses 21 juni 2021
- Utama, A. M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 279-293.