



## Self Efficacy Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado

Esther L. Senduk  
Florence D.J Lengkong  
Very Y. Londa

[estersenduk02@gmail.com](mailto:estersenduk02@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Self Efficacy Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado. Analisis ini menggunakan penelitian kualitatif. Informan penelitian ini adalah Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Kepala Bagian, Kepala Sub bagian, Pegawai ASN. Pengumpulan informasi menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian menunjukkan suatu Self Efficacy Aparatur Sipil Negara menggunakan tiga indikator, yaitu: (1) *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas), berdasarkan data hasil wawancara masih adanya temuan-temuan yang didapatkan oleh peneliti seperti tingkat kesulitan tugas yang ada itu berbeda-beda dan ada tingkatannya; (2) *Generality* (Luas Bidang Perilaku) di Sekretariat DPRD Kota Manado para pegawai yang ada baik itu para ASN dan THL masih belum disiplin terkait dengan waktu kerja, karena masih ada pegawai yang datang terlambat di kantor dan ada yang masih mementingkan kepentingan pribadi hal tersebut seharusnya menjadi kesadaran diri dan sikap dari setiap individu ataupun dari masing-masing pegawai yang ada di Sekretariat; (3) *Strenght* (Derajat Keyakinan atau Pengharapan) hasil wawancara yang telah didapatkan oleh peneliti ada beberapa hal yang didapatkan seperti ada pengadaaan rapat yang dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kota Manado ketika terjadi permasalahan, dan harus menunggu arahan dari pimpinan dan mengkoordinasikannya dengan para pegawai, kemudian ada pendekatan secara emosional dengan cara mencari tahu penyebab masalah yang terjadi.

**Kata Kunci:** Self Efficacy ASN, Magnitude, Generality, Strenght.

### ABSTRACK

*This research aims to determine the Self-Efficacy of State Civil Servants at the Manado City Regional People's Representative Council Secretariat. This analysis uses qualitative research. The informants for this research are the Secretary of the Regional People's Representative Council, Head of Division, Head of Subdivision, ASN Employees. Information collection uses observation, interview and documentation techniques. In this research, data analysis uses data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research results show that the Self Efficacy of State Civil Apparatus uses three indicators, namely: (1) Magnitude (Level of Task Difficulty), based on interview data, there are still findings obtained by researchers such as the level of task difficulty. the tasks are different and there are levels; (2) General (Broad Field Behavior) At the Manado City DPRD Secretariat, existing employees, both ASN and THL, are still not disciplined when working, because there are still employees who come late to the office and there are also those who come to the office late. continue to prioritize personal interests, in this case the self-awareness and attitude of each individual or each employee in the Secretariat should be prioritized; (3) Strength (Level of Confidence or Hope) from the results of the interviews obtained by the researcher, there are several things that were obtained such as a meeting held by the Manado City DPRD Secretariat when a problem occurred, and having to wait for direction from the leadership and coordinating with employees, then an emotional approach was taken by finding out the cause of the problem that occurred.*

**Keywords:** ASN Self Efficacy, Magnitude, Generality, Strength.

JAP No.2 Vol. X (2024)  
Hal. 48-60  
Publish. 23 Mei 2024





## PENDAHULUAN

Setiap pegawai dalam setiap organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi positif melalui pekerjaannya, dengan selalu mengingat bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja orang-orangnya. Kinerja merupakan hasil kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan organisasi. Organisasi menggunakan standar atau kriteria kinerja pegawai yang berlaku untuk menyesuaikan hasil kerja dengan harapan organisasi.

Salah satu aspek yang bisa menaikkan kinerja pegawai adalah *Self Efficacy* atau efikasi diri. Kemampuan untuk memercayai kemampuan diri sendiri untuk melaksanakan tugas sampai tingkat yang memuaskan dikenal sebagai *Self Efficacy*. Diyakini bahwa ketika seorang karyawan mendapat penguatan atau inspirasi positif dari dalam dirinya, maka rasa percaya dirinya akan tumbuh. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk percaya pada kemampuannya sendiri dan mengambil tanggung jawab penuh untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Jika seorang karyawan yakin bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukses, mereka akan lebih disiplin dalam bekerja dan pada akhirnya memberikan hasil yang lebih baik bagi perusahaan. Inilah sebabnya mengapa *Self Efficacy* atau Efikasi Diri sangat penting bagi semua karyawan. Hal tersebut juga berlaku dan sangat penting untuk organisasi pemerintahan dalam hal ini Aparatur Sipil Negara.

Instansi pemerintah yang termasuk dalam Aparatur Sipil Negara (ASN) mempekerjakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yaitu aparatur pelayanan publik yang diangkat dan dibayar

oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas negara. Hal ini diuraikan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 10 pegawai ASN menyatakan berfungsi sebagai berikut: a) pelaksana kebijakan publik; b) pelayan publik; c) perekat dan pemersatu bangsa

Pemenuhan kewajiban dan penghindaran larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan pasal 1 ayat 4 merupakan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN), sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja Organisasi Pemerintahan merupakan tugas lembaga pemerintah untuk menjawab kepada masyarakat sejauh mana lembaga tersebut telah memenuhi tujuannya dengan melaksanakan tujuan yang dinyatakan dalam pernyataan misinya dan memenuhi semua tujuan yang telah ditentukan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado adalah lembaga pemerintahan yang sekretarisnya melapor kepada pimpinan DPRD dan mendapat pengawasan administratif dari sekretariat daerah, yang tugas utamanya adalah memfasilitasi pelayanan administratif kepada anggota DPRD. Sekretariat DPRD Kota Manado dibantu oleh pegawai yang merupakan unsur pelayanan tersusun atas 53 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 87 orang Tenaga Harian Lepas (THL).

Dengan didasarkan hasil observasi awal yang sudah peneliti laksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado masih didapati sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan *Self Efficacy* Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kinerjanya yakni masih adanya ASN yang datang terlambat di kantor dan pulang sebelum jam kerja berakhir, beberapa pegawai masih



mempunyai rasa kurang percaya diri dalam melaksanakan dan menuntaskan tugas ketika diberikan tanggung jawab oleh pimpinan, bahkan lebih mendahulukan kepentingan pribadi atau urusan luar kantor daripada organisasi, masih banyak pegawai yang latar belakang pendidikan dan keterampilannya belum sesuai jabatannya, kemudian belum ada usaha yang optimal untuk menjalankan pekerjaan sesuai fungsi dan tugas pokok serta tanggung jawab sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), seperti tugas-tugas yang diberikan oleh Sekretariat DPRD Kota Manado masih lamban dikerjakan oleh pegawai bahkan suka menunda pekerjaan yang pada akhirnya bisa berdampak pada kinerja dan disiplin ASN, sehingga dapat dikatakan *Self Efficacy* atau efikasi diri ASN masih rendah karena kewajiban dan tupoksi sebagai ASN belum dilaksanakan secara benar oleh beberapa pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kota Manado, rendahnya kinerja dan lambannya merespons tupoksi merupakan hal yang menunjukkan bahwa efikasi diri ASN dan birokrasi terkesan kaku dan tidak fleksibel, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan pelayanan kepada masyarakat.

Dari penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melangsungkan penelitian dengan mengambil judul *Self Efficacy* Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Peneliti Terdahulu

1. Muslih Mokoagow, Florence Daicy Lengkong, dan Very Y. Londa (2020). Tentang Kinerja Pemerintah Desa Tolotoyon Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dalam Melaksanakan Pembangunan Non Fisik. Tujuan dari penelitian di Desa

Tolotoyon, Kecamatan Pinolosian, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, adalah untuk mengevaluasi seberapa baik pemerintah desa dalam melaksanakan pembangunan non fisik. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Mengacu pada (1) *Productivity* (Produktivitas), yang mengacu pada hasil kerja organisasi publik, penelitian menemukan bahwa pemerintah desa telah melakukan tugasnya dengan baik dalam menyelenggarakan pembangunan non-fisik mulai dari perencanaan hingga persiapan dan pelaksanaan program, meskipun hasilnya belum memuaskan. yang terbaik adalah ketika program pembangunan non-fisik belum dilaksanakan. (2)*Responsiviness* (Responsivitas) Kapasitas untuk mengidentifikasi kebutuhan masyarakat patut dipuji ketika pemerintah desa secara konsisten menerima saran dan keluhan masyarakat. Ada sejumlah gagasan program yang diajukan masyarakat yang kemudian dituangkan dalam rencana pembangunan non-fisik, dan respon dari pemerintah desa terkesan terbuka bahkan mendorong usulan tersebut. (3) *Accountability* (Akuntabilitas) menunjukkan bahwa masyarakat dapat mempertimbangkan kebijakan dan kegiatan sektor publik, berapa pun ukurannya. Kepala desa bertanggung jawab melaporkan kemajuan program pembangunan kepada masyarakat, BPD, dan seluruh jajaran pemerintahan desa dalam rapat atau musyawarah bersama. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang baik mengenai proses akuntabilitas pembangunan non-fisik yang dijalankan oleh pemerintah desa. Laporan ini merinci kemajuan program pembangunan. Program-program yang telah diselesaikan



atau dilaksanakan menjadi dasar laporan pertanggungjawaban ini, yang dapat disampaikan secara lisan maupun tertulis. Denis Patrick Lumansik, Florence D.J. Lengkong, Nova Plangiten (2019) dengan judul Efektivitas Sistem Birokrasi Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa layanan yang diberikan oleh dinas kependudukan dan pencatatan sipil belum dapat dikatakan baik dikarenakan pengelolaan dokumen-dokumen belum berjalan dengan maksimal, system program di capil masih sering mengalami gangguan akibatnya proses pembuatan e-ktip menjadi terhambat. Pelayanan yang diberikan masih belum dapat dikatakan baik karena pelayanan yang ada masih belum cepat tangkap akibatnya proses pelayanan publik menjadi terhambat.

2. Sevanya T. M. Manurung, Florence D. J. Lengkong, dan Joorie M. Ruru (2021). Berkaitan dengan Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Studi Kasus di LPP RRI Kota Manado). Penelitian ini ditujukan untuk menilai efisiensi dan efektivitas tenaga kerja LPP RRI Kota Manado. Pendekatan kualitatif digunakan untuk melakukan penelitian ini. Dengan mempertimbangkan beragam faktor yang menimbulkan pengaruh pada kinerja seorang pegawai seperti tingkat keahlian, kreativitas, kolaborasi, dan kualitas kerja, penelitian ini menemukan bahwa pegawai LPP RRI Kota Manado telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Satu-satunya masalah yang tersisa adalah kualitas pekerjaan; Hal tersebut

kebanyakan timbul akibat kenyataan bahwasanya beberapa karyawan masih menunjukkan kurangnya disiplin dan usia angkatan kerja yang semakin tua. Pegawai dan manajemen di LPP RRI Kota Manado perlu saling memperhatikan satu sama lain jika kota ingin mencapai tujuan kinerjanya dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan buruknya kinerja pegawai.

3. Yarnes A Dimes, Masje Pangkey, dan Novva Plangiten (2018). Penelitian yang dilakukan berkaitan dengan efektivitas Komisi Pemilihan Umum dalam mengelola proses Pemilihan Kepala Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Dalam pengkajian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja KPU masih belum maksimal. Secara spesifik, (1) Karena KPUD Kabupaten Halmahera Barat bekerja dengan sungguh-sungguh untuk memenuhi kewajibannya, KPUD Kabupaten Halmahera Barat dapat menyelenggarakan pemilihan kepala daerah dengan cara yang sangat efektif. (2) Peserta pemilu mendapatkan pelayanan yang baik dari KPUD Kabupaten Halmahera Barat. (3) Pemilihan kepala daerah yang diselenggarakan oleh KPUD Kabupaten Halmahera Barat tidak sepenuhnya adil. (4) Pemilihan Kepala Daerah Kabupaten Halmahera Barat terselenggara dengan efisiensi yang optimal.
4. Ulimpa, J. H. Posumah, dan Helly F. Kolondam (2022). Penelitian berkaitan dengan Efektivitas Kinerja Pegawai di Distrik Selemkai Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat. Untuk mengetahui seberapa efektif kinerja pegawai di Distrik Selemkai Kabupaten Sorong Provinsi



Papua Barat menjadi tujuan utama penelitian ini. Metode kualitatif diterapkan pada pengkajian ini. Berdasarkan temuan tersebut, para pemimpin di Kabupaten Sorong, seperti Bupati Selemkai, menciptakan kondisi yang setara di mana seluruh pegawai dapat berkembang dan maju dalam karier mereka. Keterampilan dan tingkat pendidikan karyawan tampaknya menjadi faktor pembatas di sini. Membangun institusi yang lebih kuat dalam sistem yang efisien sangat penting dalam mengembangkan kondisi regional. Kurangnya pelatihan dan pendidikan karyawan menghalangi mereka untuk mencapai potensi kinerja mereka secara maksimal. Namun status sosial karyawan menjadi salah satu faktor yang menentukan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya hingga saat ini.

### **Konsep *Self Efficacy***

*Self Efficacy* menurut Jeanne Ellis Ormrod (2014) adalah keyakinan yang dimiliki seseorang mengenai kapasitasnya untuk melaksanakan tindakan tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Ketika seseorang memiliki *Self Efficacy*, dia percaya pada kemampuannya sendiri dan tahu bahwa dia dapat menyelesaikan suatu tugas atau mengatasi tantangan. Selain itu, menurut Bandura (2015), *Self Efficacy* diartikan sebagai keyakinan masyarakat berkaitan dengan kecakapan mereka untuk tampil pada tingkat tertentu dan untuk menguasai situasi yang mengubah hidup. Akibatnya, *Self Efficacy* mempengaruhi emosi, pikiran, motivasi, dan tindakan seseorang.

*Self Efficacy* dapat mempunyai definisi berupa keyakinan mereka terhadap kecakapan seseorang untuk melaksanakan sebuah amanat, mewujudkan suatu tujuan, atau menang atas kesulitan (Baron dan Byrne, 2012). Sedangkan

efikasi diartikan oleh Alwisol (2014) sebagai kemampuan untuk mengevaluasi kinerja diri sendiri dan menentukan apakah seseorang mampu melakukan apa yang diperlukan atau tidak.

Santrock (2011) mengutarakan “*Self Efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcomes*”. Keyakinan bahwasanya individu bisa menginspirasi atau membimbing orang lain untuk menemukan solusi terhadap suatu masalah dan memperoleh sikap positif dari keadaan tertentu merupakan inti dari efikasi diri. Efikasi diri seseorang merupakan kekuatan pendorong dibalik kemampuannya dalam menemukan solusi atau melarikan diri dari situasi sulit.

Bandura (2015) memperluas gagasan ini dengan mengatakan bahwa *self efficacy* sangat penting dan dapat menjadi kekuatan pendorong di balik pencapaian individu. Ketika seseorang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya, mereka akan lebih cenderung mengambil tugas-tugas yang menantang daripada menghindarinya.

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut maka bisa dibuat kesimpulan bahwasanya *self efficacy* ialah keyakinan bahwasanya seseorang bisa mengerjakan suatu tindakan dengan sukses untuk mencapai suatu tujuan, memberikan dampak positif pada lingkungannya, dan mengatasi kesulitan.

### **Sumber *Self Efficacy***

Pernyataan dari Bandura dalam Cassar & Friedman (2009) Individu memperoleh rasa efikasi diri dari empat sumber, yaitu sebagai berikut :

- a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)



Ketika pencapaian seseorang merupakan hasil dari keadaan di luar kendalinya, kecil kemungkinannya bahwa keadaan tersebut akan berkontribusi terhadap tumbuhnya rasa efikasi diri. Namun jika kesuksesan seseorang adalah hasil dari mengatasi tantangan pribadi yang signifikan, hal ini akan berdampak pada peningkatan efikasi diri.

b. Pengalaman vikarius atau meniru (*Vicarius Experience*)

Biasanya orang akan merasa lebih percaya diri dengan kemampuannya sendiri ketika melihat prestasi individu lain yang mempunyai hal yang serupa dengan dirinya dalam menyelesaikan suatu tugas. Seseorang yang tidak yakin dengan kemampuannya sendiri akan sering menggunakan model sosial untuk mendapatkan rasa kompetensi ini. Keyakinan terhadap kemampuan diri tidak menjadi masalah jika model sebenarnya tidak sesuai atau tidak sama dengan model.

c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Umpan balik kinerja spesifik adalah nama lain dari persuasi sosial. Untuk meyakinkan seseorang bahwa mereka lebih dari mampu menangani suatu tugas, biasanya orang-orang berpengaruh mengungkapkan informasi tentang kemampuan mereka secara verbal.

d. Kondisi Fisik dan Emosional (*Physiological & Emotion State*)

Kemungkinan keberhasilan seseorang menurun ketika ia mengalami kecemasan dan stres saat menjalankan suatu tugas. Sebagai

aturan, seseorang lebih mungkin mengantisipasi kesuksesan dalam situasi tanpa stres, keluhan, dan gangguan somatik lainnya. Ketika seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi, mereka jarang merasakan kecemasan atau stres, namun pada saat individu mempunyai efikasi diri yang rendah, mereka sering kali merasa dibebani oleh kekhawatiran.

## Indikator *Self Efficacy*

Pernyataan dari Zimmerman dalam Flora Puspitaningsih (2016:77) menjelaskan *Self Efficacy* dikategorikan dalam tiga indikator atau dimensi, yakni *level/magnitude*, *generality* dan *strength*. Dibawah ini merupakan dimensi dan indikator dari *self efficacy*.

1. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)

*Magnitude* sebanding dengan tingkat kesulitan tugas. Jika orang diberi tugas berdasarkan tingkat kesulitannya, maka variasi *Self Efficacy* apa pun dapat dimasukkan ke dalam tugas mudah, sedang, atau sulit. Orang cenderung melakukan apa yang mereka pikir bisa mereka tangani dan menghindari tantangan yang dianggap terlalu besar.

2. *Generality* (Luas bidang perilaku)

*Generality* mengenai kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas dalam konteks yang berbeda. Pengejaran yang berbeda memerlukan tingkat kepercayaan diri yang berbeda; misalnya, seorang siswa mungkin merasa kuat dengan kinerjanya di kelas statistik tetapi tidak yakin dengan kinerja kelas bahasa Inggrisnya, atau seorang pelaku diet mungkin merasa senang dengan kemampuannya untuk



mematuhi rencana makan yang ketat. berolahraga secara teratur, namun dia ragu hal itu dapat mengurangi rasa lapar.

### 3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)

*Strength* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang dalam kapasitasnya sendiri untuk menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh suatu masalah atau tugas. Hal tersebut terkait dengan ketekunan dan tekad individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Ketika dihadapkan pada tugas yang menantang, orang dengan *Self Efficacy* rendah mayoritas memutuskan menyerah. Sebaliknya, seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat akan kecakapannya dalam menyelesaikan suatu tugas, dan akan terus melakukannya meskipun ada hambatan.

### **Klasifikasi *Self Efficacy***

Klasifikasi *self efficacy* terbagi menjadi dua bentuk menurut Mellisyah Arrianti (2018) yaitu *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah.

#### a. *Self-Efficacy* Tinggi

Dalam menyelesaikan sesuatu, orang dengan *self efficacy* tinggi biasanya memutuskan untuk langsung terlibat. Tugas yang menantang akan dengan mudah diselesaikan oleh individu dengan rasa *self efficacy* yang tinggi. Dalam benak mereka, tugas bukanlah sesuatu yang berbahaya yang perlu dihindari. Tidak hanya itu, mereka juga menetapkan tujuan, mengabdikan diri untuk mencapai tujuan tersebut, dan menjadi benar-benar tertarik dan bersemangat terhadap

suatu aktivitas. Mereka juga berupaya lebih keras untuk menghindari potensi kemunduran. Adalah umum bagi orang-orang untuk memulihkan *self efficacy* mereka dengan singkat selepas merasakan kemunduran.

Orang dengan *self efficacy* tingkat tinggi mengaitkan kegagalan dengan kurangnya kemauan, keahlian, dan pengalaman. Mereka yang percaya pada kemampuannya sendiri cenderung unggul dalam apa yang ingin mereka lakukan. Orang dengan rasa efikasi diri yang tinggi menyukai tantangan yang baik.

Menurut Mellisyah Arrianti (2018) Ciri-ciri berikut ini umum di antara individu dengan *self-efficacy* yang tinggi:

- 1) Suka mencari situasi yang baru
- 2) Pada saat mengalami kegagalan, akan lebih cepat untuk bangkit
- 3) Percaya pada kemampuan yang dimilikinya
- 4) Menyelesaikan masalah dengan gigih
- 5) Tidak menghindari suatu masalah, tetapi memandangnya sebagai sebuah tantangan
- 6) Selalu optimis berhasil ketika menghadapi suatu tantangan
- 7) Bisa menemukan solusi dari suatu persoalan dengan efektif.

#### b. *Self Efficacy* Rendah

Orang yang kurang percaya diri terhadap kemampuannya atau efikasi dirinya akan menghindari sejumlah tugas yang menantang karena mereka memandangnya sebagai hambatan.



Tipe orang seperti ini mempunyai sedikit ambisi dan tidak terlalu berdedikasi untuk mencapai apa yang ingin mereka lakukan. Mereka terpaku pada kekurangan mereka, kesulitan yang akan mereka hadapi, dan potensi konsekuensi negatif setiap kali mereka dihadapkan pada tugas-tugas yang menantang. Ketika dihadapkan pada suatu tugas, orang dengan *self efficacy* rendah seringkali memutuskan untuk mengabaikannya.

Orang yang tidak percaya pada kemampuannya sendiri sering kali tidak membuat rencana ke depan ketika keadaan menjadi sulit. Mereka membutuhkan waktu lama untuk pulih dari kemunduran, bahkan ketika menghadapi tugas yang sukar. Bahkan jika seseorang berkemampuan tinggi, individu dengan *self efficacy* yang rendah tidak akan pernah berkeinginan mencapai apa pun yang mereka mampu. Keraguan mengurangi kepercayaan dirinya akan kemampuannya untuk sukses.

Seseorang dengan *self efficacy* yang rendah didapati sejumlah ciri Menurut Mellisyah Arrianti (2018) sebagai berikut:

- 1) Rendahnya komitmen dan aspirasi pada sebuah pekerjaan
- 2) Enggan mencoba situasi yang baru
- 3) Tidak percaya diri akan kecakapan yang dirinya miliki
- 4) Mudah menyerah dan tidak mau berusaha lebih untuk menyelesaikan masalah
- 5) Selalu menghindari persoalan yang sukar dan harus dihindari

- 6) Tidak yakin bisa menghadapi masalahnya
- 7) Tidak cepat berbenah dan memperoleh *self efficacy*nya kembali pada saat terjadi kegagalan

## Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif karena antara lain paling baik dilakukan dalam setting alami dan lebih menekankan pada pembuatan makna dan proses mengungkap makna di balik fenomena penelitian. Tujuannya adalah untuk mempelajari permasalahan pada tingkat yang lebih dalam, pada keadaan alamiahnya, dengan sedikit atau tanpa campur tangan peneliti terhadap fakta yang muncul. Selain alasan-alasan yang telah disebutkan, penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk lebih terlibat langsung, yang memungkinkan pemeriksaan lebih mendalam terhadap objek yang diteliti dan menghadirkan tantangan karena memerlukan tingkat keterampilan interpretasi yang lebih tinggi dari pihak peneliti. peneliti, khususnya dalam memahami sikap pembicara atau informan.

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah:

- a. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado (1 Orang)
- b. Kepala Bagian Umum Sekretariat DPRD Kota Manado (1 Orang)
- c. Kepala Bagian Keuangan Sekretariat DPRD Kota Manado (1 Orang)
- d. Kepala Sub Persidangan Sekretariat DPRD Kota Manado (1 Orang)
- e. ASN Bagian Keuangan Sekretariat DPRD Kota Manado (1 Orang)
- f. ASN Bagian Persidangan Sekretariat DPRD Kota Manado (1 Orang)



Adapun fokus penelitian ini adalah pada *Self Efficacy* Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado dengan berdasar pada teori menurut Zimmerman dalam Flora Puspitaningsih yang menjelaskan *self efficacy* dibedakan atas tiga indikator yaitu pertama *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas), kedua *Generality* (Luas bidang perilaku), dan ketiga *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan). Indikator-indikator itulah yang dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini.

## Hasil dan Pembahasan

### Magnitude (Tingkat Kesulitan Tugas)

Tingkat kesulitan tugas yang ada pada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado apalagi terkait dengan *Self Efficacy* kinerja dari para Pimpinan dan Pegawai ASN dari data hasil wawancara bisa dirangkumkan bahwa tingkat kesulitan tugas yang ada itu berbeda-beda dan ada tingkatannya, para Pimpinan dan pegawai ASN sejauh ini sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara individu maupun bekerjasama secara kelompok dalam hal ini berkoordinasi dengan pimpinan, pegawai bahkan dengan perangkat daerah yang lain, karena hal tersebut juga sudah merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dan diselesaikan oleh para pegawai ASN yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kota Manado.

Ada banyak kendala yang dihadapi oleh para pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kota Manado ketika melaksanakan atau merampungkan tugas dan kerja yang telah diberikan yaitu diantaranya kendala waktu, karena waktu untuk menuntaskan pekerjaan yang sudah dibagikan kadangkala relative sangat singkat bahkan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan atau

tumpang tindih pekerjaan yang ada. Kemudian ada kendala terkait sistem dan target kerja yang harus segera diselesaikan, bahkan juga masih ada hambatan terkait dengan berkas yang belum lengkap, sehingga kendala-kendala tersebut sudah pasti bisa menghambat para pegawai ketika melaksanakan tugas pokok dan fungsi pelaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan.

Pencapaian hasil kerja dari para ASN terkait target kerja yang diberikan oleh pimpinan sudah berjalan dengan optimal dan tanpa hambatan, para pegawai yang ada sudah bisa menyelesaikan pekerjaan yang sudah diamanatkan oleh Pimpinan dalam hal ini Sekretaris Dewan bahkan pun dari Pemerintah Kota Manado dan lain sebagainya. Kemudian ada pelaporan dari para pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kota Manado terkait dengan target kerja yang tercapai atau tidak tercapai, Karena jika tidak tercapai target kerja maka akan mempengaruhi tambahan tunjangan yang akan diberikan untuk para pegawai atau bisa merugikan para pegawai yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado.

### Generality (Luas Bidang Perilaku)

*Generality* (Luas Bidang Perilaku) mengenai kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas dalam konteks yang berbeda. Pengejaran yang berbeda memerlukan tingkat kepercayaan diri yang berbeda; misalnya, seorang siswa mungkin merasa kuat dengan kinerjanya di kelas statistik tetapi tidak yakin dengan kinerja kelas bahasa Inggrisnya, atau seorang pelaku diet mungkin merasa senang dengan kemampuannya untuk mematuhi rencana makan yang ketat. mempertahankan rutinitas olahraga yang teratur, namun ia masih belum yakin mengenai kemampuannya untuk mengekang rasa lapar.



Sesuai dengan data hasil wawancara yang telah didapatkan oleh peneliti jika disandingkan antara teori tersebut dan temuan yang didapatkan bahwa sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam memberikan pembagian tugas kepada para pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado sudah jelas bahkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sendiri dari setiap bagian yang ada baik itu kepada para ASN dan THL. Tetapi pada kenyataannya juga perilaku yang ditunjukkan oleh para pegawai ASN terkait dengan penyelesaian tugas dan pekerjaannya kadangkala harus adanya dorongan langsung dari atasan baru bisa dilakukan bahkan para pegawai masih suka menunda-nunda pekerjaan yang sudah diberikan, tetapi masih ada juga pegawai ASN yang bisa cepat menyelesaikan tugas kerjanya.

Sehingga bisa dikatakan hal tersebut berkaitan dengan *self efficacy* dari para pegawai yang ada dan terlihat efikasi diri dari para pegawai masih rendah dan hal itu masih menjadi hambatan yang ada di Sekretariat.

Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah tidak mau menghadapi aktivitas yang menantang karena mereka menganggap tugas tersebut sebagai hambatan. Sederhananya, kinerja adalah produk akhir dari upaya individu atau tim dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi dalam lingkup tugas dan tanggung jawab yang mereka dapatkan. Tipe orang seperti ini mempunyai sedikit ambisi dan tidak terlalu berdedikasi untuk mencapai apa yang ingin mereka lakukan. Pada saat berhadapan dengan banyak tugas yang sukar, mereka terpaku pada kelemahan mereka, kesulitan yang mereka hadapi, dan potensi konsekuensi negatifnya. Ketika dihadapkan pada suatu tugas, orang dengan *self efficacy* rendah seringkali memilih untuk mengabaikan dan menghindarinya.

## **Strength (Derajat Keyakinan atau Pengharapan)**

Efikasi diri atau *self efficacy* sangat bermanfaat dalam memberikan dampak keyakinan kepada para pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Manado, dengan didasarkan data hasil wawancara yang sudah dipaparkan sebelumnya, peneliti akan merangkumkan hasil wawancara terkait dengan indikator *strength* (Derajat Keyakinan atau Pengharapan) yakni ada solusi yang diberikan oleh pimpinan dan pegawai atas masalah ataupun kendala yang terjadi di Kantor Sekretariat DPRD Kota Manado seperti dilakukannya rapat ketika ada permasalahan yang terjadi, kemudian ada pendekatan secara emosional dengan cara mencari tahu penyebab masalah yang ada bahkan sampai keakar permasalahannya, dan diselesaikan secara bersama-sama. Bahkan menunggu arahan dari pimpinan dan mengkoordinasikannya dengan para pegawai.

Di Sekretariat DPRD Kota Manado masih adanya keluhan yang disampaikan oleh para pegawai baik itu ASN maupun THL diantaranya seperti para pegawai ingin lebih sering dilibatkan dalam berbagai kegiatan, masih ada pegawai juga yang mengeluhkan atau tidak mampu bahkan menolak terkait dengan tugas kerja yang telah diberikan oleh pimpinan. Kemudian terkait dengan waktu penyelesaian tugas pekerjaan yang kadangkala relative sangat singkat diberikan, sehingga para pegawai merasa waktunya itu sangat tidak efektif dalam melaksanakan tupoksi yang ada.

Keyakinan dari para pegawai terkait dengan latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diemban juga ikut berperan dalam *self efficacy* ASN di Sekretariat DPRD Kota Manado sekarang sudah ada jabatan fungsional sehingga latar belakang pendidikannya lebih



difokuskan, tetapi masih tidak bisa dipungkiri bahwa masih saja ada pegawai yang jabatannya belum sesuai dengan pendidikannya, bahkan dianggap bahwa latar belakang pendidikan yang ada tidak akan mempengaruhi pekerjaannya dan dianggap bahwa hal tersebut tidak terlalu menjadi masalah. Pekerjaan yang diberikan juga dilihat dari kemampuan yang bisa dilakukan oleh para pegawai baik itu ASN dan THL.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dengan didasarkan hasil data penelitian seperti yang sudah dilakukan pemaparan dan penjelasan pada bab sebelumnya terkait dengan *Self Efficacy* Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado dilihat dari indikator penelitian menurut teori Zimmerman. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

#### 1. *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas)

Tingkat kesulitan tugas yang ada pada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado bisa disimpulkan bahwa tingkat kesulitan tugas yang ada itu berbeda-beda dan ada tingkatannya, para Pimpinan dan pegawai ASN sejauh ini sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara individu maupun bekerjasama secara kelompok. Tetapi juga masih ada sejumlah hambatan yang dihadapi oleh para pegawai yaitu kendala waktu, karena waktu yang didapatkan untuk penyelesaian tugas yang sudah ditentukan kadangkala relative sangat singkat bahkan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan atau tumpang tindih pekerjaan yang ada. Kemudian ada kendala terkait sistem dan target kerja yang harus segera diselesaikan, bahkan juga masih ada hambatan terkait dengan berkas yang belum lengkap. Selanjutnya ada pelaporan dari para

pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kota Manado terkait dengan target kerja yang tercapai atau tidak tercapai, Karena jika tidak tercapai target kerja maka akan mempengaruhi tambahan tunjangan yang akan diberikan untuk para pegawai.

#### 2. *Generality* (Luas Bidang Perilaku)

Dilihat dari indikator kedua ini bisa peneliti simpulkan bahwa perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam memberikan pembagian tugas kepada para pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado sudah jelas. Perilaku yang ditunjukkan oleh para pegawai ASN terkait dengan penyelesaian tugas dan pekerjaannya kadangkala harus adanya dorongan langsung dari atasan baru bisa dilakukan bahkan para pegawai masih suka menunda-nunda pekerjaan yang sudah diberikan, bahkan masih saja ada yang belum disiplin terkait dengan waktu kerja, karena masih ada pegawai yang datang terlambat di kantor, hal tersebut bergantung pada kesadaran diri dan sikap yang ditunjukkan oleh setiap individu yang ada di Sekretariat sehingga terlihat efikasi diri dari para pegawai masih rendah dan hal itu masih menjadi hambatan yang ada di Sekretariat.

#### 3. *Strength* (Derajat Keyakinan atau Pengharapan)

Dalam indikator *Strength* (Derajat Keyakinan atau Pengharapan) bisa diambil kesimpulan bahwa ada pemberian solusi yang diberikan oleh pimpinan dan pegawai atas masalah yang terjadi di kantor Sekretariat DPRD Kota Manado seperti dilakukannya rapat ketika ada permasalahan yang terjadi, kemudian ada pendekatan secara emosional dengan cara mencari tahu penyebab masalah yang ada. Kemudian masih adanya keluhan yang disampaikan oleh para pegawai baik itu ASN maupun THL yakni para pegawai yang ingin lebih sering dilibatkan dalam berbagai kegiatan,



masih ada yang mengeluhkan atau tidak mampu bahkan menolak terkait dengan tugas kerja yang telah diberikan oleh pimpinan. Kemudian terkait dengan waktu penyelesaian tugas pekerjaan yang kadangkala relative sangat singkat, bahkan masih saja ada pegawai yang jabatannya belum sesuai dengan pendidikannya dan menganggap bahwa latar belakang pendidikan tidak akan mempengaruhi pekerjaan dan menganggap bahwa hal tersebut tidak terlalu menjadi masalah.

## Saran

Dengan didasarkan pada kesimpulan hasil penelitian yang sudah disajikan terkait *Self Efficacy* Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kota Manado, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Para pimpinan dan pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kota Manado harus lebih mengoptimalkan penerapan teori *self efficacy* tinggi dan harus ada peningkatan inovasi-inovasi yang diberikan oleh pegawai baik itu ASN dan THL yang ada dalam rangka mengatasi berbagai kendala yang dialami oleh sekretariat.
2. Pengawasan dari pimpinan terhadap para pegawai ASN dan THL harus bisa lebih ditingkatkan apalagi terkait dengan pelaksanaan kinerja dan disiplin dari para pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kota Manado.
3. Harus adanya perhatian yang lebih detail terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan oleh para pegawai dari Sekretariat, dan peningkatan pemahaman tentang pentingnya tugas pokok dan fungsi bahkan juga terkait dengan pentingnya latar belakang pendidikan dalam jabatan kepada pegawai juga harus lebih diperhatikan oleh pimpinan.

## Daftar Pustaka

- Alwisol. (2014). Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi). Malang: UMM Press.
- Bandura,A.(2015). Self-Efficacy - The Exercise of Control. New York: W.H.. Freeman and Company.
- Baron, A.. & Byrne, D.(2012). Psikologi Sosial Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Cassar,G. & Friedman, H. (2009). "Does Self-Efficacy Affect Entrepreneurial Investment ." Journal Strategic Entrepreneurship.
- Dimes,Y., Pangkey,M.S., & Plangiten, N. (2018). Kinerja Komisi Pemilihan Umum Dalam penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Jurnal Administrasi Negara,4(63).
- Fajri, Z. & Senja . (2003). Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Edisi Revisi, cet. 3. Semarang: Difa Publishers.
- Luthans , F. (2012) . Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mokoagow, M., Lengkong, F., & Londa. V. (2020). Kinerja Pemerintah Desa Dalam Penyelenggaraan Pembangunan Non Fisik Di Desa Tolotoyon Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Jurnal Administrasi Publik, 6(94).
- Manurung, S., Lengkong, F., & Ruru, J. (2021). Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Studi Kasus di LPP RRI Kota Manado). Jurnal Administrasi Publi, 7(101).
- Mellisyah Arrianti. (2018). "Keyakinan Diri (Self Efficacy) dan Intensi Perilaku Mencontek pada Saat Ujian (Studi Kasus pada Sekelompok Mahasiswa Jurusan BPI)". Journal Eprints
- Ormrod,J.,E.(2014). Psikologi Pendidikan Jilid II. Jakarta: Penerbit. Erlangga.
- Puspitaningsih, F. (2014). Pengaruh Efikasi Diri dan Pengatahuan Kewirausahaan terhadap



Minat Berwirausaha melalui Motivasi.  
Jurnal Ekonomi Pendidikan dan  
Kewirausahaan, 2, 224–236.

Prijodarminto. (2004). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Pratnya.

Ruky. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Santrock, Jhon W. (2011). *Life – Span Development : Perkembangan Masa Hidup*, Edisi 13, jilid II. Jakarta: Erlangga.

Sulistiyani. (2004). *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Gava Media.

Siagian, Sondang P. (2004) . *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid I. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Ulimpa, B., Posumah, J., & Kolondam, H. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Di Distrik Selemkai Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai di Distrik Selemkai Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 8 (113).

## **Regulasi/Peraturan**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil