

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI
SUMATERA UTARA (BPPRDSU)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Silvia Angraini
NPM : 1805160185
Progran Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 19 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SILVIA ANGRAINI
NPM : 1805160185
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK
DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA
UTARA (BPPRDSU)

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. LILA BISMALA, S.T., M.Si

EFRI KURNIA, SE., M.Si

Pembimbing

NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : SILVIA ANGRAINI
N.P.M : 1805160185
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA (BPPRDSU)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi



NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si

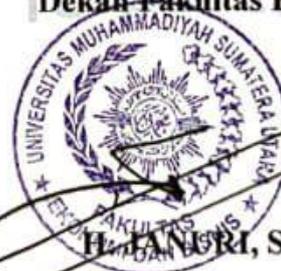
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. PANDE, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Silvia Angraini
NPM : 1805160185
Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Revisi latar belakang	10/07 2022	
Bab 2	Tambahkan teori, sumber data	15/07 2022	
Bab 3	Tabel, Kerangka, Sampel,	17/07 2022	
Bab 4	Revisi pembahasan	25/07 2022	
Bab 5	Pada keterbatasan	28/07 2022	
Daftar Pustaka	Pada masalah	29/07 2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACE: untuk disetujui	27/07 2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

ABSTRAK

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU)

Silvia Angraini

Program Studi Manajemen

Emai:silviasbr1999@gmail.com

Kinerja merupakan besarnya kontribusi pegawai yang diberikan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi atau perusahaan yang ditempati. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai perbandingan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai dengan kriteria ditentukan sebelumnya. Penelitian bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi memediasi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU).Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPPRDSU yang berjumlah 61 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 61 orang dengan menggunakan sampel jenuh.Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Warp PLS (Parsial Least Square) versi 5. 0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh langsung meskipun tidak secara signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara *self efficacy* terhadap motivasi pegawai. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.Terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan antara *self efficacy* terhadap motivasi pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara melalui motivasi.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Kinerja, Motivasi

ABSTRACT

The Influence of *Self Efficacy* on Employee Performance With Motivation as an Intervening Variable at the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province (BPPRDSU).

Silvia Angraini
Management Study Program
Email:silviasbr1999@gmail.com

Performance is the amount of employee contribution given to the progress and development of the organization or company occupied. Performance can also be defined as a comparison of the work carried out by employees with predetermined criteria. This study aims to determine and analyze the influence of self-efficacy mediating motivation on the performance of employees of the regional tax and retribution management agency for the province of North Sumatra (BPPRDSU).

This study uses the HRM theory related to Self Efficacy on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all BPPRDSU employees, totaling 61 people, while the sample that met the sampling criteria for observations made was 61 people using a saturated sample. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Hypothesis Testing (t-test and F-test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study used the Warp PLS (Partial Least Square) version 5.0 program. The results showed that there was a direct, though not significant, effect between self-efficacy on employee performance. There is a significant direct effect between self-efficacy on employee motivation. There is a significant direct influence between motivation on employee performance. There is a significant indirect effect between self-efficacy on the motivation of employees of the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province through motivation.

Keywords: *Self Efficacy*, Performance, Motivation

KATA PENGANTAR



Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil`alamin, Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya dan tidak lupa shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah “ **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara** “

Selama melakukan penulisan skripsi ini, peneliti mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, ayahanda Usman dan ibunda Sukrawerni yang telah memberikan perhatian, pengorbanan, memotivasi, dan mendoakan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan sebaik mungkin dan dengan hasil yang baik pula.
2. Bapak Prof Dr. H. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak Asscos. Prof. Dr Ade Gunawan, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb. S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
7. Bapak Asscos. Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
8. Ibu Nadia Purnama.SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang berperan, berkontribusi, dan memberikan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik mungkin.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi saya.
10. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
11. Seluruh Staff Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU).

12. Adik tersayang Yoga Hermanda ikut serta menyemangati penulis dalam membuat skripsi ini.
13. Teman penulis Nur widya sari, Yasinta Qorry, Annisa Khairani Uswa , yang membantu serta mendukung dalam penyusunan skripsi ini.
14. Teman-teman kelas D manajemen malam tahun 2018 yang selalu berjuang dari awal perkuliahan sampai sekarang.
15. Dan orang-orang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu namanya.

Pada penulisan skripsi ini, peneliti juga menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan penulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis. Aamiin Ya Rabbal `alamin

Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Agustus 2022

Penulis

Silvia Angraini
NIM. 1805160185

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1. Uraian Teori	8
2.1.1. <i>Self Efficacy</i>	8
2.1.1.1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	8
2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	9
2.1.1.3. Indikator <i>Self Efficacy</i>	12
2.1.2. Kinerja Pegawai	13
2.1.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai	13

2.1.2.2.	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	15
2.1.2.3.	Indikator Kinerja Pegawai.....	17
2.1.3	Motivasi	19
2.1.3.1.	Pengertian Motivasi	19
2.1.2.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.	20
2.1.2.3.	Indikator Motivasi.....	22
2.2.	Kerangka Konseptual	23
2.1.1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja	23
2.2.2	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Motivasi	24
2.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	25
2.2.4	Pengaruh Motivasi memediasi <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja....	27
2.3.	Hipotesis	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		29
3.1.	Pendekatan Penelitian.....	29
3.2.	Definisi Operasional	29
3.2.1	<i>Self Efficacy</i> (X).....	29
3.2.2	Kinerja (Y).....	30
3.2.3	Motivasi (Z).....	30
3.3.	Lokasi Objek dan Waktu Penelitian	30
3.3.1	Lokasi Penelitian	30
3.3.2	Waktu Penelitian.....	30
3.4.	Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1	Populasi	31
3.4.2	Sampel	32

3.5. Teknik Pengumpulan Data	33
3.5.1 <i>Interview</i> (Wawancara).....	34
3.5.2 Kuesioner (angket).....	34
3.6. Teknik Analisis Data	34
3.6.1 Analisis Model Pengukuran(Outer) Model.....	36
3.6.1.1 Construct Validity dan Reliability	36
3.6.1.2 Discriminant Validity.....	37
3.6.2 Analisis Model Structural (Inner)	37
3.6.2.1 R Square	37
3.2.2.2 F Square	38
3.6.2..3 Pengujian Hipotesis.....	38
3.6.3 Alasan Menggunakan Partial Least Square (PLS).....	39
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	41
4.1.1. Karakteristik Responden.....	41
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
4.1.3. Hasil Uji Convergen Validity	51
4.1.4. Hasil Uji Discriminant Validity	53
4.1.5. Hasil Uji Composite Reliability.....	54
4.1.6. Hasil Uji R Square	55
4.1.7. Hasil Uji F Square.....	56
4.1.8. Hasil Uji Direct Effect	57
4.1.9. Hasil Uji Indirect Effect.....	58
4.3. Pembahasan	60

BAB 5 PENUTUP.....	69
5.1. Kesimpulan.....	69
5.2. Saran.....	69
5.3. Keterbatasan penelitian.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
DAFTAR LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional 29
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian 31
Tabel 3.3	Data Pegawai 31
Tabel 3.4	Strata Pengambilan Sampel 33
Tabel 3.5	Penilaian Skala Likert..... 34
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 41
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 42
Tabel 4.3.	Hasil Deskripsi Variabel <i>Self Efficacy</i> 43
Tabel 4.4.	Hasil Deskripsi Variabel Kinerja..... 45
Tabel 4.5.	Hasil Deskripsi Variabel Motivasi 48
Tabel 4.6.	Hasil Uji Convergen Validity 51
Tabel 4.7.	Hasil Uji Discriminant Validity..... 53
Tabel 4.8.	Hasil Uji Composite Reliability 54
Tabel 4.9.	Hasil R Square 55
Tabel 4.10.	Hasil F Square 57
Tabel 4.11.	Hasil Direct Effect 57
Tabel 4.12.	Hasil Indirect Effect..... 58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual 28
Gambar 4.2.	Kerangka Model Outer loading 52
Gambar 4.3.	Kerangka Model Bootstrapping 59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) yang ada pada suatu perusahaan merupakan peranan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Proses manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jika didalam perusahaan proses manajemen sumber daya manusia (SDM) berjalan dengan baik maka perusahaan akan dengan mudah menjalankan kerjanya dan mencapai tujuan suatu perusahaan. Program peningkatan *self efficacy* dan motivasi pada pegawai merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindarkan dalam hal upaya meningkatkan kinerja dan prestasi pegawai.

Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan ataupun instansi. Artinya sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya (SDM) dan harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitas.

Self efficacy adalah istilah yang pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura. Beliau mendeskripsikan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) adalah sebagai

keyakinan yang dimiliki oleh seorang individu terhadap keahlian untuk menghasilkan serta menunjukkan tingkat kemampuan dalam mengerjakan latihan yang mempengaruhi peristiwa yang terjadi dalam kehidupan. Efikasi diri (*self efficacy*) menentukan keyakinan bagaimana seseorang berfikir, merasa, dan memotivasi dirinya saat melakukan sebuah tindakan. (Agustin & Dewi, 2018).

Self Efficacy memiliki peran penting dalam membangun kepercayaan diri seseorang yang memiliki kemampuan untuk memberikan kontrol pada setiap kegiatan yang mempengaruhi hidupnya (Arianty et al., 2016).

Permasalahan yang terdapat pada pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU) Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai yang bekerja bahwa masih rendahnya tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan hal inilah yang dirasakan pada Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU). Seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetkan institusi atau organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja bisa dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memnuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

Kinerja merupakan besarnya kontribusi pegawai yang diberikan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi atau perusahaan yang ditempati. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai perbandingan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai dengan kriteria ditentukan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil nyata

kerja atau implementasi kerja (Fazira, Yuni & Mirani, Riska. 2019). Kinerja dapat ditampilkan berupa kerja individu atau kerja kelompok. Kinerja pegawai yaitu sikap atau kepribadian baik yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai Menurut (Arianty, 2014). Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia – sia. Kinerja adalah pengukuran sebuah kegiatan dalam mencapai target/tujuan yang telah ditetapkan. Apakah kegiatan tersebut dikerjakan lebih baik dari hari sebelumnya. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang sudah diraih dimana dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta sesuai dengan harapan organisasi/perusahaan. (Gultom, D. K., & Arif, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Bangun (2012) jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Dengan kinerja pegawai yang baik diharapkan organisasi mampu bersaing. Dapat diakui bahwa organisasi mempunyai kinerja yang berkualitas. Khususnya pada masalah Kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan yang menyebabkan menurunnya kinerja para pegawai Permasalahan yang erat

kaitannya dengan motivasi kerja yakni berkaitan dengan penghargaan atas aktualisasi diri yang telah dilakukan. Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja memiliki tingkat signifikan yang sangat tinggi. motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu tersebut suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. (Robbins & Judge, 2017).

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang dapat mengakibatkan seseorang terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Adapun penjelasan dan pendapat para ahli mengenai definisi motivasi yang telah dijabarkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa terdorong untuk lebih giat lagi dalam bekerja yang disebabkan oleh adanya suatu keinginan yang ingin dicapai oleh orang tersebut. (Siagian, T., & Khair, 2018).

Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai “daya penggerak yang telah menjadi aktif . Dalam melakukan kegiatan motivasi sangat diperlukan. Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan yang mencapai tujuan”. Dorongan yang kuat dalam diri seseorang dalam melakukan kegiatan akan membuat dirinya berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. (Sardiman, 2013).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, terkait dengan **“Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU).**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka indentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pegawai tidak menggunakan waktu dengan baik, sehingga pegawai meragukan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
- b. Masih rendahnya tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan.
- c. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan yang menyebabkan menurunnya kinerja para pegawai

1.3. Batasan Masalah

Hasil yang diperoleh dari sebuah penelitian yang dilakukan di Badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara maka penulis membatasi penelitian pada masalah Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel interverning pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU)?
2. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU)?

3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU)?
4. Apakah ada pengaruh motivasi memediasi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU)?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU).
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi memediasi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU)?

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU).
- 2) Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khusus dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM).
- 3) Hasil dijadikan sebagai acuan bagi rekan peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang mengambil Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU).

b. Manfaat Praktis

- 1) Melalui hasil penelitian akan diketahui Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening untuk selanjutnya sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU)
- 2) Sebagai saran dan masukan kepada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU) dalam hal pengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. *Self Efficacy*

2.1.1.1. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. (Khaerana, 2020).

Self efficacy dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance a ccomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experinces*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkitan emosi (*emotional physiological states*). (Fadilah, 2018).

Self-efficacy merupakan kepercayaan karyawan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya. *Self-efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. (Farisi et al, 2022).

Self efficacy mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan lebih ulet dan tahan menghadapi situasi disekitarnya. *Self efficacy* merupakan suatu bentuk keyakinan

pada diri seseorang individu bahwa dirinya mampu melaksanakan dan menyelesaikan sebuah pekerjaan dan tugas yang diberikan. (Hermawati, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* adalah perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak atau mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya

Keadaan tersebut merupakan hal yang sangat wajar karena dengan adanya kecemasan maka seseorang dapat mengontrol diri mereka agar tidak terlalu sombong terhadap apa yang telah mereka memiliki, tapi pada kecemasan ini menjadi tidak wajar ketika seseorang menjadi cemas yang berlebihan seperti sampai mengeluarkan keringat dingin atau tiba-tiba merasa tidak mampu untuk melakukan sesuatu. Dalam keadaan tersebut *self efficacy* sangat berpengaruh dalam mengatasi kecemasan berbicara dimana seseorang yang yakin dengan kemampuan yang dia miliki maka seseorang tersebut akan sangat kecil sekali kemungkinan untuk mengalami kecemasan berbicara, begitupun sebaliknya, apa bila seseorang tersebut memiliki *self efficacy* yang rendah maka akan sangat besar sekalikemungkinan seseorang tersebut mengalami kecemasan berbicara (Handoko, 2016).

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan *self-efficacy* menurut (Ormrod, 2009) sebagai berikut:

1. Keberhasilan dan kegagalan pembelajaran sebelumnya Ketika individu menjumpai kegagalan atau kemunduran kecil dalam proses mencapai

kesuksesan, mereka belajar bahwa mereka dapat meraih kesuksesan jika mereka berusaha lebih keras lagi. Mereka juga memahami bahwa kegagalan dapat memberikan informasi untuk mengembangkan efikasi diri yang kuat.

2. Pesan dari orang lain

Efikasi diri seseorang bisa meningkat melalui stimulus berupa alasan-alasan yang diberikan oleh orang lain kepada seseorang bahwa mereka dapat sukses di masa depan. Bahkan umpan balik negatif dapat meningkatkan performa apabila umpan balik itu mengkomunikasikan keyakinan bahwa perbaikan itu sangat mungkin.

3. Keberhasilan dan kegagalan orang lain

Seseorang sering mempertimbangkan kesuksesan dan kegagalan orang lain ketika menilai peluang sukses mereka sendiri. Optimisme mengenai kemampuan seseorang dapat dibentuk melalui pengamatan kesuksesan dan kegagalan orang lain sehingga efikasi diri mereka bias meningkat.

4. Keberhasilan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar

Efikasi diri yang lebih besar secara kolektif tergantung tidak hanya pada persepsi seseorang dan orang lain, melainkan juga pada persepsi mereka tentang bagaimana mereka dapat bekerjasama secara efektif dan mengkoordinasikan peran dan tanggung jawab mereka.

Selanjutnya menurut (Alwisol, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi *Self efficacy* adalah :

1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan

meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu didapatkan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang didapatkan tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

2.1.1.3.Indikator *Self Efficacy*

Ada pun indikator *self efficacy* menurut (Khaerana, 2020), sebagai berikut:

1. Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Pegawai merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Kemampuan yang lebih baik daripada orang lain

Pegawai yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, pegawai memahami prosedur kerja serta tetap semangat melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan.

3. Tantangan akan pekerjaan

Pegawai merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4. Kepuasan akan pekerjaan

Pegawai selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator efikasi diri atau self efficacy) yaitu keberhasilan dan kegagalan sebelumnya, pesan orang lain, keberhasilan dan kegagalan orang lain, dan keberhasilan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar (Ormrod, 2009). Sedangkan indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini menurut (Lown, 2011), yaitu :

1. Kemampuan dalam perencanaan pengeluaran keuangan.
2. Kemampuan dalam mencapai tujuan keuangan.
3. Kemampuan pengambilan keputusan saat muncul kejadian tak terduga.
4. Kemampuan dalam menghadapi tantangan keuangan.
5. Keyakinan dalam pengelolaan keuangan.
6. Keyakinan terhadap kondisi keuangan di masa depan.

2.1.2. Kinerja

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja ialah suatu tanda berhasil atau tidaknya seseorang maupun sekelompok untuk melaksanakan pekerjaan real dan telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Dalam fungsinya kinerja tidak berdiri sendiri akan tetapi kinerja berhubungan dengan beberapa faktor baik itu faktor individu, organisasi maupun lingkungan eksternal. (Veithzal Rivai, 2014).

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerha memberi pengaruh sebagai *driven force*

(kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sama. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka Panjang.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.(Fahmi, 2016).

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2014).

“Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. (Tirtayasa, 2019).

Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk

pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. (H. Murti & Srimulyani, 2013).

Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan pentingnya organisasi. (Rivai & Sagala, 2011).

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Widodo, 2015), kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor, antara lain:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja).
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut (Sutrisno, 2018) yaitu :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi, Dalam hubungannya dengan kinerja maka ukuran Baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya Adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu

Memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

- 2) Otoritas dan Tanggung jawab, Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadikannya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
- 3) Disiplin, Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.
- 4) Inisiatif, Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam Bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam Organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar meningkatkan kinerja pegawai yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab.

2.1.2.3 Indikator Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja (Kasmir, 2016) yakni:

5) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat Kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

6) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

7) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhinya ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerja kurang baik, demikian pula sebaliknya.

8) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah

dianggarkan.

9) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sudah berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

10) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kekurangan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai secara individual (Gary, 2013) sebagai berikut:

- 1) *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- 2) *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- 3) *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan ataupun informasi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tidak lanjut pekerjaannya.
- 5) *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- 6) *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi tercermin bahwa orang yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan yang membuat orang bersemangat akan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga melakukan tindakan maupun cara-cara tertentu untuk membawa kearah tujuanyang optimal. Motivasi merupakan hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut sebagai pendorong, pendukung ataupun kebutuhan yang membuat seseorang lebih semangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga bertindak dan berbuat berdasarkan cara-cara tertentu dan membawa ke arah yang lebih optimal. (Mujiatun, 2015).

Keberhasilan pengelolaan instansi atau organisasi sangat ditentukan oleh aktivitas penggunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki skil untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi yaitu suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Motivasi bisa diartikan sebagai suatu keadaan kejiwaan dan sikap mental seseorang yang mendorong kegiatan, memberikan energi, serta mengarahkan perilaku kearah untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan. (Jufrizen, 2018).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2018).

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. (Jufrizen & Hadi, 2021).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong tingkat kinerja dan prestasi seseorang menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan, dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). (Sembiring & Tanjung, 2021).

Dari penjelasan dan pendapat beberapa ahli tentang motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan serta sikap mental seseorang yang memberi semangat, mendorong kegiatan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan untuk memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Bismala, L., Arianty, N., & Farida, 2014) menyatakan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu, diartikan sebagai minat, sikap, serta kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.
- 2) Karakteristik pekerjaan, yaitu pekerjaan yang memuaskan akan banyak

memotivasi pegawai, daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.

- 3) Karakteristik situasi kerja, yaitu faktor situasi kerja yang terdiri dari lingkungan kerja terdekat serta tindakan perusahaan sebagai kesatuan.

Sementara itu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya motivasi kerja pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2014)

- 1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan hal terpenting yang paling dibutuhkan oleh setiap orang, karena hal tersebut merupakan salah satu upaya agar dapat bertahan hidup dengan mengerjakan berbagai hal, misalnya seperti bekerja.

- 2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki merupakan keinginan untuk mempunyai suatu barang, sehingga munculnya keinginan tersebut akan menjadikan seseorang terdorong untuk bekerja.

- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Tujuan seseorang bekerja yaitu selain mendapatkan gaji juga ingin mendapatkan pencapaian yang lebih tinggi, dihormati orang lain, memiliki nama baik dan lain sebagainya.

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Apabila seseorang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah perusahaan, maka seseorang tersebut akan berkeinginan agar pekerjaannya mendapat pengakuan atas prestasinya dengan cara diberi penghargaan.

- 5) Keinginan untuk berkuasa

Dalam berkerja seseorang pasti mempunyai keinginan untuk berada diposisi yang lebih tinggi seperti menjadi pemimpin atau dipilih menjadi ketua atau

kepala dan sebagainya.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Adapun indikator mengenai motivasi menurut (Mangkunegara, 2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras, yaitu Pekerjaan yang tidak terasa berat saat anda bekerja keras, fokus pada tujuan anda akan membuat pekerjaan apapun terasa jauh lebih mudah.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu gambaran tentang masa depan yang diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
- 3) Tingkat cita cita yang tinggi, yaitu kunci yang akan menentukan masa depan dan memotivasi dirinya sehingga sikap perilaku dan segala aktivitas yang dilakukan gunanya untuk suatu hari nanti.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu suatu hal untuk mengetahui tugas tanggung jawab ke karyawan agar bekerja dengan baik dan efektif..
- 5) Usaha untuk maju, yaitu pola pikir yang memandang masa depan dengan memotivasi diri dari aktivitas atau kegiatan yang sudah dilakukan dari awal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 6) Ketekunan, yaitu upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
- 7) Rekan kerja, yaitu diberbagi tempat ataupun bekerja sama mengenai hal hal yang harus dikerjakan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu sumber daya yang harus dikelola dengan baik agar individu atau organisasi bisa mencapai tujuan secara efektif dan

efisien.

Terdapat beberapa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut (Erni, 2018) :

1) Usaha (Effort)

Usaha (Effort) merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2) Ketekunan (Persistence)

Ketekunan (Persistence) yang dijalankan oleh individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugasnya yang diberikan.

3) Arah (Direction)

Arah (Direction) mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilakunya bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2018)

2.2.1 Pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja

Self Efficacy memiliki peran penting dalam membangun kepercayaan diri seseorang yang memiliki kemampuan untuk memberikan kontrol pada setiap kegiatan yang mempengaruhi hidupnya (Erni, 2018).

Self efficacy yang tinggi membantu membuat perasaan tenang dalam mendekati tugas dan kegiatan yang sulit. Sebaliknya, orang yang meragukan kemampuan dirinya, mereka bisa percaya bahwa sesuatu itu lebih sulit daripada sesungguhnya (Mukhid, 2009).

Usaha industri rumah tangga di Kecamatan Percut Sei Tuan masih sulit mendapatkan bahan baku, permasalahan permodalan yang terus dihadapi, dengan motivasi usaha yang masih rendah serta kendala pemasaran produk yang menjadi kendala kritis dalam perkembangan usaha industry (Arianty et al., 2016).

Self Efficacy merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan (C. D. Murti & Utami, 2021). *Self efficacy* dapat mendorong karyawan untuk menjelaskan tentang kegagalan ataupun keberhasilan yang dialami. *Self efficacy* juga dapat berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya (Ary & Sriathi, 2019). Perilaku yang berasal dari dalam diri merupakan perilaku yang diyakini berada di bawah kendali pribadi seseorang. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang dicapai membuat seseorang menjadi giat dalam bekerja untuk mencapai hasil terbaik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasan & Khaerana, 2020) menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo.

2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nelson, 2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terdahulu menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada masing-masing penelitian sebelumnya

Self-efficacy adalah suatu keyakinan individu terhadap kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu. pegawai yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan mereka lebih mungkin untuk bekerja lebih keras untuk menetapkan tujuan, dan mencapai prestasi yang lebih tinggi sedangkan pegawai yang memiliki *self-efficacy* rendah akan lebih mudah putus asa dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dalam penelitiannya terhadap mahasiswa pada sebuah Universitas di Amerika Serikat menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif pada motivasi kerja. Maka dapat dikatakan semakin tinggi *self-efficacy* seseorang semakin tinggi kepuasan kerja seseorang tersebut dan semakin rendah *self efficacy* seseorang maka tingkat kepuasan kerjanya semakin menurun. (Betz 2004).

2.2.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Pemberian motivasi kepada karyawan akan membuat karyawan terpacu untuk bekerja sesuai dengan acuan kerja dan bertanggung jawab sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (Murty & Hudiwinarsih, 2012). (Wibowo, 2014) mengatakan adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja dapat dilihat dari masalah kinerja tergantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat. Sedangkan (Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau

bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan (Jufrizen & Pulungan, 2017) menunjukkan bahwa motivasi yang positif dapat mempengaruhi pegawai agar menjalankan sesuatu sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

(Vietzhal Rivai, 2014). berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. (Kariyamin, N. Hamzah., 2020).

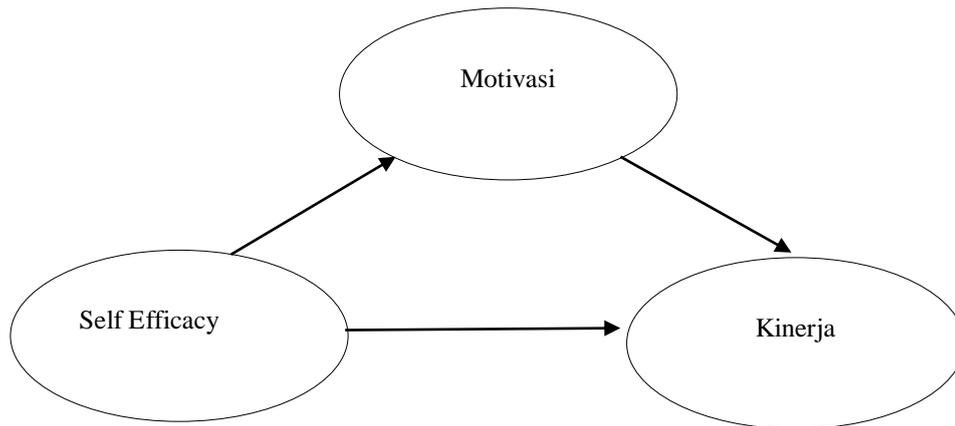
Keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik dapat dihasilkan dari peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional pegawai akan mendapat kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. (Mathis & Jackson, 2011).

2.2.4 Pengaruh motivasi memediasi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai

Terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. (Abdillah & Hartono, 2017).

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kapabilitas yang dimilikinya dalam mengorganisir dan melaksanakan kegiatankegiatan yang mensyaratkan pencapaian tingkat kinerja tertentu. Keyakinan akan kemampuan diri akan mempengaruhi cara orang dalam berpikir, merasakan dan memotivasi diri mereka sendiri dalam bertindak. (Sulaiman, 2014)

Disiplin merupakan suatu hal terpenting didalam perusahaan, karena didalamnya pegawai harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh 31 perusahaan. Standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kinerja karyawan dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. (Mathis & Jackson, 2011).



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dalam penelitian. (Sugiyono, 2018). Berdasarkan kerangka konseptual di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU).
2. *Self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU).
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU)
4. Motivasi memediasi *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara (BPPRDSU).

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk memenuhi pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain (Juliandi et al., 2014). Data yang diambil dari penelitian ini ialah kuantitatif, data kuantitatif pada umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relative singkat dibanding dengan data kualitatif. Masalah yang diteliti tentu lebih umum, memiliki wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks. Penelitian kualitatif lebih sistimatis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. (Juliandi et al., 2014).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variable dari suatu faktor. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Self Efficacy</i> (X)	<i>Self efficacy</i> merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Rimper dan Kawet (2014) dalam (Khaerana, 2020).	1) Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. 2) Kemampuan yang lebih baik daripada orang lain 3) Tantangan akan pekerjaan 4) Kepuasan akan pekerjaan	Likert

		(Khaerana, 2020)	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented</i> dan <i>non profit oriented</i> yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kualitas (mutu) 2) Kuantitas (jumlah) 3) Waktu (jangka waktu) 4) Penekanan biaya 5) Pengawasan 6) Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016) 	Likert
Motivasi (Z)	Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kerja keras. 2) Orientasi Masa Depan. 3) Tingkat cita cita yang tinggi. 4) Orientasi tugas/sasaran. 5) Usaha untuk maju.. 6) Ketekunan. 7) Rekan kerja. 8) Pemanfaatan waktu. (Mangkunegara, 2016) 	Likert

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Pelaksanaan dari penelitian ini penulis mengambil tempat penelitian di Jl. Sisingamangraja KM 5.5

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada April 2022 sampai dengan Juni 2022. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

	Kegiatan	Periode															
		Mei 22				Juni 22				Juli 22				Agst 22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pencarian data	■															
2	Pengelolaan data		■	■													
3	Penelitian data				■												
4	Pengajuan judul					■											
5	Penyusunan proposal						■										
6	Bimbingan Proposal							■									
7	Seminar Proposal								■								
8	Pengumpulan data							■	■	■	■	■	■				
9	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																■

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek yang akan diteliti oleh peneliti (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, hal 114).

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 156 orang.

Tabel 3.3
Data Pegawai

No	Unit Kerja	Jumlah ASN
1	Sekretariat	87
2	Bangdal	21
3	PKB & BBN KB	17
4	PAP, PBBKB, & Pajak Rokok	16
5	Retribusi Dan Pendapatan Lainnya	15
Total		156

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang digunakan dalam suatu penelitian (Juliandi et al., 2015). Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan sebanyak 10%

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk menentukan sampel yang ada di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{156}{(1 + 156 \cdot (0.1)^2)}$$

$$N = \frac{156}{2,56}$$

$$n = 61$$

Dengan demikian sampel dari penelitian ini berjumlah 61 orang ASN di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.4
Strata Pengambilan Sampel

No	Unit Kerja	Sampel
1	Sekretariat	28
2	Bangdal	10
3	PKB & BBN KB	8
4	PAP, PBBKB, & Pajak Rokok	8
5	Retribusi Dan Pendapatan Lainnya	7
Total		61

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting* berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari *settingnya*, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2017).

Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket) dan gabungan keduanya.

Pengumpulan data berdasarkan tekniknya, yaitu melalui wawancara, kuisisioner.

1. *Interview* (wawancara), merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.
2. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. (Sugiyono, 2018). Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert yang digunakan peneliti ialah bentuk pernyataan guna mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data.

Tabel 3.5
Penilaian Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya suatu instrumen maka di uji dengan :

3.6. Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural*

Equation Model (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relative sulit terukur secara bersamaan. Menurut (Santoso 2014) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.

PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis covariance based dengan component based PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu (Latan, H dan Ghozali 2012) :

- 1) Tahap pertama adalah melakukan uji measurement model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
- 2) Tahap kedua adalah melakukan uji structural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (b) validitas diskriminan (discriminant validity). (2) analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (R-square); (b) F-square; (c) pengujian hipotesis yakni (1)

pengaruh langsung (direct effect); (2) pengaruh tidak langsung (indirect effect) dan (3) total effect. Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outer) Model

Analisis model pengukuran (outer model) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) Construct reliability and validity dan (2) Discriminant validit. (Juliandi, 2018).

3.6.1.1 Construct Validity dan Reliability

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program SmartPLS 5.0. Prosedur pengujian validitas adalah convergent validity yaitu dengan mengkorelasikan skor item (component score) dengan construct score yang kemudian menghasilkan nilai loading factor. Nilai loading factor dikatakan tinggi jika komponen atau indicator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading* factor 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Imam Ghozali & Fuad, 2008).

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau cronbachs

alpha dan composite reliability. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra & Dash, 2016).

3.6.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Tujuan dari uji structural model adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari partial least square itu sendiri. Structural atau inner model dapat diukur dengan melihat nilai R-Square model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variable dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur bootstrapping dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (significance level 5%) atau lebih besar dari 1,65 (significance level 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya.

3.6.2.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai

(adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.2.2 F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (hypotesis testing) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

1) Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik;

dan (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai PValues > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2.) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

3.6.3 Alasan Menggunakan Partial Least Square (PLS)

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala teori, ordinal, interval sampai ratio digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Karena lebih menitikberatkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka misspesifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam covarian based SEM karena akan terjadi unidentified model (I Ghozali & Latan, 2012).

Berikut adalah beberapa alasan penggunaan PLS pada penelitian ini:

1. Algoritma PLS tidak terbatas hanya untuk hubungan antara indikator dengan konstruk latennya yang bersifat reflektif saja, tetapi algoritma PLS juga dipakai untuk hubungan yang bersifat formatif.
2. PLS dapat digunakan untuk menaksir model path
3. PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks yaitu terdiri dari banyak variabel laten dan manifest tanpa mengalami masalah dalam estimasi data.
4. PLS dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring atau tidak tersebar diseluruh nilai rata-ratanya
5. PLS dapat digunakan untuk menghitung variabel moderator secara langsung, karena penelitian ini sendiri terdiri dari 1 variabel moderator.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU). Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variable X yaitu *Self Efficacy* 12 pertanyaan untuk variable Y yaitu Kinerja dan 16 pertanyaan untuk Motivasi yaitu Z sebagai variabel mediasi dengan sampel penelitian menggunakan *skala likert*

Karakteristik responden dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan responden. Adapun hasil karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	35	57,4
Perempuan	26	42,6
Total	61	100,0

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil karakteristik responden pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang (57,4%) dan

responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 26 orang (42,6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara di dominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Adapun hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/Sederajat	8	13,1
D-III	19	31,1
S-1	23	37,7
S-2	11	18,0
Total	61	100,0

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil karakteristik responden pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 8 orang (13,1%), responden berpendidikan D-III berjumlah 19 orang (31,1%), responden berpendidikan S-1 berjumlah 23 orang (37,7%), dan responden berpendidikan S-2 berjumlah 11 orang (18,0%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara di dominasi oleh pegawai berpendidikan S-1.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dalam penelitian ini akan menyajikan hasil perolehan distribusi kuesioner penelitian. Adapun hasil deskripsi variabel penelitian dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil deskripsi variabel *self efficacy*

Adapun hasil deskripsi variabel *self efficacy* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3.
Hasil Deskripsi Variabel Self Efficacy

No.	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0,0	0	0,0	6	9,8	11	18,0	43	70,5	61	100,0
2	0	0,0	0	0,0	11	18,0	10	16,4	39	63,9	61	100,0
3	0	0,0	0	0,0	6	9,8	14	23,0	40	65,6	61	100,0
4	0	0,0	0	0,0	9	14,8	12	19,7	39	63,9	61	100,0
5	0	0,0	0	0,0	8	13,1	15	24,6	37	60,7	61	100,0
6	0	0,0	0	0,0	8	13,1	13	21,3	39	63,9	61	100,0
7	0	0,0	3	4,9	9	14,8	9	14,8	39	63,9	61	100,0
8	0	0,0	5	8,2	12	19,7	5	8,2	37	60,7	61	100,0

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskripsi variabel pada Tabel 4.3 dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Pernyataan terkait dengan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan waktu yang diberikan mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 70,5%.
- b. Pernyataan terkait dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 63,9%.
- c. Pernyataan terkait dengan saya mempunyai kemampuan yang dapat diandalkan ketika dibutuhkan mayoritas responden memberikan

tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 65,6%.

- d. Pernyataan terkait dengan kemampuan yang saya milik dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 63,9%.
- e. Pernyataan terkait dengan saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan walaupun baru pertama kali diberikan tugas mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 60,7%.
- f. Pernyataan terkait dengan pada dasarnya saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya saat ini mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 63,9%.
- g. Pernyataan terkait dengan pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 63,9%.
- h. Pernyataan terkait dengan stasan saya puas atas kerjaan yang diberikan kepada saya mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 60,7%.

2. Hasil deskripsi variabel kinerja

Adapun hasil deskripsi variabel kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4.
Hasil Deskripsi Variabel Kinerja

No.	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,0	3	4,9	2	3,3	23	37,7	31	50,8	61	100,0
2	0	0,0	3	4,9	13	21,3	28	45,9	23	37,7	61	100,0
3	0	0,0	6	9,8	15	24,6	17	27,9	22	36,1	61	100,0
4	0	0,0	3	4,9	2	3,3	14	23,0	42	68,9	61	100,0
5	0	0,0	1	1,6	3	4,9	16	26,2	41	67,2	61	100,0
6	0	0,0	0	0,0	9	14,8	24	39,3	27	44,3	61	100,0
7	0	0,0	0	0,0	14	23,0	19	31,1	26	42,6	61	100,0
8	0	0,0	0	0,0	4	6,6	20	32,8	35	57,4	61	100,0
9	0	0,0	0	0,0	4	6,6	19	31,1	36	59,0	61	100,0
10	0	0,0	0	0,0	4	6,6	18	29,5	37	60,7	61	100,0
11	0	0,0	1	1,6	3	4,9	24	39,3	33	54,1	61	100,0
12	0	0,0	1	1,6	3	4,9	19	31,1	37	60,7	61	100,0

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskripsi variabel pada Tabel 4.4 dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Pernyataan terkait dengan pegawai cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya yang diberikan pimpinan kepadanya mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 50,8%.
- b. Pernyataan terkait dengan pegawai dapat bekerja dengan cekatan cepat, dan tepat dengan waktu yang diberikan kepadanya mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dengan persentase sebesar 45,9%.
- c. Pernyataan terkait dengan pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar

36,1%.

- d. Pernyataan terkait dengan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan lebih cepat dari harapan organisasi mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 68,9%.
- e. Pernyataan terkait dengan untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 67,2%.
- f. Pernyataan terkait dengan saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 44,3%.
- g. Pernyataan terkait dengan anda mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 42,6%.
- h. Pernyataan terkait dengan menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 57,4%.
- i. Pernyataan terkait dengan anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan

mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 59,0%.

- j. Pernyataan terkait dengan pengawasan merupakan suatu penilaian kerja bagi para pegawai yang sedang diawasi mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 60,7%.
- k. Pernyataan terkait dengan hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan Perusahaan mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 54,1%.
- l. Pernyataan terkait dengan saudara menganggap rekan kerja di perusahaan tidak hanya sebatas rekan kerja tapi sudah seperti bagian dari keluarga mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 60,7%.

3. Hasil deskripsi variabel motivasi

Adapun hasil deskripsi variabel motivasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Hasil Deskripsi Variabel Motivasi

No.	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,0	24	39,3	27	44,3	4	6,6	4	6,6	61	100,0
2	0	0,0	24	39,3	27	44,3	2	3,3	6	9,8	61	100,0
3	0	0,0	24	39,3	27	44,3	3	4,9	5	8,2	61	100,0
4	1	1,6	25	41,0	32	52,5	1	1,6	0	0,0	61	100,0
5	1	1,6	27	44,3	29	47,5	0	0,0	2	3,3	61	100,0
6	3	4,9	24	39,3	31	50,8	1	1,6	0	0,0	61	100,0
7	0	0,0	24	39,3	29	47,5	3	4,9	3	4,9	61	100,0
8	0	0,0	23	37,3	30	49,2	3	4,9	3	4,9	61	100,0
9	0	0,0	23	37,7	28	45,9	5	8,2	3	4,9	61	100,0
10	0	0,0	22	36,1	27	44,3	7	11,5	3	4,9	61	100,0
11	0	0,0	22	36,1	27	44,3	7	11,5	3	4,9	61	100,0
12	3	3,3	25	41,0	28	45,9	6	6,6	0	0,0	61	100,0
13	0	0,0	25	41,0	28	45,9	6	9,8	0	0,0	61	100,0
14	4	6,6	28	45,9	23	37,7	3	4,9	1	1,6	61	100,0
15	0	0,0	22	42,6	22	36,1	5	8,2	6	9,8	61	100,0
16	0	0,0	26	42,6	21	34,4	7	11,5	5	8,2	61	100,0

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskripsi variabel pada Tabel 4.5 dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Pernyataan terkait dengan saya selalu berusaha untuk melakukan segala sesuatu dengan baik sehingga prestasi yang diharapkan berhasil mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 44,3%.
- b. Pernyataan terkait dengan saya berpandangan bahwasannya peningkatan karir hanya diperoleh dari kerja keras mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 44,3%.

- c. Pernyataan terkait dengan saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 44,3%.
- d. Pernyataan terkait dengan saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 52,5%.
- e. Pernyataan terkait dengan atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 47,5%.
- f. Pernyataan terkait dengan bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 50,8%.
- g. Pernyataan terkait dengan saya selalu berusaha untuk melakukan segala sesuatu dengan baik sehingga prestasi yang diharapkan berhasil mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 47,5%.
- h. Pernyataan terkait dengan saya selalu mempunyai ide-ide baru yang dapat mendorong peningkatan karir mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 49,2%.
- i. Pernyataan terkait dengan Saya berpandangan bahwasannya aktivitas (pekerjaan) yang sekarang dilakukan berguna untuk dikemudian hari mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan

- persentase sebesar 45,9%.
- j. Pernyataan terkait dengan saya mengerti apa yang akan dilakukan untuk mencapai keinginan mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 44,3%.
 - k. Pernyataan terkait dengan ketekunan pekerjaan yang diberikan pada awalnya belum menguasai lambat laun dapat mengerjakan sesuai dengan petunjuk yang diberikan mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 44,3%.
 - l. Pernyataan terkait dengan atasan menghargai dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang tekun yang melakukan pekerjaannya mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 45,9%.
 - m. Pernyataan terkait dengan sikap teman kerja Bapak/ibu mampu membuat Bapak/ibu termotivasi untuk bekerja mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 45,9%.
 - n. Pernyataan terkait dengan kerjasama kelompok dalam menyusun pekerjaan kantor dapat membuat Bapak/ibu termotivasi untuk bekerja mayoritas responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan persentase sebesar 45,9%.
 - o. Pernyataan terkait dengan saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 42,6%.

- p. Pernyataan terkait dengan saya dapat menyelesaikan pekerjaan melakukan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 42,6%.

4.1.3. Hasil Uji Convergen Validity

Pengujian *convergent validity* menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* $> 0,7$. Adapun hasil *convergen validity* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Hasil Uji Convergen Validity

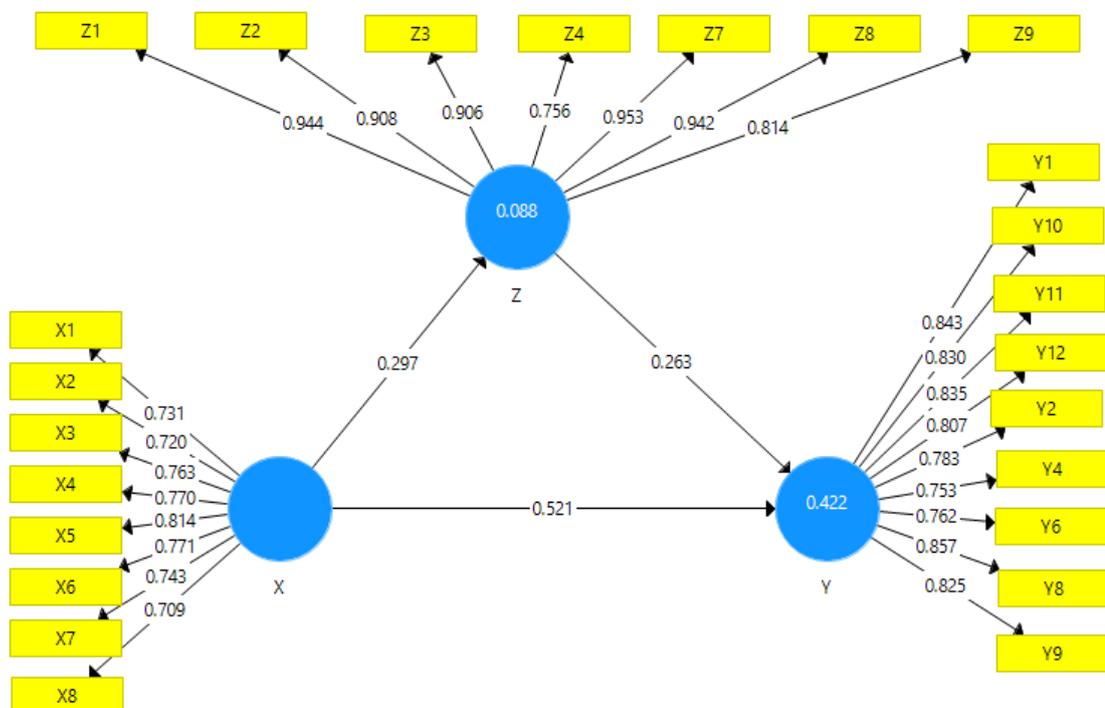
Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
<i>Self Efficacy</i> (X)	X01	0,772
	X02	0,740
	X03	0,786
	X04	0,777
	X05	0,815
	X06	0,753
	X07	0,710
	X08	0,709
Kinerja (Y)	Y01	0,845
	Y10	0,828
	Y11	0,834
	Y12	0,806
	Y04	0,755
	Y06	0,761
	Y08	0,857
	Y09	0,825
Motivasi (Z)	Z01	0,943
	Z02	0,908

Variabel	Indikator	Outer Loading
	Z03	0,906
	Z04	0,755
	Z07	0,953
	Z08	0,942
	Z09	0,815

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS (2022)

Berdasarkan hasil uji *convergent validity* pada Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dari seluruh indikator, masing-masing memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai model penelitian.

Adapun kerangka model dari hasil *outer loading* tersebut dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2.

Kerangka Model outer loading

4.1.4. Hasil Uji Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain. Kriteria pengukurannya adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Apabila nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Selain menggunakan nilai loading factor, metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat pada tabel Fornell Lacker Criterium, sebagai berikut:

Adapun hasil *discriminant validity* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Hasil Uji Discriminant Validity

	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)	Self Efficacy (X)
<i>Kinerja (Y)</i>			0,754
Motivasi (Z)	0,811		0,599
Self Efficacy (X)	0,418	0,892	0,297

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS (2022)

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* pada Tabel 4.7 dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel *self efficacy* mempengaruhi kinerja memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) sebesar $0,418 < 0,90$ artinya validitas diskriminan baik atau suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lainnya.
2. Variabel *self efficacy* mempengaruhi motivasi memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) sebesar $0,892 < 0,90$ artinya validitas diskriminan baik atau suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lainnya.
3. Variabel motivasi mempengaruhi kinerja memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) sebesar $0,811 < 0,90$ artinya validitas diskriminan baik atau suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lainnya.

4.1.5. Hasil Uji Composite Reliability

Uji *composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$. Adapun hasil *composite reliability* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Hasil Uji Cronbach Alpha & Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Self Efficacy</i> (X)	0,882	0,888	0,908	0,586
Kinerja (Y)	0,935	0,937	0,945	0,658
Motivasi(Z)	0,956	0,960	0,964	0,795

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS (2022)

Berdasarkan hasil uji *composite reliability* pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel kinerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar $0,945 > 0,6$ artinya seluruh indikator pada variabel kinerja telah reliabel. Motivasi memiliki nilai *composite reliability* sebesar $0,964 > 0,6$ artinya seluruh indikator pada variabel motivasi telah reliabel. *Self efficacy* memiliki nilai *composite reliability* sebesar $0,908 > 0,6$ artinya seluruh indikator pada variabel *self efficacy* telah reliabel.

4.1.6. Hasil Uji R Square

Pengujian *R Square* merupakan pengujian untuk melihat proporsi kontribusi variabel eksogen dalam mempengaruhi variabel endogen. Adapun hasil uji *R Square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9.
Hasil R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,420	0,400
Motivasi (Z)	0,091	0,076

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS (2022)

Berdasarkan hasil *R Square* pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel kinerja memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,400 artinya variabel *self efficacy* memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 40,0% dan variabel motivasi memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,076 artinya variabel *self efficacy* memiliki kontribusi terhadap motivasi sebesar 76,0%.

4.1.7. Hasil Uji F Square

Uji *F Square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel eksoden mempengaruhi variabel endogen . Pengukuran *f-Square* atau *f² effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (terikat) terhadap variabel yang dipengaruhi (bebas). Pengukuran *f²* (*f-Square*) disebut juga efek perubahan *R²*. Artinya, perubahan nilai *R²* saat variabel terikat tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk variabel bebas (Juliandi, 2018b).

Adapun hasil uji *F Square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10.
Hasil F Square

	<i>Kinerja (Y)</i>	Motivasi (Z)	Self Efficacy (X)
Kinerja (Y)			
Motivasi (Z)	0,428		
<i>Self Efficacy (X)</i>	0,109	0,097	

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS (2022)

Berdasarkan hasil *F Square* pada Tabel 4.9 dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja memiliki nilai *F Square* sebesar 0,109 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja.
2. Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap motivasi memiliki nilai *F Square* sebesar 0,097 artinya terdapat efek yang besar dari variabel *self efficacy* terhadap motivasi.
3. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja memiliki nilai *F Square* sebesar 0,428 artinya terdapat efek yang sedang dari variabel motivasi terhadap kinerja.

4.1.8. Hasil Uji Direct Effect

Analisis atau uji *direct effect* adalah pengujian untuk menguji hipotesis pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapun hasil uji *direct effect* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11.
Hasil Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
<i>Self Efficacy</i> (X) → Kinerja (Y)	0,521	0,546	0,060	8,696	0,000
<i>Self Efficacy</i> → Motivasi (Z)	0,297	0,304	0,109	2,735	0,011
Motivasi → Kinerja (Y)	0,263	0,262	0,085	3,090	0,002

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS (2022)

Berdasarkan hasil uji *direct effect* dalam penelitian ini dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 3,090 dan *P Values* sebesar $0,002 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja secara positif dan signifikan.
2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 8,696 dan *P Values* sebesar $0,000 > 0,05$ artinya terdapat pengaruh langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja secara positif, namun tidak signifikan.
3. Pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 2,735 dan *P Values* sebesar $0,011 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh langsung antara *self efficacy* terhadap motivasi secara positif dan signifikan.

4.1.9. Hasil Uji Indirect Effect

Uji *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen yang diantarai oleh suatu

variabel *intervening*. Adapun hasil uji *indirect effect* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12.

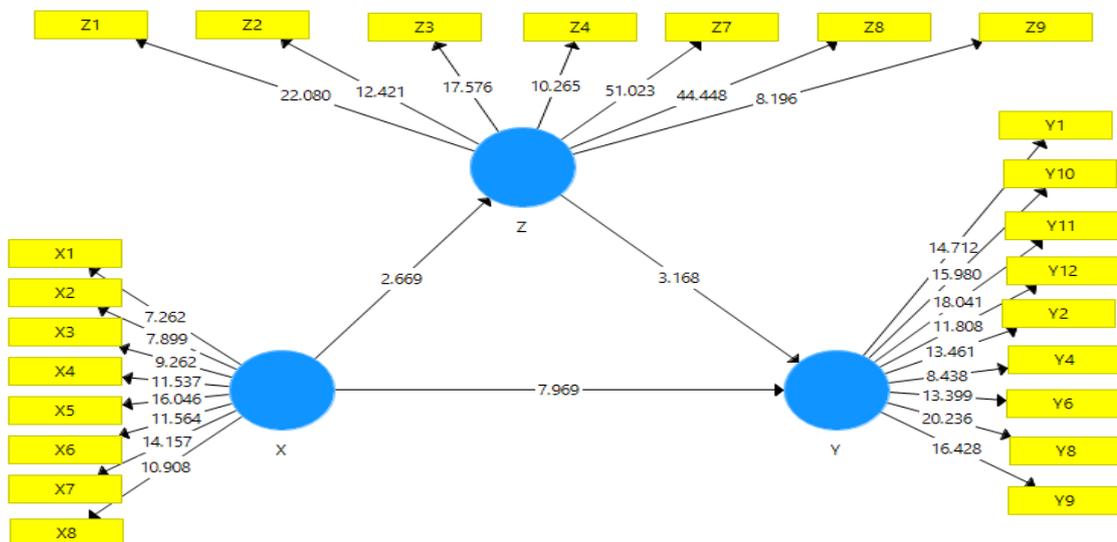
Tabel 4.12.
Hasil Indirect Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
<i>Self Efficacy</i> → Motivasi (Z) → Kinerja (Y)	0,078	0,081	0,037	2,092	0,037

Sumber: Data Diolah dengan Smart PLS (2022)

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 2,092 dan *P Values* sebesar $0,037 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh tidak langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi.

Adapun kerangka model dari hasil bootstrapping tersebut dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3

Kerangka Model Bootstrapping

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Hubungan antara variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja berpengaruh secara langsung dan signifikan, Karena dengan semakin tinggi *Self Efficacy* seseorang semakin tinggi pula kepuasan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumber daya- sumber daya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan tujuan didalam bekerja. Dan juga berpegalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuan menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mendorong *Self Efficacy* pegawai juga dapat dilakukan dari pegamatan kesuksesan dan kegagalan orang lain sehingga dapat meningkatkan efikasi yang lebih kuat.

Melalui hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dijelaskan berdasarkan jawaban responden mengenai variabel *self efficiacy* pernyataan terkait dengan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan waktu yang diberikan, sudah menjadi tanggung jawab sebagai pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu. Pernyataan terkait dengan kemampuan dalam menyelesaikan 43 pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pekerjaan yang sudah di percayakan oleh atasan kepada bawahan sudah seharusnya kita kerjakan tepat waktu. Pernyataan terkait dengan saya mempunyai kemampuan yang dapat diandalkan ketika dibutuhkan mayoritas,

kemampuan atau skill pegawai juga dibutuhkan didalam organisasi. Pernyataan terkait dengan kemampuan yang saya milik dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya, kemampuan juga perlu serta rasa tanggung jawab dengan menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan terkait dengan saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan walaupun baru pertama kali diberikan tugas, karena pengalaman pekerjaan juga membantu untuk kita lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru pertama diberikan. Pernyataan terkait dengan pada dasarnya saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya saat ini, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu juga perilaku yang harus di contoh pegawai lain. Pernyataan terkait dengan pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini, menyukai pekerjaan yang sedang kita kerjakan akan membuat rasa semangat dalam bekerja. Pernyataan terkait dengan atasan saya puas atas kerjaan yang diberikan kepada saya.

Self efficacy atau efikasi diri mengacu pada kepercayaan pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, namun demikian semua hal tersebut juga bergantung kepada kemampuan pegawai tersebut dan tidak hanya sekedar keyakinan atau kepercayaan diri akan kemampuannya, sehingga dengan demikian *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan.

Hasil peneltian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Stevani & Jafar, 2017) (Widyawati & Karwini 2018) yang juga menemukan

hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Self efficacy* memberikan kontribusi terhadap kinerja, *self efficacy* menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja, namun dalam mencapai kinerja terbaik tidak hanya membutuhkan keyakinan akan kemampuan, namun juga penguasaan atas kemampuan tersebut.

4.2.2. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Motivasi Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Melalui hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara *self efficacy* terhadap motivasi pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Karena pegawai yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan mampu memotivasi pegawai lain di dalam bekerja sehingga memberikan kepuasan terhadap pegawai karena dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dengan adanya motivasi terhadap pegawai juga akan memberikan rasa kepuasan terhadap pegawai tersebut sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai di dalam bekerja. Motivasi pegawai dapat dilihat dari keinginan pegawai tersebut didalam bekerja dan keinginan untuk memperoleh pengakuan apabila pegawai telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah perusahaan, maka pegawai tersebut akan berkeinginan agar pekerjaannya mendapat pengakuan atas prestasinya dengan cara diberikan penghargaan oleh atasan.

Self efficacy atau efikasi diri mengacu pada kepercayaan pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka akan semakin tinggi

motivasi pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, karena atas keyakinan atau kepercayaan diri seorang pegawai akan kemampuannya mampu memberikan motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga dengan demikian *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan.

Hal ini dijelaskan berdasarkan jawaban responden mengenai variabel motivasi Pernyataan terkait dengan saya selalu berusaha untuk melakukan segala sesuatu dengan baik sehingga prestasi yang diharapkan berhasil. Pernyataan terkait dengan saya berpandangan bahwasannya peningkatan karir hanya diperoleh dari kerja keras, karena bekerja keras tidak akan mengkhianati hasil. Pernyataan terkait dengan saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan, mengembangkan kemampuan tidak harus di tempat kita bekerja bisa diluar atau berinovasi tergantung kita menyikapinya. Pernyataan terkait dengan saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi, bekerja yang giat tidak melulu supaya bisa menduduki posisi jabatan bisa juga karena menyukai pekerjaannya. Pernyataan terkait dengan atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian, terkadang tidak semua atasan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap bawahan sehingga terkadang banyak bawahan kurang mengerti atas pekerjaan yang di berikan. Pernyataan terkait dengan bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya, tidak semua pegawai bisa mengembangkan kemampuan di tempat dia bekerja, ada juga yang beberapa tidak bisa berinovasi karena beberapa hal. Pernyataan terkait dengan saya selalu berusaha untuk melakukan segala sesuatu dengan baik sehingga prestasi yang diharapkan berhasil, tapi terkadang ada juga beberapa

pegawai yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga persentasi yang diharapkan kurang.

Hasil peneltian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016). yang juga menemukan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap motivasi. *Self efficacy* memberikan kontribusi terhadap motivasi, dan menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan motivasi, karena untuk memiliki motivasi terbaik membutuhkan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Melalui hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dengan meningkatkan motivasi pegawai untuk mendorong dan mendukung tingginya kinerja pegawai dalam program saraja dan prasarana pendukung seperti pengembangan kemampuan pegawai dan melakukan pelatihan akan mampu memberikan kinerja yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Motivasi pegawai juga dapat dilihat dari keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk dapat memiliki merupakan keinginan untuk mempunyai suatu barang, sehingga munculnya keinginan tersebut akan menjadikan seseorang terdorong untuk bekerja.

Motivasi kerja menjadi stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan motivasi yang baik mampu membuat pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara merasa senang, bersemangat

dalam bekerja, dan berupaya untuk memberikan hasil kerja terbaik, sehingga dengan demikian motivasi memiliki pengaruh signifikan.

Hal ini dijelaskan berdasarkan jawaban responden mengenai variabel kinerja Pernyataan terkait dengan pegawai cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya yang diberikan pimpinan kepadanya, sebagai pegawai sudah seharusnya menguasai di bidang pekerjaannya. Pernyataan terkait dengan pegawai dapat bekerja dengan cekatan cepat, dan tepat dengan waktu yang diberikan kepadanya, cekatan dalam bekerja juga hal yang harus di perhatikan dalam bekerja. Pernyataan terkait dengan pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan, target dalam pekerjaan juga sangat diperlukan dalam bekerja. Pernyataan terkait dengan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan lebih cepat dari harapan organisasi, sudah menjadi tanggung jawab pegawai jika pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan terkait dengan untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan, Pernyataan terkait dengan saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan, karena tanggung jawab diperlukan jika bekerja. Pernyataan terkait dengan anda mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan, jika kita mampu mengoperasikan alat kerja maka akan mempermudah pekerjaan. Pernyataan terkait dengan menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi, serta mencari solusi atas permasalahan yang terjadi. Pernyataan terkait dengan anda selalu melakukan pekerjaan dengan

baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan, hal ini karena pekerjaan yang kita kerjakan sudah menjadi tanggung jawab penuh kita.

Untuk membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja, maka salah satu upaya adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah satu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia sekaligus salah satu solusi memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. (Elizar & H Tanjung, 2018).

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. (Jufrizen, 2019).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Pulungan (2017). yang juga menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja, dan menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja, karena untuk dapat memperoleh kinerja terbaik membutuhkan stimulus atau dorongan untuk dapat mencapainya.

4.2.4. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Melalui hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan antara *self efficacy* terhadap motivasi pegawai Badan

Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara melalui motivasi. Untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan pegawai agar *Self Efficacy* juga dapat memberikan kontribusi yang jauh lebih besar terhadap kinerja pegawai dan agar *Self Efficacy* dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat mendorong motivasi di dalam bekerja sehingga mendapatkan kinerja yang terbaik. Kinerja dapat dilihat dari besarnya kontribusi pegawai dalam mencapai kemajuan dan perkembangan perusahaan. Kinerja yang baik unsur dominannya adalah sumber daya manusianya apabila sumber dayanya tidak terpenuhi maka tidak akan mampu memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan tersebut maka dari itu motivasi pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk dapat meningkatkan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan sesama pegawai yang bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka akan semakin tinggi motivasi pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, karena atas keyakinan atau kepercayaan diri seorang pegawai akan kemampuannya mampu memberikan motivasi pegawai dalam bekerja. Kemudian dengan motivasi yang baik mampu membuat pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara merasa senang, bersemangat dalam bekerja, dan berupaya untuk memberikan hasil kerja terbaik, sehingga dengan demikian *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Stevani & Jafar 2017) yang juga menemukan hasil bahwa *self efficacy* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. *Self*

efficacy memberikan kontribusi terhadap motivasi, dan menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan motivasi, karena untuk memiliki motivasi terbaik membutuhkan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja, dan menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja, karena untuk dapat memperoleh kinerja terbaik membutuhkan stimulus atau dorongan untuk dapat mencapainya. Kesenambungan ini memberikan pengaruh langsung antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara *self efficacy* terhadap motivasi pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan antara *self efficacy* terhadap motivasi pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara melalui motivasi.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meskipun *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, namun hal tersebut tidak signifikan, karena pada dasarnya untuk memperoleh

kinerja terbaik tidak hanya bergantung kepercayaan diri akan kemampuan seorang pegawai, namun kondisi nyata kemampuan pegawai tersebut, untuk itu Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara harus dapat melakukan manajemen dan hal-hal yang mendukung meningkatnya kemampuan pegawai dengan cara melakukan pemahaman mengenai prosedur kerja yang diberikan perusahaan dan mampu menggunakan peralatan untuk menyelesaikan tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan agar *self efficacy* juga mampu memberikan kontribusi yang jauh lebih besar terhadap kinerja.

2. Semakin tinggi *self efficacy*, maka akan semakin tinggi motivasi pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, karena atas keyakinan atau kepercayaan diri seorang pegawai akan kemampuannya mampu memberikan motivasi pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu sudah selayaknya Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara memberikan dukungan kepada pegawai dengan cara melakukan program sarana dan prasarana pendukung seperti pendidikan dan pelatihan didalam bekerja dan memberikan apresiasi terhadap pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan untuk dapat meningkatkan *self efficacy* pegawai dan mendorong motivasi dalam bekerja.
3. Melalui motivasi yang baik mampu membuat pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara merasa senang, bersemangat dalam bekerja, dan berupaya untuk memberikan hasil kerja terbaik Oleh karena itu sudah selayaknya Badan Pengelolaan Pajak dan

Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara memberikan dukungan dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk mendukung tingginya kinerja pegawai melalui program, sarana, dan prasarana pendukung. Sarana pendukung yaitu hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan keselamatan kerja dan juga hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai seperti menaikkan upah/gaji pegawai dan memberikan jaminan social dan keamanan kerja terhadap pegawai.

4. Semakin tinggi *self efficacy*, maka akan semakin tinggi motivasi pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, karena atas keyakinan atau kepercayaan diri seorang pegawai akan kemampuannya mampu memberikan motivasi pegawai dalam bekerja. Kemudian dengan motivasi yang baik mampu membuat pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara merasa senang, bersemangat dalam bekerja, dan berupaya untuk memberikan hasil kerja terbaik. Hal ini menunjukkan kesinambungan antar faktor, sehingga sudah seharusnya Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara memberikan dukungan yang layak dan tepat untuk dapat meningkatkan *self efficacy* serta motivasi untuk dapat mendapatkan kinerja terbaik dari pegawai dan memberikan persuasi verbal seperti nasehat dan bimbingan sehingga pegawai dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya dan membantu mencapai apa yang diinginkan instansi pemerintahan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin membuat penulisan ini kurang sempurna, diantaranya yaitu :

1. Dalam melakukan penelitian ini penulis masih menemukan beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian salah satunya adalah kesulitan dalam mengolah data yang masih belum baik dan sempurna. Penulis merekomendasikan agar penulis selanjutnya dapat lebih baik lagi dalam mengolah data sehingga akan memperoleh hasil yang sempurna.
2. Peneliti tidak menjamin responden menjawab jujur atas pernyataan yang diberikan, sehingga hasil bias menjadi kurang proporsional.
3. Jumlah responden didalam penelitian ini masih terbatas hanya 61 orang.
4. Pada penelitian ini memiliki keterbatasan variabel *Self Efficacy*,hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.
5. Keterbatasan waktu yang membuat penelitian ini hanya diperuntukan pada pada instansi pemerintahan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Agustin, R. T., & Dewi, D. K. (2018). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Prokrastinas Akademik Pada Mahasiswa Skripsi Fip Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), 1–7.
- Alwisol. (2010). *Psikologi Kepribadian*. UM Press.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. agung ayu. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, F. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1), 29–41.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Siswadi, Y., Gunawan, A., Kaptan, J., Basri, M., & Utara, S. (2022). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Peran Mediasi Kelelahan Emsional : Kepemimpinan , Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis adalah Kepuasan Kerja . Berbagai macam tugas yang diberikan kepada karyawan , a. 23(1), 23–37.
- Erni, S. D. P. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Refika Aditama.
- Fadilah, L. H. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pt.Taman Impianjaya Ancol. *Media Manajemen Jasa*, 6(1), 32–44.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Gary, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prentice Hall Prenhallindo.

- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145–155.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Dasar-dasar Perbankan*. Bumi Aksara.
- Hermawati, F. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8), 188.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–92.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan,. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 48–60.
- Mukhid, A. (2009). Self Efficacy: Perspektif Teori Kognitif Sosial dan Implikasinya terhadap Pendidikan. *Jurnal Tadrîs*, 4(1), 106–122.
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian*.
- Nelson, N. (2020). Pengaruh Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Jaminan Sosial Bandar Lampung. *Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5, 29–36.
- Ormrod, J. E. (2009). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang. Jilid 1*. Erlangga.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Sardiman, S. (2013). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Grafindo Persada.
- Semiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T., & Khair, M. J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 1–12.

- Stevani, S., & Jafar, S. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Sugiyono, S. (2018). Sugiyono. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Kelima). Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sulaiman, S. (2014). Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 1–11.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tirtayasa, A. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64.

LAMPIRAN

Gambaran Umum Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

1. Sejarah

Pada awalnya urusan Pengelolaan Pendapatan Daerah berada dalam koordinasi Biro Keuangan (Sekretariat) sebagai Bagian Pajak dan Pendapatan. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 102/II/GSU tanggal 6 Maret 1973 tentang Susunan Organisasi Tata Kerja Setwilda Tingkat I Sumatera Utara, sejak 16 Mei 1973 Biro Keuangan berubah nomenklatur nya menjadi Direktorat Keuangan. Sebagai perubahan tersebut maka Bagian Pajak dan Pendapatan mengalami perubahan menjadi Sub Direktorat Pendapatan Daerah pada Direktorat Keuangan. Perubahan terus dilakukan sejalan dengan diterbitkannya SK Gubernur Sumatera Utara tanggal 21 Maret 1975 Nomor 137/II/GSU (sebagai tindak lanjut Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri R.I. tanggal 7 Nopember 1974 Nomor Finmat 7/15/3/74), sehingga sejak tanggal 1 April 1975, Sub Direktorat Pendapatan Daerah ditingkatkan statusnya menjadi Direktorat Pendapatan Daerah. Selanjutnya, melalui SK Mendagri No. KUPD 3/12/43 tertanggal 1 September 1975 tentang “Pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II seluruh Indonesia”, Direktorat Pendapatan Daerah berubah menjadi Dinas Pendapatan Daerah.

Semula pembentukannya dilakukan berdasarkan SK Gubernur Sumatera Utara Nomor 143/II/GSU, yang lebih lanjut keberadaannya diperkuat dengan Perda Provinsi Sumatera Utara Nomor 4 Tahun 1976 (mulai berlaku tanggal 31 Maret 1976). Sebagai tindak lanjut dari UU RI Nomor 22 Tahun 1999 tentang

Pemerintahan Daerah jo. Peraturan Pemerintah 18 Republik Indonesia (PP R.I) Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Propinsi Sumatera Utara kemudian menerbitkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 3 tanggal 31 Juli 2001 tentang Dinas-Dinas sebagai Institusi teknis, yang membantu Pemerintah Provinsi (Gubernur) dalam melaksanakan tugas desentralisasi, dekonsentrasi dan asas tugas pembantuan (medebewind). Salah satu Dinas tersebut adalah (BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA) Mengingat luasnya wilayah kerja dari Dinas Pendapatan yang meliputi seluruh wilayah Sumatera Utara maka untuk efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tupoksinya maka dibentuklah UPTD/Unit Pelaksana Teknis Dinas (sebelumnya disebut cabang dinas).

6. Kegiatan Operasional

Berdasarkan Perda Provinsi Sumatera Utara NO.03 Tahun 2001 tentang Organisasi Dinas Provinsi Sumatera Utara dan SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara NO 060.254.K Tahun 2002 tentang tugas, fungsi dan tata kerja Unit pelaksana Teknis Dinas pendapatan Daerah adalah Dekonsentrasi di Bidang Pendapatan Daerah dan dalam menyelenggarakan tugas pokoknya, Dispenda berfungsi:

1. Menyiapkan bahan perumusan perencanaan / program kebijakan dan pembinaan teknis di bidang pendapatan Daerah
2. Menyelenggarakan pembinaan program pengelolaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Kendaraan Diatas Air, pajak pengambilan dan pemanfaatan Air Bawah Tanah dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, Retribusi dan

Pendapatan lain-lain, Pengendalian dan Pembinaan

3. Melaksanakan tugas tugas yang terkait dengan pendapatan sesuai dengan ketetapan kepala Daerah

Selain melaksanakan tugas pokoknya juga berfungsi sebagai di Bidang Pendapatan Daerah, dimana dari sumber penerimaan pendapatan tersebut yang secara langsung dikelola oleh dispendasdu antara lain pemungutan yang bersumber dari pajak Daerah dan beberapa penerimaan lainnya sedangkan pemungutan PAD lainnya dikelola secara teknis oleh intansi/ unit kerja di Provinsi Sumatera Utara.

Dalam melakukan fungsi tersebut maka BPPRDSU berupaya melakukan koordinasi dalam rangka intensifikasi dan ekstesifikasi guna peningkatan Pendapatan Daerah setiap tahunnya tertuang dalam APBD dan PAPBD sebagai sumber keuangan daerah untuk membiayai penyelenggaraan kepada masyarakat.

1. Visi dan Misi

Adapun visi organisasi adalah menjadi pengelola pendapatan daerah yang profesional, berorientasi pada pelayanan publik yang berdaya saing. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pendapatan daerah
2. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat
3. Memantapkan kinerja sumber daya manusia dan kelembagaan
4. Menjalin jejaring kerja (*networking*) dan koordinasi secara sinergi di bidang pendapatan daerah.

Sedangkan tujuannya Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah antara lain:

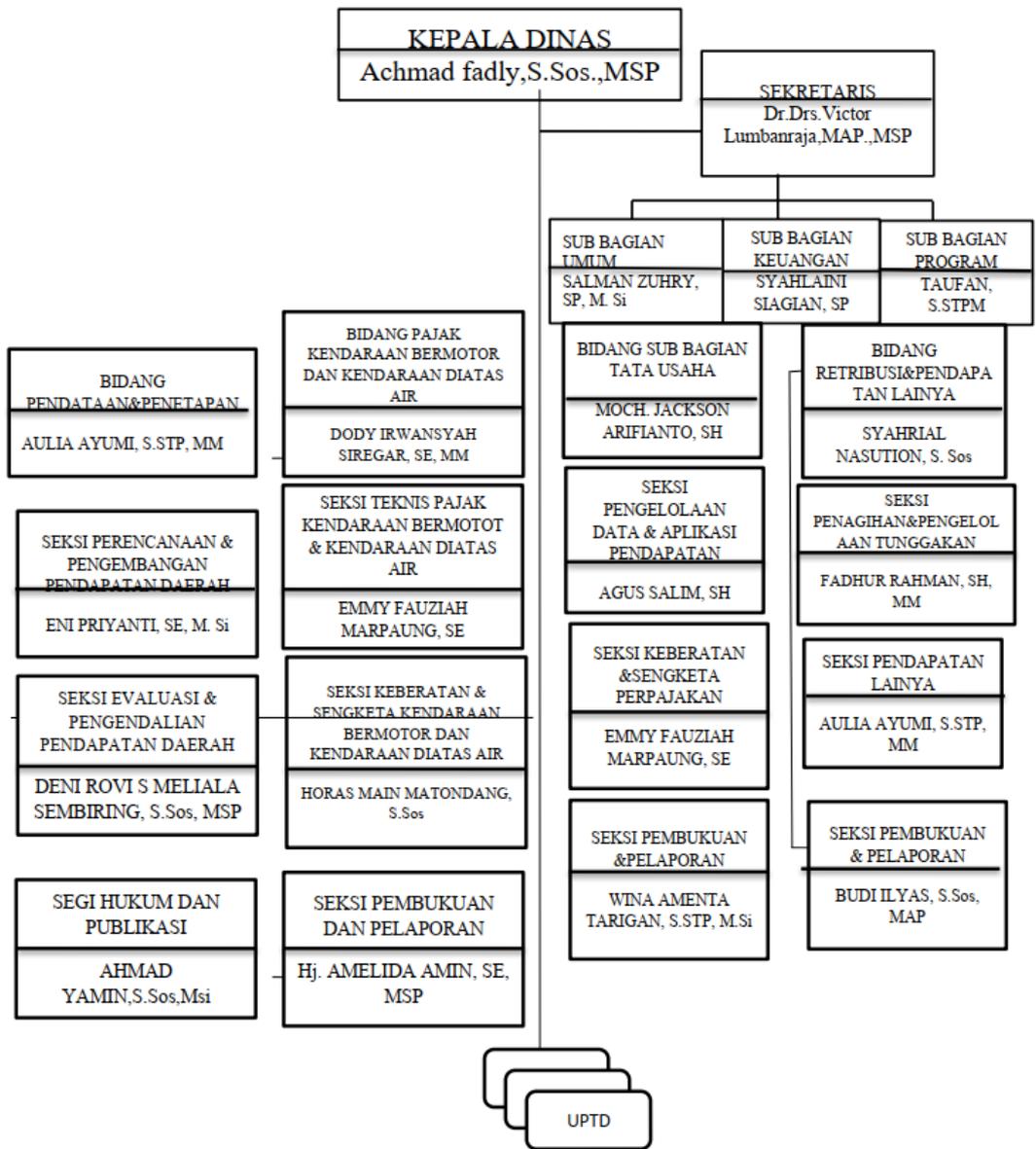
1. Meningkatkan penerimaan sumber pendapatan daerah provsu
2. Meningkatkan kualitas aparatur dalam pemberdayaan potensi daerah sebagai sumber penerimaan daerah
3. Meningkatkan kualitas pelayanan

Adapun sasaran badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah antara lain:

1. Terwujudnya penerimaan daerah yang optimal
2. Bertambahnya jumlah personil dispendasu yang memiliki kemauan untuk menggali potensi sda
3. Bertambahnya jumlah objek dan subjek pajak/retribusi daerah

4. Struktur Organisasi

Dalam menyikapi pelaksanaan Otonomi Daerah sesuai UU No.22 Tahun 1999 dan PP No.84 Tahun 2000 tentang pedoman Organisasi perangkat Daerah, maka dengan Perda No.3 Tahun 2001 tentang Dinas Dinas Daerah Provinsi dan Berdasarkan Keputusan Gubsu No.060.254.k/Tahun 2002, maka susunan Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :



LAMPIRAN

KUESIONER

**PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING PADA BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA (BPPRDSU)**

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Silvia Angraini mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU) dalam rangka penyusunan skripsi. Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang ada. Kejujuran jawaban akan memberikan manfaat yang sangat berarti bagi penelitian ini, dan semoga hasilnya juga dapat berguna untuk memberikan bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Medan, Juli 2022

Silvia Angraini

SELF EFICACY (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan						
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan waktu yang diberikan					
2	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
Kemampuan yang lebih baik daripada orang lain						
3	Saya mempunyai kemampuan yang dapat diandalkan ketika dibutuhkan					
4	Kemampuan yang saya milik dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Tantangan akan pekerjaan						
5	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan walaupun baru pertama kali diberikan tugas					
6	Pada dasarnya saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya saat ini					
Kepuasan akan pekerjaan						
7	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini					
8	Atasan saya puas atas kerjaan yang diberikan kepada saya					

KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas (mutu)						
1	Pegawai cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya yang diberikan pimpinan kepadanya.					
2	Pegawai dapat bekerja dengan cekatan cepat, dan tepat dengan waktu yang diberikan kepadanya					
Kuantitas (jumlah)						
3	Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
4	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan lebih cepat dari harapan organisasi.					
Waktu (jangka waktu)						
5	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan					
6	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan					
Penekanan biaya						
7	Anda mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan.					
8	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
Pengawasan						
9	Anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					
10	Pengawasan merupakan suatu penilaian kerja bagi para pegawai yang sedang diawasi.					
Hubungan antar karyawan						
11	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan Perusahaan					
12	Saudara menganggap rekan kerja di perusahaan tidak hanya sebatas rekan kerja tapi sudah seperti bagian dari keluarga					

MOTIVASI (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kerja keras						
1	Saya selalu berusaha untuk melakukan segala sesuatu dengan baik sehingga prestasi yang diharapkan berhasil					
2	Saya berpandangan bahwasannya peningkatan karir hanya diperoleh dari kerja keras					
Orientasi Masa Depan						
3	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan					
4	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					
Tingkat cita-cita yang tinggi.						
5	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas					
6	Bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya					
Orientasi tugas/sasaran						
7	Saya selalu berusaha untuk melakukan segala sesuatu dengan baik sehingga prestasi yang diharapkan berhasil.					
8	Saya selalu mempunyai ide-ide baru yang dapat mendorong peningkatan karir					
Usaha untuk maju.						
9	Saya berpandangan bahwasannya aktivitas (pekerjaan) yang sekarang dilakukan berguna untuk dikemudian hari					
10	Saya mengerti apa yang akan dilakukan untuk mencapai keinginan.					
Ketekunan						
11	Dengan ketekunan pekerjaan yang diberikan pada awalnya belum menguasai lambat laun dapat mengerjakan sesuai dengan petunjuk yang diberikan					
12	Atasan menghargai dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang tekun yang melakukan pekerjaannya					
Rekan kerja.						
13	Sikap teman kerja Bapak/ibu mampu membuat Bapak/ibu termotivasi untuk bekerja					

14	Kerjasama kelompok dalam menyusun pekerjaan kantor dapat membuat Bapak/ibu termotivasi untuk bekerja					
Pemanfaatan waktu						
15	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal					
16	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan					

DATA MENTAH

Self Efficacy (X)								
No.	Pernyataan							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	5	5	5	4	4	5	2
4	4	3	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	4	5	4	5	4	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	3	5	4	5	4	5	5
12	4	3	5	5	4	4	4	3
13	5	4	4	4	5	4	5	5
14	3	3	3	3	3	3	3	3
15	5	5	5	4	4	5	5	4
16	5	5	4	4	4	5	4	2
17	5	4	5	4	4	4	3	2
18	4	3	4	4	5	4	5	2
19	5	4	4	4	5	5	2	2
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	3	3	3	3	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	4	5	5	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	5	4	4	5	5
33	4	4	4	4	4	5	2	4

34	4	4	4	4	4	5	4	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	4	4	5	4	4	2	2
38	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	3	3	3	3	3
52	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5
54	3	3	3	3	4	4	4	<u>4</u>
55	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5
58	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3
60	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	5	5	3	3	3	3	3

38	4	4	3	5	5	3	3	4	5	5	4	5
39	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4
40	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4

LAMPIRAN SEM*Convergen Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Self Efficacy (X)</i>	X01	0,772
	X02	0,740
	X03	0,786
	X04	0,777
	X05	0,815
	X06	0,753
	X07	0,710
	X08	0,709
<i>Kinerja (Y)</i>	Y01	0,845
	Y10	0,828
	Y11	0,834
	Y12	0,806
	Y04	0,755
	Y06	0,761
	Y08	0,857
	Y09	0,825
<i>Motivasi (Z)</i>	Z01	0,943
	Z02	0,908
	Z03	0,906
	Z04	0,755
	Z07	0,953
	Z08	0,942
	Z09	0,815

Discriminant Validity

	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)	<i>Self Efficacy</i> (X)
Kinerja (Y)			0,754
Motivasi (Z)	0,811		0,599
<i>Self Efficacy</i> (X)	0,418	0,892	0,297

Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Self Efficacy</i> (X)	0,882	0,888	0,908	0,586
Kinerja (Y)	0,935	0,937	0,945	0,658
Motivasi(Z)	0,956	0,960	0,964	0,795

R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja (Y)	0,420	0,400
Motivasi (Z)	0,091	0,076

F Square

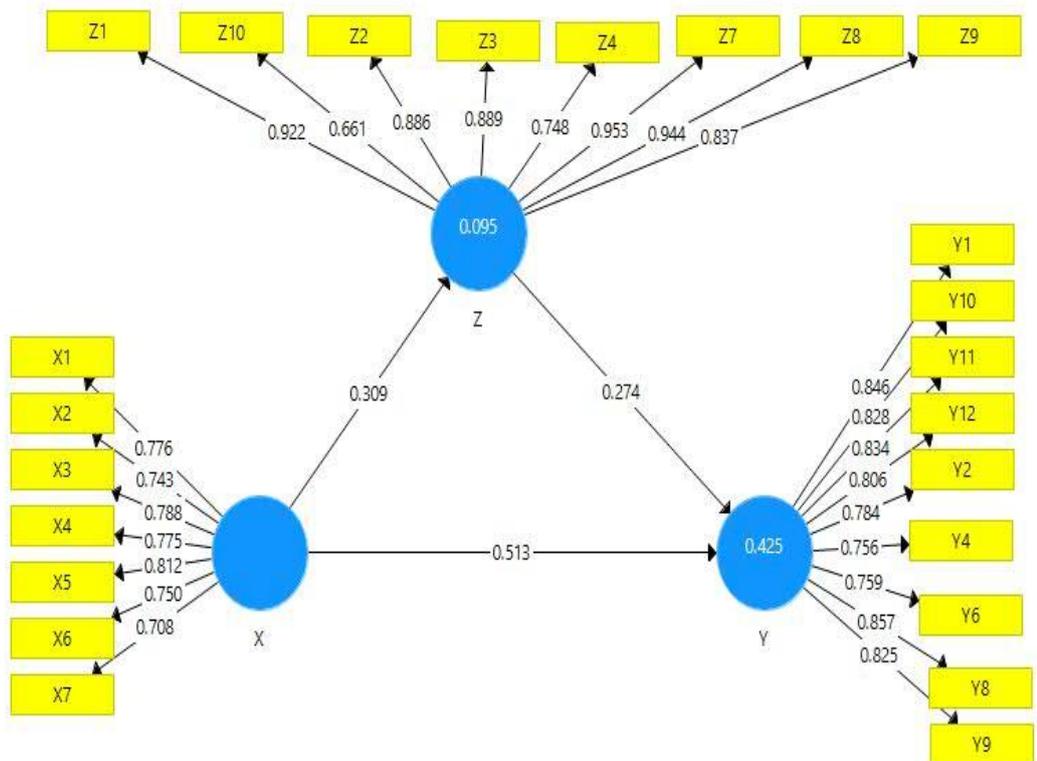
	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)	<i>Self Efficacy</i> (X)
Kinerja (Y)			
Motivasi (Z)	0,428		
<i>Self Efficacy</i> (X)	0,109	0,097	

Direct Effect

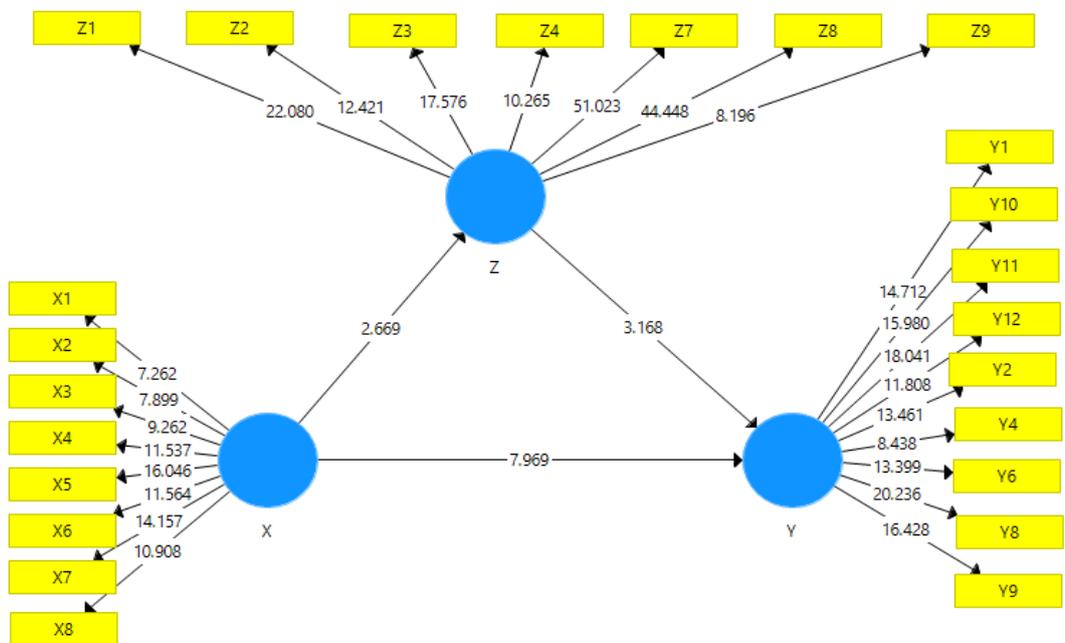
	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Motivasi (Z) → Kinerja (Y)	0,521	0,546	0,060	8,696	0,000
<i>Self Efficacy</i> → Kinerja (Y)	0,297	0,304	0,109	2,735	0,011
<i>Self Efficacy</i> → Motivasi (Z)	0,263	0,262	0,085	3,090	0,002

Indirect Effect

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
<i>Self Efficacy</i> → Motivasi (Z) → Kinerja (Y)	0,078	0,081	0,037	2,092	0,037



Algoritma Sem Pls



Model Bootstapping

SmartPLS: C:\Users\SILVIA\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- DATA SEM
 - DATA SEM PLS
 - algoritma pls valid
 - algoritma sem pls valid
 - algoritma pls terbaru
 - DATA SEM PLS
 - DATA SEM PLS [61 records]
 - ECSI
 - ECSI_1
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended_1
 - UIJ DATA 2
 - Archive

Indicators

Bootstrapping (Run No. 1)

Report Excel HTML R

Data Group Complete

Inner model T-Values

Outer model T-Values

Constructs R Square

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values		
X -> Y	0.521	0.548	0.066	7.941	0.000		
X -> Z	0.297	0.311	0.105	2.829	0.005		
Z -> Y	0.263	0.258	0.082	3.192	0.002		

Final Results

- [Path Coefficients](#)
- [Total Indirect Effects](#)
- [Specific Indirect Effects](#)
- [Total Effects](#)
- [Outer Loadings](#)
- [Outer Weights](#)

Histograms

- [Path Coefficients Histogram](#)
- [Indirect Effects Histogram](#)
- [Total Effects Histogram](#)

Base Data

- [Setting](#)
- [Inner Model](#)
- [Outer Model](#)
- [Indicator Data \(Original\)](#)
- [Indicator Data \(Standardized\)](#)

80°F Partly cloudy 21:40 27/08/2022

SmartPLS: C:\Users\SILVIA\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- DATA SEM
 - DATA SEM PLS
 - algoritma pls valid
 - algoritma sem pls valid
 - algoritma pls terbaru
 - DATA SEM PLS
 - DATA SEM PLS [61 records]
 - ECSI
 - ECSI_1
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended_1
 - UIJ DATA 2
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
1	X1
2	X2
3	X3
4	X4
5	X5
6	X6
7	X7
8	X8
9	Y1
10	Y2

Total Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values		
X -> Y	0.078	0.079	0.037	2.127	0.034		
X -> Z							
Z -> Y							

Final Results

- [Path Coefficients](#)
- [Total Indirect Effects](#)
- [Specific Indirect Effects](#)
- [Total Effects](#)
- [Outer Loadings](#)
- [Outer Weights](#)

Histograms

- [Path Coefficients Histogram](#)
- [Indirect Effects Histogram](#)
- [Total Effects Histogram](#)

Base Data

- [Setting](#)
- [Inner Model](#)
- [Outer Model](#)
- [Indicator Data \(Original\)](#)
- [Indicator Data \(Standardized\)](#)

80°F Partly cloudy 21:42 27/08/2022

SmartPLS: C:\Users\SILVIA\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- DATA SEM
 - DATA SEM PLS
 - agoritma pls valid
 - agoritma sem pls valid
 - agoritma pls terbaru
 - DATA SEM PLS
 - DATA SEM PLS [61 records]
 - ECSI
 - ECSL1
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended_1
 - UII DATA 2
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
1	X1
2	X2
3	X3
4	X4
5	X5
6	X6
7	X7
8	X8
9	Y1
10	Y2

Outer Loadings

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values		
X1 <- X	0.731	0.720	0.102	7.195	0.000		
X2 <- X	0.720	0.715	0.094	7.682	0.000		
X3 <- X	0.763	0.756	0.085	9.030	0.000		
X4 <- X	0.770	0.765	0.071	10.867	0.000		
X5 <- X	0.814	0.816	0.052	15.770	0.000		
X6 <- X	0.771	0.769	0.071	10.809	0.000		
X7 <- X	0.743	0.746	0.060	12.457	0.000		
X8 <- X	0.709	0.706	0.071	9.951	0.000		
Y1 <- Y	0.843	0.838	0.055	15.261	0.000		
Y10 <- Y	0.830	0.821	0.054	15.484	0.000		
Y11 <- Y	0.835	0.832	0.045	18.731	0.000		

Final Results [Path Coefficients](#) [Histograms](#) [Base Data](#)

[Total Indirect Effects](#) [Indirect Effects Histogram](#) [Setting](#)

[Specific Indirect Effects](#) [Total Effects Histogram](#) [Inner Model](#)

[Total Effects](#) [Outer Model](#)

[Outer Loadings](#) [Indicator Data \(Original\)](#)

[Outer Weights](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)

80°F Partly cloudy 21:42 27/08/2022

SmartPLS: C:\Users\SILVIA\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- DATA SEM
 - DATA SEM PLS
 - agoritma pls valid
 - agoritma sem pls valid
 - agoritma pls terbaru
 - DATA SEM PLS
 - DATA SEM PLS [61 records]
 - ECSI
 - ECSL1
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended_1
 - UII DATA 2
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
1	X1
2	X2
3	X3
4	X4
5	X5
6	X6
7	X7
8	X8
9	Y1
10	Y2

Outer Loadings

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values		
Y4 <- Y	0.753	0.746	0.090	8.373	0.000		
Y6 <- Y	0.762	0.762	0.057	13.384	0.000		
Y8 <- Y	0.857	0.854	0.037	23.104	0.000		
Y9 <- Y	0.825	0.820	0.049	16.725	0.000		
Z1 <- Z	0.944	0.939	0.040	23.622	0.000		
Z2 <- Z	0.908	0.902	0.073	12.466	0.000		
Z3 <- Z	0.906	0.903	0.050	18.125	0.000		
Z4 <- Z	0.756	0.771	0.073	10.381	0.000		
Z7 <- Z	0.953	0.955	0.019	50.123	0.000		
Z8 <- Z	0.942	0.943	0.021	44.302	0.000		
Z9 <- Z	0.814	0.815	0.099	8.256	0.000		

Final Results [Path Coefficients](#) [Histograms](#) [Base Data](#)

[Total Indirect Effects](#) [Indirect Effects Histogram](#) [Setting](#)

[Specific Indirect Effects](#) [Total Effects Histogram](#) [Inner Model](#)

[Total Effects](#) [Outer Model](#)

[Outer Loadings](#) [Indicator Data \(Original\)](#)

[Outer Weights](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)

80°F Partly cloudy 21:43 27/08/2022

SmartPLS: C:\Users\SILVIA\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- DATA SEM
 - DATA SEM PLS
 - agoritma pls valid
 - agoritma sem pls valid
 - agoritma pls terbaru
 - DATA SEM PLS
 - DATA SEM PLS [61 records]**
 - ECSI
 - ECSI_1
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended_1
 - UII DATA 2
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
1	X1
2	X2
3	X3
4	X4
5	X5
6	X6
7	X7
8	X8
9	Y1
10	Y2

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values		
X -> Z -> Y	0.078	0.079	0.037	2.127	0.034		

Final Results [Path Coefficients](#) [Total Indirect Effects](#) [Specific Indirect Effects](#) [Total Effects](#) [Indicator Data \(Original\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)

Histograms [Path Coefficients Histogram](#) [Indirect Effects Histogram](#) [Total Effects Histogram](#)

Base Data [Setting](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Outer Loadings](#) [Outer Weights](#)

80°F Partly cloudy 21:44 27/08/2022

SmartPLS: C:\Users\SILVIA\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- DATA SEM
 - DATA SEM PLS
 - agoritma pls valid
 - agoritma sem pls valid
 - agoritma pls terbaru
 - DATA SEM PLS
 - DATA SEM PLS [61 records]**
 - ECSI
 - ECSI_1
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended_1
 - UII DATA 2
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
1	X1
2	X2
3	X3
4	X4
5	X5
6	X6
7	X7
8	X8
9	Y1
10	Y2

Total Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values		
X -> Y	0.599	0.628	0.053	11.298	0.000		
X -> Z	0.297	0.311	0.105	2.829	0.005		
Z -> Y	0.263	0.258	0.082	3.192	0.002		

Final Results [Path Coefficients](#) [Total Indirect Effects](#) [Specific Indirect Effects](#) [Total Effects](#) [Indicator Data \(Original\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)

Histograms [Path Coefficients Histogram](#) [Indirect Effects Histogram](#) [Total Effects Histogram](#)

Base Data [Setting](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Outer Loadings](#) [Outer Weights](#)

80°F Partly cloudy 21:44 27/08/2022



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Baeri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1933/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/12/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 23/12/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Silvia Angraini
NPM : 1805160185
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Bagaimana upaya peningkatan kualitas karyawan pada masa normal baru untuk mendorong efektivitas kinerja karyawan
2. Bagaimana perbandingan kinerja berbasis work from home (WFH) dan work from office (WFO) pada perusahaan
3. Apakah produktivitas kerja pada masa covid 19 berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Upaya Peningkatan Kualitas Karyawan Pada Masa Normal Baru Untuk Mendorong Efektivitas Kinerja Perusahaan
2. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Berbasis Work From Home (Wfh) Dan Work From Office Pada Perusahaan
3. Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Covid 19

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telkom Akses Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Silvia Angraini)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 227 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 03 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Silvia Angraini
N P M : 1805160185
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Analisis Peningkatan Kualitas Pegawai Pada Masa Normal Baru
Untuk Mendorong Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Badan
Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara
(BPPRDSU)

Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 03 Februari 2022
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 02 Rajab 1443 H
03 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 24 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
merangkai bahwa :

Nama : Silvia Angraini
N.P.M. : 1805160185
Tempat / Tgl.Lahir : Payakumbuh, 10 Oktober 1999
Alamat Rumah : Jl alfalah 3 No 5 Glugur Darat 1
Judul Proposal : Analisis Pengaruh Peningkatan Kualitas Kerja Dan Efektivitas Kerja Dalam
Meningkatkan Kinerja Pada Masa Normal Baru Pada Pegawai Badan
Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Analisis ditentukan tidak usah dipersoal.....
Bab I	Pilih guru UMSU / dozen umum dan kambing bing ras
Bab II	Korangan konsep hai ras ds aktif kan
Bab III	sewarka dan dan Bab II
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 24 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Nadia Ika Purnama SE, M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Nel Arianty, SE., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMIDAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Jurusan Manajemen yang diselenggarakan pada
Hari **Kamis, 24 Maret 2022** Menerangkan Bahwa

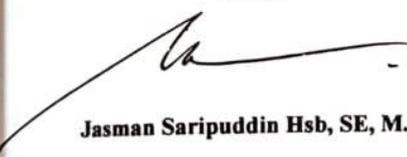
Nama Lengkap : Silvia Angraini
NPM : 1805160185
Tempat / Tgl Lahir : Payakumbuh, 10 Oktober 1999
Alamat Rumah : Jl. Alfalah 3 No 5 Glugur Darat 1
Judul Proposal : Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Badan Pengelolaan
Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU)

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi
dengan pembimbing: Nadia Ika Purnama, SE., M.Si

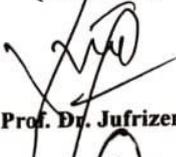
Medan, 24 Maret 2022

TIM SEMINAR

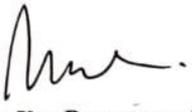
Ketua


Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si.

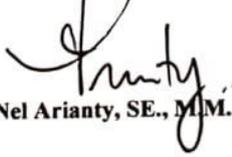
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si.

Pembimbing


Nadia Ika Purnama, SE., M.Si.

Penbanding


Nel Arianty, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui

**A.n. Dekan
Wakil Dekan**


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT. PERPUSTAKAAN

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 000591/LAP.PT/IX.2018

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567

• <http://perpustakaan.umsu.ac.id> • perpustakaan@umsu.ac.id • [perpustakaan_umsu](https://www.perpustakaan.umsu.ac.id)

SURAT KETERANGAN

Nomor : 961 / KET/II.3-AU /UMSU-P/M/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Silvia Angraini
NPM : 1805160185
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 10 Safar 1444 H.
6 September 2022 M.

Kepala UPT Perpustakaan



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Silvia Angraini
NPM : 1805160185
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (BPPRDSU)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 11 Agustus 2022
Pembuat Pernyataan



SILVIA ANGRAINI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi