

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI
DAERAH PROVINSI SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

**NAMA : MUHAMMAD ARIF AZHARI SILAEN
NPM : 1705160139
PROGRAM 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 rabu, tanggal 10 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ARIF AZHARISILAEN
NPM : 1705160139
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA
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. H. RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si)

(Drs. DANTISKANDAR, SE., M.M)

PEMBIMBING

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

Unggul | Berprestasi | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD ARIF AZHARI SILAEN
N.P.M : 1705160139
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
PROVINSI SUMATRA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

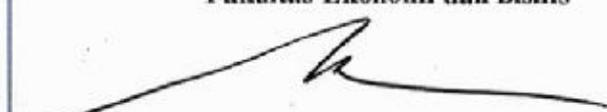
Pembimbing


DR. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

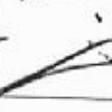
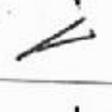

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD ARIF AZHARI SILAEN
N.P.M : 1705160139
Dsen Pembimbing : DR. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATRA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaikan Abstrak	08/07 ²²	
BAB 2	Cek kembali Grad Theori	11/07 ²²	
BAB 3	Revisi General di cek	15/07 ²²	
BAB 4	Revisi foto hasil penelitian	25/07 ²²	
BAB 5	Abstrak lengkap & lain	27/07 ²²	
Daftar Pustaka	Simak dgn Prosidy	27/07 ²²	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	09/08 ²²	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Medan, Juli 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(DR. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **MUHAMMAD ARIF AZHARI SILAEN**

NPM : 1705160139

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



MUHAMMAD ARIF AZHARI SILAEN

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATRA UTARA

MUHAMMAD ARIF AZHARI SILAEN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : mhdarif@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan pengembangan karir terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 47 orang pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efikasi diri dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara

Kata Kunci : Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF-EFFICIENCY AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN AGENCY TAX AND RETRIBUTION MANAGEMENT NORTH SUMATRA PROVINCE AREA

MUHAMMAD ARIF AZHARI SILAEN

*faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email : mhdarif@gmail.com*

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of self-efficacy and career development on performance at the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province. The sample in this study used a saturated sample of 47 employees at the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that self-efficacy and career development have a significant effect on employee performance at the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province

Keywords: Self-Efficacy, Career Development and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga peneliti di berikan kesempatan dan kesehatan untuk menyelesaikan Skripsi Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”**. Dan tidak lupa pula shalawat beriring salam, penulis penulis ucapkan kepada seorang kekasih Allaah SWT yaitu Rasulullah SAW yang telah membawa dunia dari zaman jahiliah ke zaman Islam yang penuh dengan kedamaian.

Penulisan Skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung didalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman penulis miliki dalam penyajiannya. Dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan skripsi ini baik dengan dosen pembimbing maupun dari pihak yang berpengalaman. Penulis berharap apa yang dibuat dapat bermanfaat bagi yang membutuhkannya dan dapat menambah pengetahuan serta informasi bagi pembacanya. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini , antara lain kepada :

1. Kepada kedua orang tua yang sangat saya sayangi dan cintai, Bapak Poltak Irianto Silaen dan Ibu Sri Herliani Siambaton yang selalu senantiasa memberikan arahan dan semangat untuk mendukung saya menjadi seseorang yang bermanfaat bagi keluarga, dan bermanfaat bagi kehidupan dunia.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani., M.Ap, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, M.Si selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Dosen Ekonomi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Dan seluruh teman-teman seperjuangan yang sama-sama mengawali pendidikan dari semester awal hingga semester akhir dalam menyelesaikan program Sarjana-1 (S1) Manajemen Sumber Daya Manusia.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa/i agar dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam pembuatan skripsi selanjutnya. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Wassalammualaikum Warramatullahi Wabarrakatuh.

Medan, Juli 2022

Penulis,

MUHAMMAD ARIF AZHARI SILAEN
1705160139

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix

BAB 1 PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah	1
1. 2 Identifikasi Masalah	5
1. 3 Batasan Masalah	5
1. 4 Rumusan Masalah.....	6
1. 5 Tujuan Penelitian.....	6
1. 6 Manfaat Penelitian.....	7

BAB 2 LANDASAN TEORI

2. 1 Uraian Teori	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Penilaian Kinerja.....	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja	13
2.1.2 Efikasi Diri	15
2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri.....	15
2.1.2.2 Jenis-jenis Efikasi Diri	16
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	18
2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri	21
2.1.3 Pengembangan Karir	24
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	24
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	25
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	26
2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir	32
2. 2 Kerangka Konseptual	35
2. 3 Hipotesis.....	39

BAB 3 METODE PENELITIAN

3. 1 Pendekatan Penelitian.....	40
---------------------------------	----

3.2	Definisi Operasional Variabel	40
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	42
3.4	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data	43
3.6	Tekhnik Analisis Data	46

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1	Deskripsi Data	51
4.2	Analisis Data	58
4.2.1	Uji Asumsi Klasik	58
4.2.2	Regresi Linier Berganda.....	61
4.2.3	Pengujian Hipotesis	62
4.2.4	Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	65
4.2.5	Pembahasan	66

BAB 5 PENUTUP

5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran.....	73
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	28
Tabel 3.2 Skedul Penelitian	28
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai	29
Tabel 3.4 Skala Likert.....	31
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	44
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Efikasi Diri.....	44
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	44
Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas	45
Tabel 4.1 Kriteria Jawaban Responden.....	51
Tabel 4.2 Karateristik Responden.....	52
Tabel 4.3 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja	52
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Efikasi Diri.....	54
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Resonden Variabel Pengembangan Karir	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.7 Hasil Regresi Liner Berganda.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Pasrsial (Uji t).....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Efikasi Diri Dan Kinerja Pegawai	25
Gambar 2.2 Hubungan Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.....	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	61
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	63
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (J Jufrizen, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, et al., 2018).

Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Fachrezei & Khair, 2020). Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan

mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Kartikaningdyah dan Utami, 2017). Novitasari dan Satriyo (2016) berpendapat bahwa dampak positif yang dapat dirasakan oleh perusahaan atas kinerja karyawan yang tinggi, sedangkan proses kinerja perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila telah mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya atau beril dalam jangka waktu tertentu (Sayd, et al., 2016).

Selain itu, kinerja pegawai juga merupakan tingkat hasil kerja dari pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh suatu perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan (Jufrizen, 2017).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti efikasi Diri, bakat, pendidikan dan pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi, pengembangan Karir dan lain sebagainya. Jadi kinerja pegawai dapat meningkat jika sebagian dari faktor-faktor di atas tercapai. Guna tercapainya kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, salah satunya pegawai harus memiliki sikap efikasi diri dan pengembangan karir yang baik di lingkungan kerjanya (Sembiring et al., 2021).

Efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. (Wijayanti, 2014). Efikasi diri adalah keyakinan individu

dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012).

Self-efficacy (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam (Ghufron & Risnawati, 2010).

Selanjutnya factor yang mempengaruhi kinerj adalah pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu (Yusuf & hamzah, 2016).

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun

perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja (Bahri & Nisa, 2017).

Berdasarkan Observasi awal adapun masalah yang ada pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara dimana penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu pada kinerja pegawai, dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya selain itu kurangnya kerja sama antar pegawai khususnya antar divisi. hal ini dapat dilihat pada tabel bentuk penilaian kinerja dan hasil kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai

Faktor yang dinilai	2021		
	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	9	34	5
Kompetensi Individu	11	29	7
Kesimpulan Kinerja	14	20	13
Jumlah	47		

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara, data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa masih ada terdapat beberapa pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara yang memiliki kinerja yang dilihat dari aspek uraian tugas, kompetensi individu dan kesimpulan kinerja dikategorikan buruk.

Selanjutnya pada *self efficacy* dimana adanya beberapa pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit juga penyebab kurangnya kerja sama antar pegawai dimana banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah), kurang mampu memecahkan masalah yang di hadapi oleh pegawai.

Selanjutnya pada pengembangan karir dimana pegawai masih merasa pengembangan karir yang terjadi di instansi belum berjalan dengan transparan dan efektif, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana tidak adanya jaminan karir yang pasti yang diberikan kepada pegawai walaupun memiliki prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang sudah lama dengan pendidikan dan golongan pegawai yang sudah memenuhi syarat akan tetapi belum mendapatkan promosi jabatan.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas dapat diidentifikasi masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut :

1. Adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang kurang optimal.
2. Adanya beberapa pegawai yang menunjukkan perilaku *Self Efficacy* yang relative rendah dimana pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah)
3. Rendahnya pengembangan karir berupa jaminan karir pegawai yang tidak pasti.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa efikasi diri dan pengembangan karir adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah efikasi diri yang dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang sulit, pengembangan karir yang dilihat dari jaminan karir yang diberikan kepada pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari pekerjaan dikerjakan sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan, serta pegawai yang di teliti hanya pada pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang efikasi diri, pengembangan karir, dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal efikasi diri, pengembangan karir, dan kinerja.
- 2) Bagi program studi Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan
- 3) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
- 4) Manfaat bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi, hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memperjelas pengertian kinerja penulis mengutip pendapat para ahli, yaitu:

(A. A. P. Mangkunegara, 2017a) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” (Sedarmayanti, 2017) menyatakan “kinerja adalah sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi.”

(Sudaryono, 2014) menyatakan “kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.”

Menurut (Hasibuan, 2018) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tuntutan dari kinerja pegawai yang tinggi memang sudah menjadi faktor penting dari

semua perusahaan akan tetapi kegiatan kerja pegawai menunjukkan hasil kerja yang bervariasi antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang yang sama. Hal ini membuktikan bahwa faktor faktor tersebut yang mempengaruhi dari kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan atau tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan dalam priode tertentu. Kinerja sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dimaksud adalah barang atau jasa yang diberikan karyawan pada suatu perusahaan, untuk itu diperlukan penilaian kinerja.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Kinerja sangat berperan penting bagi perusahaan, karena kinerja merupakan faktor yang berhubungan dengan keberhasilan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja guna untuk mengevaluasi kerja para karyawannya.

Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2017b) menyatakan “penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.” Penilaian kinerja yang sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. karena dengan adanya penilaian kinerja dapat memberikan motivasi dan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2015) menyatakan “suatu tujuan kinerja yang dapat dikatakan baik menunjukkan sifat-sifat sebagai berikut:

1). Konsisten (*Consistance*)

Terdapat Konsistensi antara nilai-nilai organisasi dengan tujuan yang departemen lainnya.

2). Tepat (*Precise*)

Dinyatakan dengan jelas, dirumuskan dengan baik, dan menggunakan kata positif sehingga tidak menimbulkan interpretasi.

3). Menantang (*Challenging*)

Penentuan tujuan cukup memberikan tantangan sehingga bersifat merangsang standar kinerja tinggi dan mendorong kemajuan.

4). Dapat diukur (*Measurable*)

Tujuan dapat dihubungkan dengan ukuran kinerja secara kuantitatif dan kualitatif.

5). Dapat Dicapai (*Achievable*)

Terjangkau dalam kapabilitas individual dengan memperhitungkan hambatan yang mempengaruhi kapasitas individu dalam mencapai tujuan, termasuk training.

6). Disetujui (*Agreed*)

Disetujui oleh bersama pimpinan dan bawahan, meskipun bawahan harus dibujuk untuk menerima standar lebih tinggi dari pada keyakinan atas kemampuan mereka.

7). Dihubungkan dengan waktu (*Time-related*)

Tujuan yang ditentukan dapat tercapai dalam waktu yang ditentukan.

8). Berorientasi pada kerja sama Tim (*Teamwork-Oriented*)

Tujuan menitik beratkan pada prestasi yang diperoleh melalui kerja sama tim maupun prestasi individu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja sangat penting, karena dengan adanya penilaian maka karyawan akan bekerja secara efektif dan termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Penilaian Kinerja

Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2017b) menyatakan ada beberapa faktor dalam Penilaian kinerja Efektif,yaitu:

1). Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2). Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,yaitu:

1). Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

- 2). Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3). Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan faktor diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja.karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang efektif menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2017a) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan

- 2) Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja

- 3) Keandalan kerja

Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instuksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4) Sikap

Sikap terdiri dari terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

Menurut (Sutrisno, 2012) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3) *Timeliness*

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4) *Cost Effectiveness*

Tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need For Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal impact*

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2010) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Muis, Nasution, et al., 2018) mendefinisikan *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsitentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas

atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Efikasi Diri

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*. berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* menurut (Puspitaningsih, 2016):

1. *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa

mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. *Strength.*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Menurut (Bandura, 2010) mengatakan individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien,

memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Munurut (Feist & Feist, 2010) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*masteryexperience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasisosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Selanjutnya menurut (Alwislo, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri 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 di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak

akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat 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 di dapat 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 di sampaikan 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

2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri

Menurut (Bandura, 2010) ada empat indikator dalam mengukur *self efficacy* antara lain:

1. *Pastperformance*

Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi maka dapat memicu persepsi *self efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulitnantinya.

2. *Vicariousexperience*

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga

dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.

Peran *vicarious experience* terhadap *self efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *self efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *self efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model.

Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan keinginannya. Dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi berbagai tuntutan lingkungan.

3. *Verbalpersuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

4. *Emotionalcues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan menurut (Lent et al., 1986), indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugastertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan

menggunakan segala daya yang dimiliki.

4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagaisituasi.

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan Karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Menurut (Mardiyanto, 2010) pengembangan karir adalah upaya peningkatan pengalaman dan kemampuan pribadi seseorang untuk mencapai rencana karirnya. Sedangkan menurut Andrew J Fubrin dalam (A. Mangkunegara, 2016), pengembangan karir merupakan aktivitas kekaryawan yang membantu karyawan untuk merencanakan karir masa depan pada akhirnya bermanfaat bagi

karyawan dalam perkembangan karirnya. Kemudian (Rivai, 2010) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Menurut (Rivai, 2012:290), usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Adapun tujuan pengembangan karir menurut (Mangkunegara, 2017) adalah:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan cara meningkatkan kesejahtraannya agar loyalitas karyawan lebih tinggi.
- 3) Membantu karyawan menyadari potensi mereka

Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.

5) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan diri dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

Menurut (Kadarisman, 2017) secara umum manfaat pengembangan karir adalah:

- 1) Mengembangkan prestasi pegawai.
- 2) Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
- 3) Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
- 4) Mengurangi subyektivitas dalam promosi.
- 5) Memberikan kepastian hari depan.
- 6) Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut (Rivai, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah:

- 1) Prestasi kerja

Prestasi kerja (*job performance*) adalah merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis.

2) Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite, dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan *eksposure* di luar perusahaan, mencakup kontrak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4) Kesetiaan terhadap organisasi

Biasanya perusahaan membeli loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5) Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan mendapatkan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya.

6) Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya. Misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan membuat karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Sedangkan menurut (Wirawan, 2015), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, yaitu:

1) Kinerja dan produktivitas kerja

Pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah. Saat ini organisasi membutuhkan individu-individu yang memiliki kinerja dan produktivitas tinggi dalam rangka mendukung pengembangan organisasi.

2) Pengalaman

Pegawai berpengalaman tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Organisasi tentu saja akan lebih terbuka kepada pegawai-pegawai yang memiliki pengalaman yang lebih tinggi.

3) Kompetensi dan profesionalisme

Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi menuju

kompetensi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut.

4) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi. Untuk itu, dalam level jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi, maka level pendidikan pun dibutuhkan semakin tinggi. Dewasa ini banyak organisasi yang memiliki direktur dengan level pendidikan doktor.

5) Prestasi

Pegawai yang memiliki prestasi yang mengagumkan tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki level jabatan yang lebih strategis karena ia telah membuktikan diri bahwa ia merupakan pribadi dengan kinerja yang unggul sehingga organisasi layak memberikan jabatan yang sepadan dengan prestasi tersebut.

6) Pimpinan

Pimpinan sangat mempengaruhi karir pegawai karena pimpinan tersebut yang akan mengangkat pegawai ke jenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimiliki cepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik dengan pimpinan perlu dipelihara.

7) Rekan kerja

Rekan kerja tentu saja sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh organisasi akan mampu dicapai dengan optimal.

8) Pegawai dengan posisi lebih rendah

Pegawai dengan posisi yang lebih rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasannya. Pegawai tersebut jika mampu bekerja dengan optimal dan mampu mewujudkan target-target yang dimiliki oleh organisasi dengan baik tentu saja akan mendorong atasannya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

9) Jaringan kerja

Jaringan kerja yang ada dalam organisasi maupun yang ada diluar organisasi akan memudahkan pegawai untuk mencapai jenjang karir tertentu. Misalnya alumni perguruan tinggi A akan diprioritaskan menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pimpinannya berasal dari perguruan tinggi yang sama.

10) Nasib

Nasib baik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai. Banyak pegawai yang bernasib baik yang mampu meraih karir gemilang. Namun demikian, faktor nasib ini tentu saja di luar kemampuan manusia.

Selain itu, menurut (Arianty, Bahagia, Ashal, & Siswadi, 2016:165-166),

faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu:

1) Hubungan pegawai dan perusahaan

Hubungan pegawai dan perusahaan keduanya mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, maka pada saat yang saling menguntungkan

perusahaan dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi. Terkadang ada beberapa kendala yang dihadapi dilapangan.

2) Personalia pegawai

Personalia pegawai terkadang mempunyai kendala karena adanya pegawai yang mempunyai tingkah laku yang menyimpang contohnya pegawai yang emosional, ambisius, curang, terlalu apatis, dan lain-lain. Pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

3) Faktor dari luar pegawai

Setiap intervensi dari pihak luar perusahaan menyebabkan adanya kekacauan terjadi dalam manajemen karir dalam sebuah perusahaan.

4) Politik dalam perusahaan

Perencanaan karir akan buruk jika ada politik yang tidak baik seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

5) Model penghargaan

Jika perusahaan tidak mempunyai model penghargaan yang baik akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

6) Banyak karyawan

Jumlah pegawai yang banyak menyebabkan semakin ketatnya persaingan untuk menduduki jabatan, begitu juga sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah perusahaan sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

7) Besar kecilnya perusahaan

Besar kecilnya perusahaan berpengaruh dengan jumlah jabatan yang ada dalam perusahaan, yakni semakin besar perusahaan maka semakin rumit urusan manajemen karir pegawai. Tetapi kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8) Budaya perusahaan

Perusahaan juga mempunyai kultur sama seperti masyarakat. Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda-beda seperti budaya profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Tetapi, ada juga perusahaan yang cenderung feodalistik, rasional dan demokratis. Dalam hal ini budaya juga mempengaruhi pengembangan karir.

9) Macam-macam manajemen

Banyak macam-macam manajemen pada suatu perusahaan. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipasi, terbuka dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung besar.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator-indikator pengembangan karir seorang pegawai menurut (Yusuf & Hamzah, 2016) yaitu:

1) Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena mendasari semua kegiatan pengembangan karier

lainnya. Kemajuan karier sangat bergantung pada prestasi kerja (*performence*).

2) Exposure

Kemajuan karier juga ditentukan oleh *exposure*, yang berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan karier lainnya. Tanpa Exposure, pegawai yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran kariernya.

3) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi turut menentukan kemajuan karier yang bersangkutan. Kesetiaan organisasional yang rendah umumnya ditemui pada para sarjana baru, yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka, dan para profesional.

4) Kesempatan untuk bertumbuh

Hal ini terjadi bila pegawai meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar. Hal ini berguna bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian karier pegawai.

Sedangkan menurut (A. A. Mangkunegara, 2014) indikator dukungan organisasi, ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut :

1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan. Banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Keadilan prosedural menjadi aspek keadilan struktural dan aspek sosial. Aspek struktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan interaksional yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan mereka.

2. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan,

dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

- 2) Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.
- 3) Kemandirian. Dengan kemandirian, berarti adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
- 4) Peran stressor. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stres berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu : tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (*role-ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (*role-conflict*)
- 5) Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi . Dengan demikian secara operasional dukungan organisasi

merupakan suatu cara perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan efikasi diri) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Menurut (Sugiyono, 2018b) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan

2.2.1 Hubungan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-

kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Sedangkan menurut (Saraswati et al., 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan demikian sesuai teori dan penelitian terdahulu dapat diambil hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2.1 Hubungan Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai

2.2.2 Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

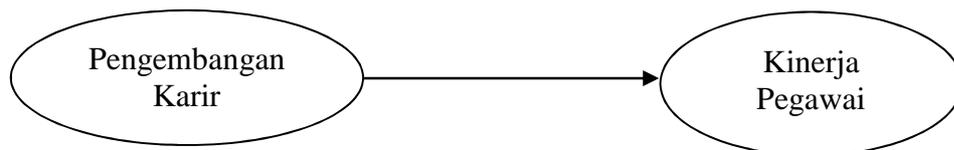
Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja (Bahri & Nisa, 2017).

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan terdalamnya tentang perhatian dan penekanan organisasi. Karyawan dengan rasa dukungan organisasi merasa bahwa dalam situasi dimana mereka membutuhkan

dukungan kerja atau kehidupan, organisasi bersedia membantu; karyawan secara pribadi merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui, dan pada gilirannya menunjukkan peningkatan kerjasama, identifikasi, kinerja yang rajin penghargaan, dan timbal balik di antara para pekerja (Defrionaldo & Rivai, 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Lelys, 2018) menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai, demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarjo, 2019) juga menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian dapat ditarik hipotesis bahwa ada pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2.2 Hubungan Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut (Juliandi et al., 2015) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada padarumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut (Sugiyono, 2018b) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan lainnya.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018b) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	No item
1	Kinerja Pegawai (Y)	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap Sumber : (Mangkunegara, 2013)	1,2 3,4 5,6 7,8
2	Efikasi Diri (X1)	Keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan	1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu 2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas 3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun 4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan 5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi Sumber: (Lent et al., 1986)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir adalah upaya peningkatan pengalaman dan kemampuan pribadi seseorang untuk mencapai rencana karirnya	1. <i>Keadilan</i> 2. <i>Dukungan atasan</i> 3. <i>Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan</i> Sumber: (Mangkunegara, 2014)	1,2 3,4 5,6

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara Jl. Sisingamangaraja Km.56, Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20229.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan maret 2021 sampai dengan Agustus 2022. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Pengumpulan data																								
6	Penulisan laporan																								
8	Penyelesaian laporan																								
9	Sidang meja hijau																								

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2018b).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara yang berjumlah 47 orang.

Tabel 3.2
Data Jumlah Pegawai

No.	Bagian	Jumlah
1	Bidang Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan Daerah	20
2	Bidang Pajak Kendaraan Bermotor	12
3	Bidang Retribusi dan Pendapatan Lainnya	15
	TOTAL	47

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018a) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan menjadi sampel sebanyak 47 orang pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara.

1. Wawancara (interview) yaitu, melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu pada pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.
2. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada diperusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta data yang ada dilokasi penelitian.

3. Quisioner (angket)

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan yang terdapat pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara. dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.3
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni

pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018b), untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *t hitung* dengan *t table*. Jika *t hitung* lebih besar dari *t table* nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai

$sig (2 \text{ tailed}) \leq 0.05$, maka butir instrument valid, jika nilai $sig (2 \text{ tailed}) \geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja (Y)	Y1.1	0.679 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.739 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.615 > 0,288	0.031 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.810 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.5	0.813 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.6	0.720 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.7	0.700 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.8	0.633 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Efikasi Diri (X1)	X1.1	0.751 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.862 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.625 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.862 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.821 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.819 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.819 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.763 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.819 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.763 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0.861 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.546 > 0,288	0.009 < 0,05	Valid
	X2.3	0.861 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.546 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.744 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.587 > 0,288	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- $\sum Si^2$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- St = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.838	0,60	Reliabel
Efikasi Diri (X1)	0.930		Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.793		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y	= Kinerja
X1	= Efikasi Diri
X2	= Pengembangan Karir
β_1, β_2	= besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji

statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015) Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2018b)

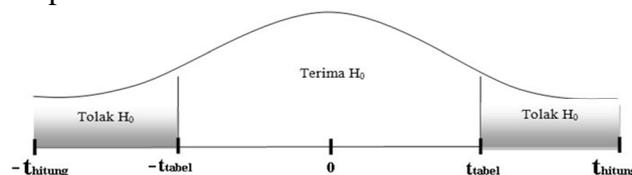
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian:

1. $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.6.4 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) menurut (Juliandi, *dkk*, 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel efikasi diri (X1), 6 pernyataan untuk variabel pengembangan karir (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 47 orang Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot -penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 47 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi 51 statistic responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	31	65,96
Wanita	16	34,04
Total	47	100
Jenjang Pendidikan :		
S1	38	80,85
D3	5	10.64
SMA	4	8,51
Total	59	100

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin dan jenjang pendidikan. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari pria yaitu pria 31 responden (65,96%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 38 responden (80,85%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki pendidikan dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisisioner akan semakin berkualitas.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	13.6	33	82.9	7	11.9	1	1.7	0	0	47	100%
2	9	18.6	27	62.7	9	15.3	2	3.4	0	0	47	100%
3	14	27.1	33	82.9	0	0	0	0	0	0	47	100%
4	8	16.9	26	61.0	10	16.9	3	5.1	0	0	47	100%
5	8	16.9	30	67.8	7	11.9	2	3.4	0	0	47	100%
6	11	22.0	33	82.9	9	15.3	3	5.1	0	0	47	100%
7	11	22.0	33	82.9	1	1.7	2	3.4	0	0	47	100%
8	8	16.9	21	52.5	16	27.1	2	3.4	0	0	47	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 82.9 %.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 62.7 %.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 82.9 %.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentasi 61.0 %.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 67.8 %.

6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 82.9 %.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentasi 52.5 %.
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 82.9 %.

4.1.3.2 Efikasi Diri

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel efikasi diri yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Efikasi Diri (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16.9	26	61.0	10	16.9	3	5.1	0	0	47	100%
2	8	16.9	30	67.8	7	11.9	2	3.4	0	0	47	100%
3	11	22.0	24	57.6	9	15.3	3	5.1	0	0	47	100%
4	8	16.9	30	67.8	7	11.9	2	3.4	0	0	47	100%
5	10	20.3	24	57.6	9	15.3	4	6.8	0	0	47	100%
6	11	22.0	33	82.9	1	1.7	2	3.4	0	0	47	100%
7	11	22.0	34	74.6	2	3.4	0	0	0	0	47	100%
8	9	18.6	20	50.8	16	27.1	2	3.4	0	0	47	100%
9	11	22.0	33	72.9	1	1.7	2	3.4	0	0	47	100%
10	8	16.9	21	52.5	16	27.1	2	3.4	0	0	47	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentasi 61.0 %.
2. Jawaban responden tentang mampu kerja melebihi target yang telah saya tetapkan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 67.8 %.
3. Jawaban responden tentang tidak mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 57.6 %.
4. Jawaban responden tentang berusaha untuk mengerjakan perkejaan sulit, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 67.8 %.
5. Jawaban responden tentang selalu berusaha mengerjakan tugas dengan tekun, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 57.6 %.
6. Jawaban responden tentang mampu bekerja keras untuk targer PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 82.9 %.
7. Jawaban responden tentang mampu menghadapi hambatan yang ada, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 74.6 %.
8. Jawaban responden tentang mampu bertahan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang dengan persentasi 50.8 %.

9. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai situasi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 72.9 %.
10. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentasi 52.5 %.

4.1.3.3 Pengembangan Karir

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengembangan karir yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18.6	27	62.7	9	15.3	2	3.4	0	0	47	100%
2	14	27.1	33	82.9	0	0	0	0	0	0	47	100%
3	9	18.6	27	62.7	9	15.3	2	3.4	0	0	47	100%
4	14	27.1	33	82.9	0	0	0	0	0	0	47	100%
5	11	22.0	24	57.6	9	15.3	3	5.1	0	0	47	100%
6	11	22.0	33	82.9	1	1.7	2	3.4	0	0	47	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Jawaban responden tentang memperoleh penilaian yang adil terhadap kontribusi saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 62.7 %.
- Jawaban responden tentang pengembangan karir yang dilakukan sudah adil, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 82.9 %.

3. Jawaban responden tentang atasan memberikan arahan terhadap tugas yang harus diselesaikan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 62.7 %.
4. Jawaban responden tentang atasan selalu memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 82.9 %.
5. Jawaban responden tentang memperoleh penghargaan sesuai dengan kontribusi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentasi 57.6 %.
6. Jawaban responden tentang diberikan kesempatan promosi atas perkejaan yang sudah saya selesaikan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 82.9 %.

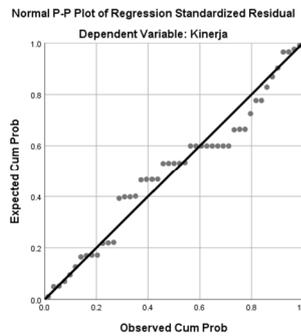
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

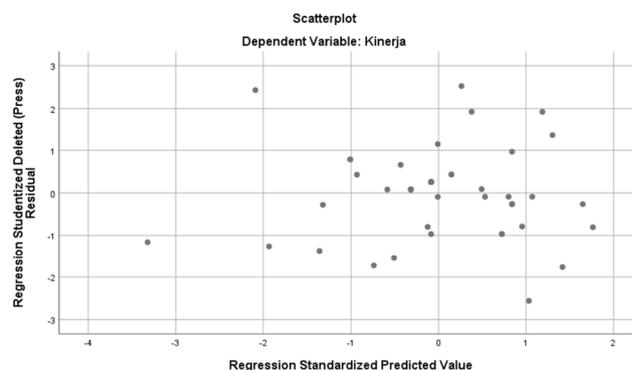
1	(Constant)		
	Efikasi Diri	.477	2.096
	Pengembangan Karir	.477	2.096
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel efikasi diri memiliki nilai tolerance sebesar $0.477 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.096 < 5$. Variabel pengembangan karir memiliki nilai tolerance sebesar $0.477 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.096 < 5$. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu efikasi diri, motivasi kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.7
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.987	1.113		.887	.380
	Efikasi Diri	.428	.031	.635	13.617	.000
	Pengembangan Karir	.570	.064	.413	8.854	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 0,987
2. Efikasi diri = 0,428
3. Pengembangan karir = 0,570

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 0,87 + 0,428_1 + 0,570_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 0.987 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen efikasi diri dan pengembangan karir diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 0.987.
2. Nilai koefisien regresi efikasi diri sebesar 0,428 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel efikasi diri meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,428 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,570 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengembangan karir meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,570 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.8
Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.987	1.113		.887	.380
	Efikasi Diri	.428	.031	.635	13.617	.000
	Pengembangan Karir	.570	.064	.413	8.854	.000

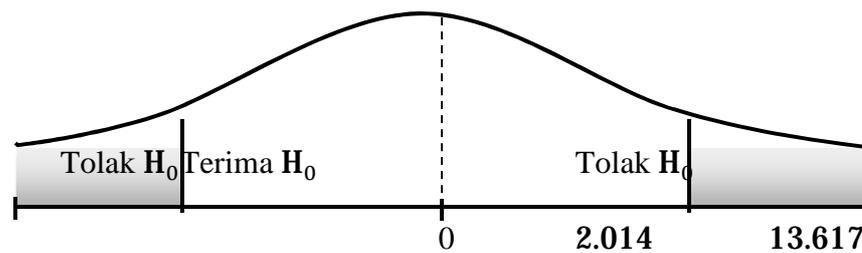
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Efikasi Diri (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 47 - 2 = 45$ adalah 2.014 $t_{hitung} = 13.617$ dan $t_{tabel} = 2.014$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

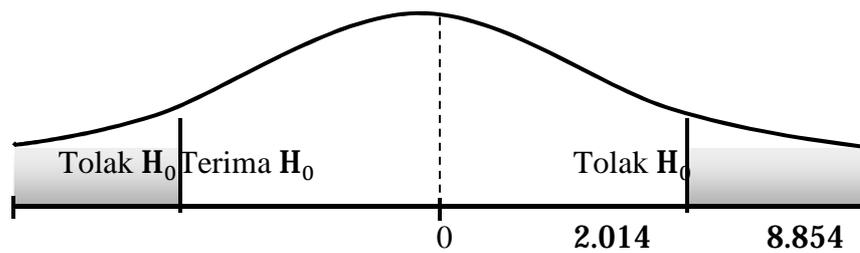
H_0 diterima jika : $-2.014 \leq t_{hitung} \leq 2.014$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.014$ atau $-t_{hitung} < -2.014$

Nilai t_{hitung} untuk variabel efikasi diri adalah 13.617 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.014 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan efikasi diri sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 47 - 2 = 45$ adalah 2.014 $t_{hitung} = 8.854$ dan $t_{tabel} = 2.014$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2.014 \leq t_{hitung} \leq 2.014$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.014$ atau $-t_{hitung} < -2.014$

Nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir adalah 8.854 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.014 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan efikasi diri sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.952	.82842
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Efikasi Diri				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.954 \times 100\%$$

$$= 95.4\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.954 yang berarti 95.4% dan hal ini menyatakan bahwa variabel efikasi diri dan pengembangan karir sebesar 95.4% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 95.4\% = 4.6\%$. hal ini menunjukkan 4.6% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

4.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel efikasi diri adalah 13.617 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.014 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan efikasi diri sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa efikasi diri

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara, dimana dengan semakin meningkatnya efikasi diri maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dengan kepercayaan diri yang dimiliki pegawai bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya. Pegawai yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan lebih mudah dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir adalah 8.854 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.014 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan efikasi diri sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara. Semakin baiknya dukungan yang diberikan kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara kepada pegawai maka

pegawai akan berusaha untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja pegawai akan semakin baik

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja (Bahri & Nisa, 2017).

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan terdalamnya tentang perhatian dan penekanan organisasi. Karyawan dengan rasa dukungan organisasi merasa bahwa dalam situasi dimana mereka membutuhkan dukungan kerja atau kehidupan, organisasi bersedia membantu; karyawan secara pribadi merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui, dan pada gilirannya menunjukkan peningkatan kerjasama, identifikasi, kinerja yang rajin penghargaan, dan timbal balik di antara para pekerja (Defrionaldo & Rivai, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Lelys, 2018) menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai, demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarjo, 2019) juga menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Efikasi Diri dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara adalah sebagai berikut.

1. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara diharapkan agar lebih giat memberikan pelatihan kepada setiap pegawai untuk menunjang pekerjaan pegawai sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.
2. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara, agar memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan yang

lebih tinggi, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.

3. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan efikasi diri dan pengembangan karir sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 47 orang responden sedangkan masih banyak pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwislo. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Umm Press.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise Of Control*. W.H Freeman & Company.
- Defrionaldo, & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizationa; Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 544–561.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Fachrezei, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Salemba Humanika.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Iimiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/E-Mabis.V18i2.180>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja a Pegawai Dengan Locus Of Control

Sebagai Variabel Moderating. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

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. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Umsu Press.

Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

Lau, W. K. (2012). The Impact Of Personality Traits And Goal Commitment On Employess Job Satifcation. *Business And Economics Journal*, 5(1), 29–42.

Lelys, L., & Ariyani, Y. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Sp Plaza Batam. *Jurnal Equilibira*, 5(2), 1–9.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-Efficacy In The Prediction Of Academic Performance And Perceived Career Options. *Journal Of Counselling Psychology*, 33(1), 265–269.

Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Mangkunegara, A. A. P. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih (Ed.); Cetakan Ke). Pt Remaja Rosdakarya.

Mardiyanto, H. (2010). *Intisari Manajemen Keuangan*. Pt Grasindo.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh

- Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Stkip Pgri Trenggalek. *Dewantara*, 2(1), 71–84.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (1st Ed.)*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Cv. Putra Tama Jaya). *Managenet Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V4i1.6775>
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Selfefficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Sudaryono. (2014). *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jamin : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/Jamin.V2i1.38>

- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* (Revisi Ked). Pt Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, T. K., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitemen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, A. A., & Hamzah, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Semangat Kewirausahaan Terhadap Minat Menjadi Wirausaha. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 08(02), 481-490.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Muhammad Arif Azhari Silaen memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Efikasi Diri (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu						
1	Saya mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit					
2	Saya mampu kerja melebihi target yang telah saya tetapkan					
Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas						
3	Saya tidak mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan					
4	Saya berusaha untuk mengerjakan pekerjaan sulit					
Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun						
5	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan tekun					
6	Saya mampu bekerja keras untuk targer PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai					
Yakin bahwa dri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan						
7	Saya mampu mengahadapai hambatan yang ada					
8	Saya mampu bertahan ketika mengahadapi pekerjaan yang sulit					
Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam berbagai setuasi					
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan					

Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kaedilan						
1	Saya memperoleh penilaian yang adil terhadap kontribusi saya dalam bekerja					
2	Pengembangan karir yang dilakukan kepada saya sudah adil					
Dukungan atasan						
3	Atasan memberikan arahan terhadap tugas yang harus diselesaikan					
4	Atasan selalu memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan						
5	Saya memperoleh penghargaan sesuai dengan kontribusi saya					
6	Saya diberikan kesempatan promosi atas pekerjaan yang sudah saya selesaikan					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
Sikap						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

No	Y								jumlah
1	4	5	5	5	4	5	4	3	35
2	3	4	4	4	5	5	5	4	34
3	3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	5	4	4	4	4	4	3	32
5	5	5	5	3	3	3	4	3	31
6	4	4	4	2	3	2	4	4	27
7	4	4	4	3	2	5	2	2	26
8	3	3	4	3	4	4	4	4	29
9	5	4	5	4	4	4	4	3	33
10	4	5	5	4	4	4	4	4	34
11	4	4	4	3	4	3	4	4	30
12	4	4	5	3	4	4	4	3	31
13	4	4	4	4	3	3	4	3	29
14	3	3	4	3	3	4	4	4	28
15	4	3	4	4	4	3	4	3	29
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	3	31
20	4	4	4	4	4	4	4	3	31
21	4	4	5	4	4	4	5	5	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	3	4	4	4	3	4	3	29
24	4	5	5	5	4	5	5	5	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	5	5	4	4	5	5	36
27	5	5	4	4	5	5	4	4	36
28	4	3	5	5	4	3	5	4	33
29	5	4	4	5	5	4	4	4	35
30	5	5	4	5	5	5	4	5	38
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	4	5	5	5	4	5	5	38
33	4	4	5	4	4	4	5	4	34
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	4	4	5	33
36	4	5	5	4	4	5	5	4	36
37	4	4	5	4	4	4	5	4	34
38	5	4	4	4	5	4	4	5	35
39	4	4	5	5	4	4	5	4	35
40	4	5	4	4	4	5	4	5	35
41	4	5	4	5	4	5	4	3	34
42	5	5	5	4	5	5	5	4	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	3	31
45	3	3	4	3	3	3	4	3	26
46	3	2	4	2	3	2	4	4	24
47	2	2	5	2	2	2	2	2	19

No	X2						JLM
1	5	5	5	5	5	4	29
2	4	4	4	4	5	5	26
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	3	4	27
6	4	4	4	4	2	4	22
7	4	4	4	4	5	2	23
8	3	4	3	4	4	4	22
9	4	5	4	5	4	4	26
10	5	5	5	5	4	4	28
11	4	4	4	4	3	4	23
12	4	5	4	5	4	4	26
13	4	4	4	4	3	4	23
14	3	4	3	4	4	4	22
15	3	4	3	4	3	4	21
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	5	4	5	4	5	27
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	4	3	4	3	4	21
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	4	5	4	5	27
27	5	4	5	4	5	4	27
28	3	5	3	5	3	5	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	4	5	4	5	4	27
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	5	4	5	4	5	27
33	4	5	4	5	4	5	27
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	5	4	5	4	5	27
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	5	4	5	4	5	27
40	5	4	5	4	5	4	27
41	5	4	5	4	5	4	27
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	4	3	4	3	4	21
46	2	4	2	4	2	4	18
47	2	5	2	5	2	2	18

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	32.1064	3.78920	47
Efikasi Diri	39.6596	5.62323	47
Pengembangan Karir	24.8085	2.74763	47

Correlations

		Kinerja	Efikasi Diri	Pengembangan Karir
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.934	.873
	Efikasi Diri	.934	1.000	.723
	Pengembangan Karir	.873	.723	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Efikasi Diri	.000	.	.000
	Pengembangan Karir	.000	.000	.
N	Kinerja	47	47	47
	Efikasi Diri	47	47	47
	Pengembangan Karir	47	47	47

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karir, Efikasi Diri ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.977 ^a	.954	.952	.82842	.954	459.194	2	44	.000	1.963

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.272	2	315.136	459.194	.000 ^b
	Residual	30.196	44	.686		
	Total	660.468	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Efikasi Diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.987	1.113		.887	.380	-1.256	3.231					
	Efikasi Diri	.428	.031	.635	13.617	.000	.365	.492	.934	.899	.439	.477	2.096
	Pengembangan Karir	.570	.064	.413	8.854	.000	.440	.700	.873	.800	.285	.477	2.096

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Efikasi Diri	Pengembangan Karir	
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00	
	2	.010	17.466	.68	.40	.01	
	3	.004	28.275	.32	.60	.99	

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.8084	38.6360	32.1064	3.70156	47
Std. Predicted Value	-3.322	1.764	.000	1.000	47
Standard Error of Predicted Value	.127	.444	.196	.073	47
Adjusted Predicted Value	20.1339	38.7063	32.1053	3.70567	47
Residual	-1.92854	1.92394	.00000	.81021	47
Std. Residual	-2.328	2.322	.000	.978	47
Stud. Residual	-2.414	2.386	.000	1.028	47
Deleted Residual	-2.07411	2.24346	.00107	.89910	47
Stud. Deleted Residual	-2.562	2.528	.003	1.058	47
Mahal. Distance	.101	12.228	1.957	2.622	47
Cook's Distance	.000	.669	.039	.103	47
Centered Leverage Value	.002	.266	.043	.057	47

a. Dependent Variable: Kinerja

X1.3	Pearson Correlation	.593**	.523**	1	.523**	.854**	.239	.239	.265	.239	.265	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.105	.105	.072	.105	.072	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.656**	1.000**	.523**	1	.730**	.592**	.592**	.564**	.592**	.564**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	.663**	.730**	.854**	.730**	1	.502**	.502**	.440**	.502**	.440**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	.520**	.592**	.239	.592**	.502**	1	1.000**	.603**	1.000**	.603**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.105	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.7	Pearson Correlation	.520**	.592**	.239	.592**	.502**	1.000**	1	.603**	1.000**	.603**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.105	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.8	Pearson Correlation	.373**	.564**	.265	.564**	.440**	.603**	.603**	1	.603**	1.000**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.072	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.9	Pearson Correlation	.520**	.592**	.239	.592**	.502**	1.000**	1.000**	.603**	1	.603**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.105	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.10	Pearson Correlation	.373**	.564**	.265	.564**	.440**	.603**	.603**	1.000**	.603**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.072	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Efikasi Diri	Pearson Correlation	.751**	.862**	.625**	.862**	.821**	.819**	.819**	.763**	.819**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Pengembangan Karir
X2.1	Pearson Correlation	1	.164	1.000**	.164	.711**	.276	.861**
	Sig. (2-tailed)		.271	.000	.271	.000	.060	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.164	1	.164	1.000**	.059	.408**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.271		.271	.000	.696	.004	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	1.000**	.164	1	.164	.711**	.276	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.271		.271	.000	.060	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.164	1.000**	.164	1	.059	.408**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.271	.000	.271		.696	.004	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.711**	.059	.711**	.059	1	.239	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.696	.000	.696		.105	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	.276	.408**	.276	.408**	.239	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.060	.004	.060	.004	.105		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.861**	.546**	.861**	.546**	.744**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	6