

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BIREUEN

Riski Rianda¹, Deny Firmansyah²

¹⁾ Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

²⁾ Staf Pengajar Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Layanan Pajak Pratama Bireuen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kantor Layanan Pajak Pratama Bireuen dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Data dikumpulkan dengan menyebarkan data kuesioner dan hasilnya diolah secara kuantitatif dengan menggunakan SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.006 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.703 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hasil penelitian H_a diterima dan H_o ditolak maka dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen. Kualitas Kehidupan Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.004 dan t_{tabel} sebesar 1.70329 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hasil penelitian H_o diterima dan H_a ditolak maka dapat disimpulkan Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen. Sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar 20.227 dan nilai F_{tabel} sebesar 3.34. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya secara simultan *Self Efficacy* dan kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of self-efficacy and quality of work life on the performance of employees of the Bireuen Pratama Tax Service Office. This research uses quantitative methods. The population in this study were all employees of the Bireuen Pratama Tax Office with a total sample of 30 people. Data were collected by distributing questionnaire data and the results were processed quantitatively using SPSS 22. Based on the results of the research with partial hypothesis testing (t test), it shows that the self-efficacy variable (X1) has a t_{count} value of 5.006 with a t-table value of 1.703 which means $t_{count} > t_{table}$, then the results of the research H_a is accepted and H_o is rejected, it can be concluded that Self Efficacy has a significant effect on Employee Performance of the Bireuen Primary Tax Office. Quality of Work Life (X2) has a t_{count} of 1,004 and t_{table} of 1.70329, which means that $t_{count} < t_{table}$, so the results of H_o 's research is accepted and H_a is rejected, it can be concluded that the Quality of Work Life has no significant effect on Employee Performance of the Bireuen Pratama Tax Office. Meanwhile, based on simultaneous hypothesis testing (F test) that the F test value with the F_{count} value was 20.227 and the F_{table} value is 3.34. Thus $F_{count} > F_{table}$, then H_a was accepted and H_o was rejected, which means that simultaneously Self Efficacy and the quality of Work Life have an effect on Employee Performance at the Bireuen Primary Tax Office.

Keywords: Self Efficacy, Quality of Work Life and Employee Performance

PENDAHULUAN

Modernisasi Direktorat Jenderal Pajak yang mulai diterapkan pada tahun 2017, salah satunya dengan modernisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) yang hingga saat ini telah

mencapai kemajuan yang signifikan. Hampir semua KPP di Aceh saat ini telah menjadi KPP modern, dan hampir semua kabupaten telah memiliki Kantor Pelayanan Pajak Pratama. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen

adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertugas mengawasi dan melayani masyarakat dalam hal perpajakan yang berada di kabupaten Bireuen. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen mulai beroperasi pada tanggal 09 September 2008 sesuai dengan Keputusan Direktorat Jenderal Pajak KEP-159/PJ/2008. Merupakan instansi vertikal pemerintah yang menangani dan mengatur tentang administrasi, penerapan organisasi dan tata kerja perpajakan.

Dalam sebuah instansi pegawai dituntut untuk memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi wajib pajak misalnya jika di kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen ini, pegawai harus siap dengan segala keluhan WP, seorang pegawai dituntut memiliki efikasi diri yang tinggi sebagai keyakinan dan kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Efikasi diri (*Self Efficacy*) berarti menyakini diri sendiri mampu berhasil dan sukses. Mereka yakin bahwa memiliki energi (motivasi), sumber daya (faktor situasional), memahami tindakan yang benar (persepsi peran) dan kompetensi (kemampuan) mengerjakan tugasnya (Kreitner dan Kinicki 2010).

Selain itu efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil. Kata efikasi sendiri berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan

dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan (Putra 2010). Untuk meningkatkan efikasi diri dipengaruhi oleh faktor faktor tertentu, faktor tersebut diantaranya adalah gender, sifat dan tugas yang dihadapinya, pengalaman keberhasilan, keadaan fisiologis dan emosional.

Selain itu kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Ivancevich, et al., 2007:208).

Selain itu kualitas kehidupan kerja merupakan peningkatan martabat karyawan melalui kepuasan kerja dan memanusiakan pekerjaan dengan menetapkan pekerjaan yang bermakna, memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan manusia untuk melakukan dengan baik, memastikan keamanan kerja, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Hasilnya, organisasi dengan kualitas kehidupan yang tinggi dapat menikmati efisiensi, produktivitas dan profitabilitas berkelanjutan yang lebih baik (Mosahegrad 2013:2).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan diantaranya adalah Sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, restrukturisasi kerja. disamping faktor faktor yang mempengaruhi terdapat juga indikator dalam kualitas kehidupan kerja diantaranya yaitu : Besarnya jaminan dapat dipekerjakan di perusahaan untuk masa mendatang, besarnya jaminan dari keberadaan pada pekerjaan yang saat ini didapat, kecenderungan untuk tetap menjabat pada jabatan saat ini (Porkiani et al 2010 : 691).

Setelah efikasi dan kualitas kehidupan kerja maka kinerja pegawai merupakan hal penting yang perlu diperhatikan di setiap perusahaan karena kinerja pegawailah yang akan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan, kinerja merupakan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006). Kinerja juga berarti hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (tika 2010:121). Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, job description, lingkungan kerja dan ketersediaan peralatan dan barang.

Fenomena *self efficacy* atau efikasi diri yang terjadi pada KPP Pratama Bireuen

menyatakan bahwa kurangnya perusasi verbal sehingga membuat beberapa pegawai kekurangan efikasi diri dalam memecahkan masalah dan tidak berani untuk mengambil keputusan dalam waktu pegawai yang memiliki efikasi rendah membutuhkan pegawai lain untuk membantu memecahkan masalahnya.

Disamping itu fenomena kualitas kehidupan kerja pada KPP Pratama Bireuen menyatakan bahwa kekurangan dalam hal restrukturisasi kerja, kurangnya pembenahan membuat kualitas kehidupan kerja pegawai melemah dikarenakan ruang gerak pegawai terbatas ditambah lagi pelayanan terhadap wajib pajak harus ditingkatkan karena batas waktu pelaporan SPT wajib pajak

Selanjutnya fenomena kinerja pegawai menyatakan bahwa pegawai KPP Pratama Bireuen pada seksi pelayanan, pemeriksaan dan penagihan kinerja pegawai pada seksi tersebut belum maksimal, hal ini terlihat dari capaian atau target yang diharapkan instansi masih sangat rendah dikarenakan pegawai tidak melakukan pemeriksaan dan penagihan tepat waktu sehingga pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan sebagaimana mestinya karena sudah harus mengerjakan tugas yang baru.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen “

LANDASAN TEORI

Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Bandura Bandura (1991) mendefinisikan *Self Efficacy* sebagai judgment individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan.

Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

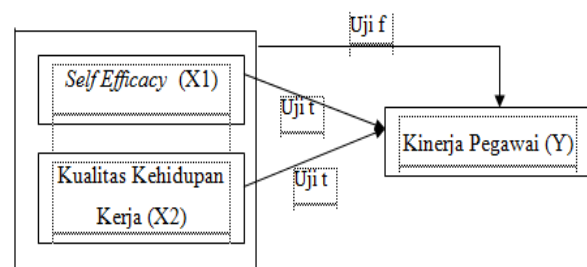
Menurut (Ivancevich, *et al.*, 2007:208) Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Edison dkk (2016:190) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Hipotesis

- H1 : *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen
- H2 : Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen
- H3 : *Self Efficacy* Dan Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Objek

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen yang bertempat di Jalan Medan-Banda Aceh, Cot Gapu, Kota Juang, Kabupaten Bireuen. Adapun objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen Bireuen.

Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada divisi pemeriksaan, pelayan dan penagihan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen.

Sampel

Dengan demikian karena subjeknya kurang dari 100, maka penulis mengambil semua sampel dari jumlah populasi yaitu sebanyak 30 pegawai dari tiga divisi.

Metode Kuantitatif

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: Kuesioner, Observasi dan Studi Pustaka

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini variabel x memiliki empat predicator, maka digunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b_1b_2 = Koefisien/arrah garis

X_1 = Pertukaran Pimpinan-Anggota

X_2 = Komitmen Organisasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Usia

Usia		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-30 tahun	21	70,0	70,0	70,0
	31-40 tahun	6	20,0	20,0	90,0
	41- 50 tahun	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen dikelompokkan menjadi 3 pembagian, untuk yang berusia 17-30 tahun sebanyak 21 responden atau 70 %, Untuk yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 6 responden atau 20 %, kemudian yang berusi 41 – 50 tahun sebanyak 3 responden atau 10 %

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Taba 4.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	13	43,3	43,3	43,3
	Wanita	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 17

responden atau 56,7% sedangkan pria sebanyak 13 responden atau 43,3 %.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir				
	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	26,7	26,7	26,7
D3	14	46,7	46,7	73,3
S1	7	23,3	23,3	96,7
S2	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah, 2020

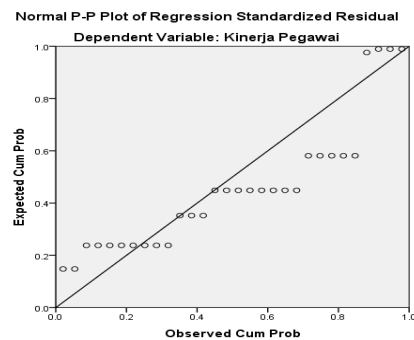
Berdasarkan tabel 4.3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen terbanyak yaitu lulusan tingkat D3 sebanyak 14 responden atau 46,7%, dan lulusan tingkat S1 yaitu 7 responden atau 23,3 %, kemudian lulusan tingkat S2 yaitu 1 responden atau 3,3 %, dan lulusan tingkat SMA yaitu 8 responden atau 26,7 %.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilihat dengan analisis grafik dan analisis statistik



Gambar 4.1 Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar grafik normal probability plots tersebut titik titik menyebar mendekati dari garis diagonal dan membentuk pola. Oleh karena itu hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Self Efficacy	.765	1.307
Kualitas Kehidupan Kerja	.765	1,307

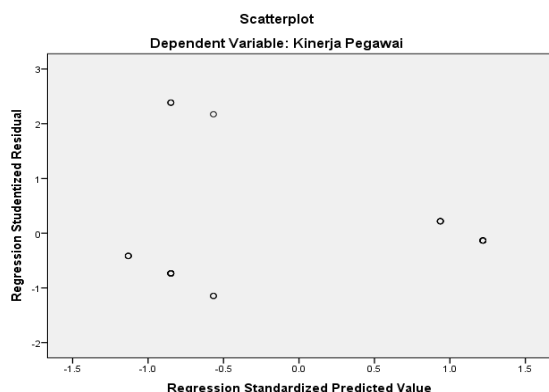
a. Dependent Variabel: KP

Sesuai dengan dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai tolerance $\geq 0,10$ dengan nilai $VIF \leq 0,10$ maka tidak terdapat multikolinearitas. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* (X1), nilai *tolerance* sebesar 0.765 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1.307 (lebih kecil dari 10), artinya tidak terjadi multikolinearitas.
2. Kualitas Kehidupan Kerja, nilai *tolerance* sebesar 0.765 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,307 (lebih kecil dari 10), artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

gambar



Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 grafik *Scatter Plot* tersebut titik titik menyebar di atas dan dibawahangka nol atau tidak membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu hasil ini menunjukkan bahwa data telah terjadi homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisis variabel pengaruh variabel *Self Efficacy* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Tabel 4.7 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.007	.569		1.770	.088		
Self Efficacy	.697	.139	.697	5.006	.000	.765	1.307
Kualitas Kehidupan Kerja	.110	.110	.140	1.004	.032	.765	1.307

a. Dependent Variabel : KP

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1.007 + -0,697X_1 +$

$0,110X_2$. Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstan sebesar 1.007 artinya jika *Self Efficacy* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen dianggap konstan, maka nilainya tidak mengalami peningkatan dan tetap sebesar 100,7%
- Koefisien *Self Efficacy* (X_1) sebesar 0,697, artinya jika nilai *Self Efficacy* meningkat 1%, maka nilainya akan meningkat sebesar 0,697.
- Koefisien Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) sebesar 0,110, artinya jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat 1%, maka nilainya akan meningkat sebesar 0,110.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen

Self Efficacy merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Wood menjelaskan bahwa *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan atau kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini dengan hasil yang didapatkan bahwa, terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung}

sebesar 5.006 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan diketahui t_{hitung} sebesar 1.70 Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini dengan hasil yang didapatkan bahwa, terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.004 dengan tingkat signifikan sebesar 0.032 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1.70. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_o diterima dan H_a ditolak artinya Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen.

Pengaruh *Self Efficacy* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen

Self Efficacy merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Wood menjelaskan bahwa *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan atau kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Dalam penelitian yang telah dilakukan Yusuf (2016) menyatakan bahwa Permasalahan dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* dan lingkungan kerja karyawan, *Self Efficacy* di dalam diri karyawan tidak maksimal di karenakan sering adanya shif kerja yang menyebabkan kurangnya waktu tidur dan juga kurang baiknya lingkungan kerja karyawan yang berdampak langsung kepada kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beta Mandiri Wiradana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self*

Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20.227 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,34. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya *Self Efficacy* Dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang *Self Efficacy* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.006 dan t_{tabel} sebesar 1.70329 yang artinya $5.006 > 1.70$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.004 dan t_{tabel} sebesar 1.70 yang artinya $1.004 < 1.70$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_o diterima dan H_a ditolak.

3. Secara simultan *Self Efficacy* dan kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen dengan hasil uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar 20.227 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,34. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini penulis mengemukakan saran yang berkaitan dengan *Self Efficacy* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen diantaranya adalah :

- 1) Bagi instansi, hasil dari penelitian ini bisa dijadikan salah satu acuan dalam meningkatkan kinerja melalui *Self Efficacy* karyawan, yang hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan manajemen instansi pemerintahan
- 2) Bagi Instansi diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja terhadap pegawai guna menjaga kelancaran pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab para pegawai. Selain itu pegawai juga diharapkan agar bekerja sesuai dengan nilai dan norma organisasi di lingkungan pekerjaan. Sehingga, segala aktivitas pekerjaan yang dilakukan selalu sesuai dengan nilai dan norma-norma tersebut.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai *Self Efficacy* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen.

DAFTAR PUSTAKA

- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of applied psychology*, 86(6), 1270.
- Augustine et al. (2016). *Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff*.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bintang, G. (2008). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Individual pada Lucky Star Wedding Organizer. *Skripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial (edisi 10)*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Cascio, Wayne F. (2001). *Managing Human Resource. Productivity, Quality of Worklife, Profit. Second Edition*. McGraw-Hill, Inc. Singapura.
- Dubrin, Adrew.(1994). *Human Relation a Job Oriented Approach*. Virginia: Reston Publishing Company, Inc
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghufron & Risnawita. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madaia.
- Indrawati, A. D., MM, S., & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 2(05).
- Izzah, Shohifatul Izzah.(2012). *Perbedaan Tingkat Self Efficacy Antara Mahasiswa Fakultas Psikologi Dan Sains Dan Teknologi Universitas Islam Negeri Uin Malik Ibrahim*
- Ivancevich, J.M. et al.. (2007). *Perilaku & ManajemNe Organisasi*. Erlangga: Jakarta
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits —self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability— with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80.
- Keputusan Direktorat Jenderal Pajak KEP-159/PJ/2008