

Pengaruh *Self Efficacy* dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen

Zakaria Yahya

Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

zakariayahyamsm@gmail.com

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* (X_1) 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 (X_2) 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.

PENDAHULUAN

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.

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 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 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 “

METODE PENELITIAN

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

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada divisi pemeriksaan, pelayan dan penagihan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen. Dengan demikian karena subjeknya kurang dari 100, maka penulis mengambil semua sampel dari jumlah populasi yaitu sebanyak 30 pegawai dari tiga divisi.

HASIL DAN 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_{tabel} sebesar 1.70 Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_0 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_0 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_0 ditolak artinya *Self Efficacy* dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen.

PENUTUP

Simpulan

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_0 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_0 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

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augustine et al. 2016. *Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff*.
- Baron, R. A. & Byrne, D. 2004. *Psikologi Sosial (edisi 10)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- 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 Madia.
- Ivancevich, J.M. et al.,. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moh. Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan kedua*, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan ke-3*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Putra, Nusa. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rathamani dan Ramchandra, 2013. *A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry*. Sipcot, Perundurail.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif & R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, Burhanuddin. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia di lembaga keuangan syariah.(cetakan 1)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bintang, G. 2008. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Individual pada Lucky Star Wedding Organizer. *Skripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations to Goal Setting, Motivation, and Performance. *Journal of applied psychology*, 86 (6), 1270.
- 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).
- 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.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14 (1), 1-6.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of working life: an antecedent to employee turnover intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1 (1), 43.
- Porkiani, Masoud et al.,. (2011). Relationship Between the Quality of Work Life and Employees Aggression. *Journal of American Science (Online)* 7 (2): 687-706.
- Shahbazi et al. (2011). *A Survey of Relationship Between The Quality of Work Life and Performance of Department Chairpersons of Esfahan*. University And Esfahan Medical Science University.
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., & Wijayanto, A. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 5 (4).
- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., & Ghoroneh, D. (2011). A survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1555-1560.
- Yunianti, E., Jaeng, M., & Mustamin, M. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. *Mitra Sains*, 4 (1), 8-19.