

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kerja Pegawai Kantor Pajak Pratama

¹Raden Mochammad Kholil,²Cut Meutia Mustika Suri, ³Fadilah Lubis, ⁴Hosadi Apriza Putra

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 18 Nov 2020

Revised: 20 Dec 2020

Accepted: 5 Jan 2021

*Corresponding Author:

Raden Mochammad Kholil,

Program Studi Magister

Manajemen, Fakultas

Ekonomi, Universitas Islam

Sumatera Utara

Email:

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

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

Abstrak: Efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas dalam mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu. Faktor-faktor efikasi diri di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam berdasarkan pada pengalaman akan keberhasilan diri pegawai, pengalaman pegawai lain, keadaan fisiologis pegawai, status fisik, tingkat stres dan kecenderungan emosi negatif, dan masalah kesehatan tubuh. Adapun masalah penelitian yaitu pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Metode pengumpulan data dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan populasi dalam penelitian berjumlah 109 orang. Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 5,076 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H1) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki efikasi diri mempunyai keyakinan atau kepercayaan mengenai kemampuannya untuk melakukan suatu tugas dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci : Pengaruh, Efikasi diri, Kinerja Pegawai, Kantor Pajak

PENDAHULUAN

Pada dasarnya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam didirikan dengan harapan dapat memberikan pelayanan ke unsur-unsur terkait terutama para pegawai yang mengurus jenjang kepangkatannya. Guna mewujudkan operasinya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam memerlukan beberapa faktor antara lain seperti pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik, sarana prasara, dan lain sebagainya. Dimana faktor-faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Gomes,2003) .

Menurut Bandura (2003) bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu. Faktor-faktor efikasi diri di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam berdasarkan pada pengalaman akan keberhasilan diri pegawai, pengalaman pegawai lain, keadaan fisiologis pegawai, status fisik, tingkat stres dan kecenderungan emosi negatif, dan masalah kesehatan tubuh. Karena pada umumnya individu sering mengalami kegagalan meskipun mengetahui apa yang harus dilakukan dan memiliki kemampuan untuk melakukannya (Bouchard, 2001).

Efikasi diri memiliki beberapa dimensi yang mempunyai implikasi penting pada kinerja, artinya efikasi diri bersifat spesifik dalam tugas dan situasi yang dihadapi. Melalui efektifitas diri aka nada upaya untuk meningkatkan kinerja dalam mencepat tujuan yang ingin di capai. Sehingga, dengan pencapaian tujuan akan mampu menampilkan bahwa sumber daya manusia sudah semakin membaik (Handoko, 2001). Membaik dan meningkatnya efikasi

inilah yang di harapkan oleh kantor pelayanan pajak Pratama Lubuk Pakam tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode pengumpulan data dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan populasi dalam penelitian berjumlah 109 orang. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam, dengan variabel yang diteliti yaitu efikasi dan kinerja pegawai.

Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{109}{1 + 109(0,1)^2}$$

$$n = \frac{109}{2,09}$$

$$n = 52$$

Setelah diketahui jumlah sampel sebanyak 52 orang, selanjutnya ditetapkan teknik penarikan sampel. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *area random sampling* yaitu penarikan sampel secara acak sederhana berdasarkan area (bagian) yaitu setiap elemen populasi pada masing-masing bagian memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan kedalam dua kategori yaitu:

- 1) Data primer, yaitu data utama yang mendukung penelitian. Sumber data primer ini diperoleh secara langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner.
- 2) Data sekunder, yaitu data pendukung lainnya yang diperoleh diperoleh dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam seperti jumlah dan nama-nama pegawai berdasarkan bagian.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

$$\mathbf{SRR} = \frac{\mathbf{ST}}{\mathbf{n}}$$

Keterangan

SRR = Skor Rata-Rata

ST = Skor Total

n = Jumlah Responden

Setelah didapat skor rata-rata, kemudian dihitung Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2006) :

$$TCR = \frac{SRR}{5} \times 100\%$$

Keterangan

TCR = Tingkat Capain Responden

SRR = Skor Rata-Rata

Analisis Regresi

a. Regresi Berganda

Tujuan menggunakan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

β_1 , = Koefisien Regesi

X_1 = Efikasi Diri

I = Kepuasan Kerja

e = Pengaruh Variabel

2. Menguji pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan persamaan sebagai berikut:

$$I = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

I = Kepuasan Kerja

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien Regesi

X_1 = Efikasi Diri

e = Pengaruh Variabel

b. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi satu atau beberapa variabel terhadap variabel lain (Suliyanto, 2011).

Uji Hipotesis

- a. Bila hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel efikasi diri (X_1) baik terhadap kepuasan kerja (I) maupun terhadap kinerja pegawai (Y) serta dari kepuasan kerja (I) terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Bila hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel efikasi diri (X_1) baik terhadap kepuasan kerja (I) maupun terhadap kinerja pegawai (Y) serta dari kepuasan kerja (I) terhadap kinerja pegawai (Y) (Santoso, 2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 1.** Statistik Deskriptif

Varian	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Kinerja Pegawai (1. KP1	44,2	50,0	5,8	0	0	100
	2. KP2	25,0	67,3	7,7	0	0	100
	3. KP3	38,5	61,5	0	0	0	100
	4. KP4	25,0	51,9	23,1	0	0	100
	5. KP5	13,5	73,1	13,5	0	0	100
	6. KP6	17,3	76,9	5,8	0	0	100
	7. KP7	15,4	65,4	19,2	0	0	100
	8. KP8	38,5	61,5	0	0	0	100
	9. KP9	42,3	57,7	0	0	0	100
	10. KP10	46,2	53,8	0	0	0	100
Efikasi Diri (X1)	1. ED1	187,3	80,8	1,9	0	0	100
	2. ED2	28,8	69,2	1,9	0	0	100
	3. ED3	19,2	69,2	11,5	0	0	100
	4. ED4	25,0	75,0	0	0	0	100
	5. ED5	40,8	53,8	5,8	0	0	100
	6. ED6	23,1	65,4	11,5	0	0	100
	7. ED7	40,4	69,6	0	0	0	100
	8. ED8	34,6	44,2	19,2	1,9	0	100
	9. ED9	38,5	59,6	1,9	0	0	100
	10. ED10	28,8	57,7	13,5	0	0	100

Uji Kualitas Data**Tabel 2.** Validitas

	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Efikasi	1) ED1	0.623	0.273	Valid
	2) ED2	0.634	0.273	Valid
	3) ED3	0.634	0.273	Valid
	4) ED4	0.688	0.273	Valid
	5) ED5	0.619	0.273	Valid
	6) ED6	0.665	0.273	Valid
	7) ED7	0.629	0.273	Valid
	8) ED8	0.606	0.273	Valid
	9) ED9	0.725	0.273	Valid
	10) ED10	0.671	0.273	Valid
Kine	1) KP1	0.735	0.273	Valid
	2) KP2	0.665	0.273	Valid
	3) KP3	0.608	0.273	Valid
	4) KP4	0.643	0.273	Valid
	5) KP5	0.707	0.273	Valid
	6) KP6	0.580	0.273	Valid
	7) KP7	0.759	0.273	Valid
	8) KP8	0.652	0.273	Valid
	9) KP9	0.636	0.273	Valid
	10) KP10	0.623	0.273	Valid

Reliabilitas**Tabel 3.** Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Efikasi Diri	0.757	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.762	0.6	Reliabel
			Reliabel
			Reliabel
			Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis**Tabel 4.** Pengujian Hipotesis dengan Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.520	3	130.507	43.203	.000 ^b
	Residual	144.999	48	3.021		
	Total	536.519	51			

Berdasarkan uji F persamaan 1 atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 43,203 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa fasilitas kerja dan kepemimpinan sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, efikasi diri secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena F hitung > F tabel yakni $43,203 > 3,19$.

Pengujian Hipotesis dengan Uji t**Tabel 5.** Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.610	2.434		.662	.511
	Efikasi Diri	.179	.070	.177	2.557	.014
	Kepuasan Kerja	.786	.078	.708	10.021	.000

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 5,076 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H1)

diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki efikasi diri mempunyai keyakinan atau kepercayaan mengenai kemampuannya untuk melakukan suatu tugas dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.713	1.738

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,713. Artinya 71,3% variabel dependen (kepuasan kerja) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu efikasi diri dan sisanya sebesar 28,7% (100% - 71,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja pegawai} &= 0,177 \\ \text{Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja} &= (0,581) \times (0,708) = 0,411. \\ \text{Total pengaruh} &= 0,177 + 0,411 = 0,588 \end{aligned}$$

Hasil mediasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih tinggi dari pada pengaruh langsung, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai meski pengaruh mediasinya relatif lemah.

Evaluasi

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa fasilitas kerja signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif dan signifikan efikasi diri diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Artinya bahwa fasilitas kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan.

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($5,076 > 2,011$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%.

2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam, hal ini didukung analisis t hitung > t-tabel ($2,557 > 2,012$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%.
3. Nilai F-hitung > F tabel ($173,757 > 2,80$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Pratik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bandura, Albert & Locke, Edwin. A. 2003. *Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No. 1, 87-99
- Bouchard, Therese, B. 2001. Influence of Self-Efficacy on Performance in a Cognitive Task. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 130, No. 3, 353-363
- Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI Offset
- Handoko T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo Gramedia
- Suliyanto. 2011. "Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS". Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta

