

Pengaruh Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo

Dini Yunita Rachman¹, Siti Istikhoroh²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Email : diniyunita6@gmail.com¹

ABSTRACT

The performance of KPP Pratama Surabaya Wonocolo employees is influenced by work discipline, self-efficacy, and competence is the aim of this research. The number of employees of KPP Pratama Surabaya Wonocolo is 120 as the population of this research, while the sample is 46 employees who are determined using the quota technique. Multiple regression method used in this study. The outcomes of the research show that the independent variables of work discipline, self-efficacy and competence take effect the dependent variable of official performance, as evidenced by the value of sig. amounting to 0.001 (work discipline), 0.011 (self-efficacy), and 0.019 (competence).and in the simultaneous check, the dependent variable has been influenced by all independent variables. evidenced by the Sig. the F-test of 0.000. That can be resumed that the Employee Performance of KPP Pratama Surabaya Wonocolo has been influenced by work discipline, self-efficacy, and competence.

Keywords: discipline, self-efficacy, competence, performance.

ABSTRAK

Kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo dipengaruhi disiplin kerja, efikasi diri, dan kompetensi merupakan maksud dari study ini. Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo berjumlah 120 merupakan populasi pada penelitian ini sedangkan sampelnya berjumlah 46 pegawai yang ditentukan menggunakan teknik kuota. Regresi berganda metode yang digunakan dalam kajian ini. Pada hasil study bahwa variable independent Disiplin Kerja, Efikasi Diri, dan Kompetensi mempengaruhi variable dependent Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan tingkat nilai sig. sebesar 0,001 (Disiplin Kerja), 0.011 (efikasi diri), dan 0.019 (kompetensi) dan dalam uji simultan, variable terikat telah dipengaruhi seluruh variable bebas. dibuktikan nilai Sig. uji-F sebesar 0,000. Dapat disimpulkan Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo, telah dipengaruhi Disiplin Kerja, Efikasi diri, dan Kompetensi.

Kata kunci: disiplin kerja, efikasi diri, kompetensi, kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global yang semakin ketat, organisasi di dorong untuk meningkatkan performa organisasinya di masa mendatang, termasuk organisasi pemerintahan. Sebagai organisasi pemerintahan, KPP Pratama Surabaya Wonocolo harus mendorong pegawainya untuk bekerja dengan baik agar organisasi dapat mencapai hasil kerja yang baik juga.

KPP Pratama Surabaya Wonocolo, sebagai salah satu bagian di Direktorat Jenderal Pajak, tugas dan fungsinya mengumpulkan penerimaan nasional dalam bentuk perpajakan. Salah satu indikator tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai kantor pajak pada umumnya termasuk di KPP Pratama Surabaya Wonocolo adalah realisasi penerimaan pajak. Jika dibandingkan dengan rata-rata realisasi penerimaan pajak KPP Pratama di Surabaya selama tahun 2015-2019, KPP Pratama Surabaya Wonocolo memiliki rata-rata capaian 84,714%. Kegagalan pencapaian target penerimaan pajak selama periode 2015 hingga 2019 menjadikan tolak ukur untuk mempertanyakan kinerja dari pegawai di KPP Pratama Surabaya Wonocolo apakah sudah bekerja secara maksimal atau terdapat faktor-faktor lain yang membuat pegawai di

KPP Pratama Surabaya Wonocolo tidak mampu mencapai target penerimaan pajak yang dibebankan.

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Oleh karena itu, kinerja menjadi tolak ukur bagi organisasi untuk menilai kinerja pegawai yang benar dalam melaksanakan tugasnya. Evaluasi kinerja dilakukan dari dua aspek yaitu prestasi kerja dan perilaku kerja. Prestasi kerja merupakan prestasi pegawai. Sedangkan perilaku kerja merupakan evaluasi atas perilaku pegawai dalam tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan. Disiplin kerja, efikasi diri dan kompetensi menjadi beberapa aspek untuk mengevaluasi perilaku kerja.

Pada organisasi pelayanan publik seperti KPP Pratama Surabaya Wonocolo, disiplin kerja merupakan penilaian yang sangat sensitif. Disiplin kerja ini mungkin termasuk hadir tepat waktu dan mematuhi peraturan kerja dan standar kerja. Keterlambatan atau inkonsistensi regulasi dapat menyebabkan pegawai disalahartikan oleh pihak luar yang berkepentingan, atasan, rekan kerja bahkan bawahan.

Efikasi diri mengacu pada sikap memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin untuk mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaannya sepenuhnya. Keyakinan tentang kemanjuran diri dapat memengaruhi keputusan, motivasi, pola emosional, dan reaksi pribadi, yang dapat berdampak besar pada tujuan dan kesuksesan. Efikasi diri juga mempengaruhi cara tujuan dicapai melalui upaya untuk menyelesaikan hambatan.

Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan/menyelesaikan suatu pekerjaan/tugas berdasarkan keterampilan, dan pengetahuan, serta didukung oleh cara kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Kompetensi dinilai tidak hanya dari tingkat pendidikan, tetapi juga dari nilai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Telaah Pustaka

Disiplin Kerja

Fathoni dalam Fikratunil Khasifah dan Rini Nugraheni (2016) mengemukakan bahwa disiplin adalah rasa yang dimiliki seseorang secara sadar dan rela untuk mematuhi seluruh norma sosial dan peraturan organisasi yang ada. Berdasarkan penjelasan Rivai dalam Mardi Astutik (2016), beberapa komponen disiplin kerja yang menjadi indikator serta mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam organisasi, adalah:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi
5. Bekerja etis

Efikasi Diri

Spears dan Jordon dalam Fauziah Rahmi (2020) mengacu pada Keyakinan pada diri sendiri adalah *sense of self-efficacy*, yaitu percaya pada diri sendiri, ia bisa melakukan perilaku yang diperlukan saat menjalankan tugasnya. Pinasti dalam Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) menyatakan bahwa dimensi yang mempengaruhi kinerja pribadi, sebagai berikut:

1. Level *magnitude* adalah seberapa sulit bagi seseorang untuk merasa mampu atau tidak mampu.
2. *Strength* adalah tingkat kekuatan yang diyakini atau diharapkan seseorang tentang kemampuannya.
3. *Generality* adalah keyakinan individu akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dalam berbagai kegiatan.

Kompetensi

Wibowo mengemukakan dalam Christilia O. Posuma (2013) bahwa kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, serta memiliki cara kerja yang mendukung pekerjaan. Christilia O. Posuma (2013) mengemukakan bahwa variabel kompetensi dapat diukur menggunakan indikator :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap

Kinerja Pegawai

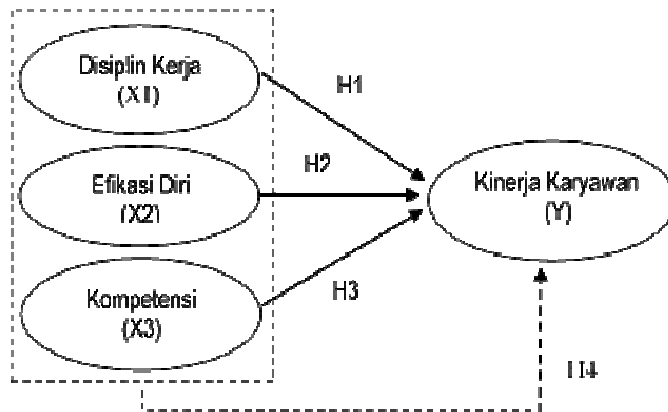
Mardi Astutik (2016) mengemukakan bahwa Kinerja adalah output pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu kurun waktu dengan membandingkannya ke suatu tujuan, indikator, atau target yang ditetapkan. Hasibuan dalam Mardi Astutik (2016), Kinerja dari pegawai dinilai baik, atau dievaluasi dari berbagai aspek / indikator. Indikator tersebut yang dapat digunakan seperti berikut ini:

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Kreativitas
4. Kerja Sama
5. Kecakapan
6. Tanggung Jawab

Hipotesis

Hipotesis yang dapat ditarik dari penelitian ini sebagaimana tersusun pada kerangka konseptual yaitu:

- H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Wonocolo.
- H2 : Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Wonocolo.
- H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Wonocolo.
- H4 : Disiplin Kerja, Efikasi diri, dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Wonocolo.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo yang berjumlah 120 pegawai sedangkan sampelnya sejumlah 46 pegawai yang merupakan pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo dengan jabatan sebagai *Account Representative*. Penentuan sampel menggunakan teknik kuota yaitu jumlah terbanyak dari masing-masing jabatan di kantor tersebut.

Data yang digunakan merupakan study lapangan (Data primer), dan study kepustakaan (Data sekunder). Kuesioner merupakan instrumen yang dipakai mengumpulkan data. SPSS versi 24, metode regresi berganda merupakan alat dan teknik dalam pengolahan data pada pengkajian ini.

HASIL

Tabel 1. Uji Validitas

X ₁	Korelasi	X ₂	Korelasi	X ₃	Korelasi	Y	Korelasi
1	0,931	1	0,733	1	0,601	1	0,752
2	0,900	2	0,739	2	0,420	2	0,696
3	0,752	3	0,633	3	0,633	3	0,571
4	0,726	4	0,403	4	0,686	4	0,465
5	0,932	5	0,811	5	0,775	5	0,590
6	0,828	6	0,777	6	0,494	6	0,694
7	0,695					7	0,635
8	0,452					8	0,605
9	0,661					9	0,429
10	0,482					10	0,593
						11	0,481
						12	0,423

Dalam tabel tersebut menunjukkan nilai korelasi masing-masing pernyataan memiliki hasil > 0,3 sehingga semua pernyataan telah dianggap valid.

Tabel 2. Reability Test

Variabel	Nilai <i>alpha cronbach</i>
X ₁	0,908
X ₂	0,780
X ₃	0,645
Y	0,821

Hasil *alpha cronbach* dari pernyataan setiap variabel memiliki nilai > 0,6 sehingga pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Normality Test

	Hasil
N	46
Statistik Tes	0,068
Asymp, Sig(2-tailed)	0,200 ^{c,d}

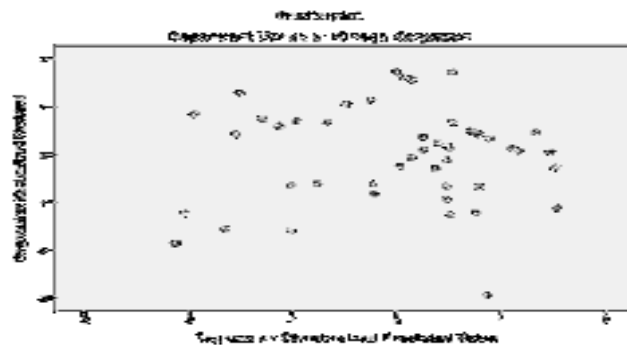
Hasil Asymp,Sig.(2-tailed) menghasilkan nilai 0,200 yang mana > 0,05 sehingga menunjukkan data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4. Multicollinerity Test

Variable	VIF	Tolerance
X ₁	1,075	0,930
X ₂	1,211	0,826
X ₃	1,131	0,884

Nilai VIF dari setiap variabel menunjukkan <10 sehingga terbebas dari multikolineritas dan telah memenuhi asumsi dasar penelitian.

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Diketahui gambar scatterplot tersebut, bintang-bintang tidak terbentuk suatu pola, dan menyebar baik dibawah maupun diatas angka (0) dari sumbu vertikal (Y). Sehingga berarti dalam model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Durbin-Waston
2,192

Nilai Durbin-Waston (DW) yang diperoleh sebesar 2,192. Nilai tersebut berada ditengah-tengah antara dU s.d 4-dU (1,668 < 2,192 < 2,332) yang berarti penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Multiple Regression Linier Test

Variable	(B)	(t-hitung)	(Sig.)
Konstan	5,388	,754	,455
X ₁	,348	3,529	,001
X ₂	,532	2,643	,011
X ₃	,569	2,432	,019
R	,700		
R Square	,790		
Adjusted R Square	,753		

Berikut ini persamaan yang diperoleh dari analisa regresi berganda :

$$Y = 5,388 + 0,348X_1 + 0,532X_2 + 0,569X_3$$

Tabel 7. Uji F

	F hitung	Sig.
Regression	13,431	,000b

Hasil uji f memperlihatkan nilai f hitung yaitu 13,431 dan taraf signifikansi 0,000, sehingga dalam pengujian ini ketiga variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat karena taraf signifikansinya <0,05. Disiplin kerja, efikasi diri dan kemampuan memiliki pengaruh sebesar 0,753 atau 75,3% terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis pertama adalah “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo”. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t, dengan bantuan program SPSS 24 versi, diperoleh nilai thitung variabel disiplin kerja sebesar 3.529, dan nilai signifikansinya adalah 0.001. (0,001 <0,05). Pada hipotesis pertama ditemukan bahwa hipotesis diterima dan terbukti yang artinya kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Dari hasil hipotesis yang diperoleh, sesuai dengan Hasibuan (2011: 111) disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi seluruh norma dan peraturan perusahaan yang ada. Sehingga, semua tugas akan dilaksanakan dan dikerjakan dengan benar oleh seseorang tanpa menggunakan kekerasan. Disiplin kerja harus selalu ada pada setiap pegawai dan harus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja. Disiplin kerja yang baik dapat mendorong pegawai melakukan pekerjaan yang terbaik. Dengan cara ini, pekerjaan dapat dilakukan dengan benar dan berdampak positif serta membawa kinerja yang baik bagi pegawai dan organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai didukung dengan disiplin kerja yang semakin tinggi pula.

Pengujian hipotesis yang kedua berbunyi “Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Wonocolo” yang sebagaimana diperoleh hasil dari pengujian uji t. Nilai t variabel efikasi diri sebesar 2,643, dan tingkat signifikansinya 0,011 (kurang dari 0,05). Pada pengujian kedua, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terbukti serta dapat diterima yang berarti efikasi diri memiliki pengaruh atas kinerja pegawai di KPP Pratama Surabaya Wonocolo.

Hasil hipotesis kedua sejalan dengan Bandura dalam Nurchasanah (2011: 50) yang mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa ia dapat melaksanakan tugas pada tingkat tertentu, yang berimplikasi pada upaya individu untuk

mencapai tujuan yang harus dicapai. Oleh karena itu, rasa self-efficacy yang tinggi di tempat kerja dapat membuat orang percaya diri dalam pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan sebanyak mungkin dan merasa puas dengan pekerjaannya. Efikasi diri pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis yang ketiga, “Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo”, diperoleh hasil uji t sebesar 2,432 dengan taraf signifikansi sebesar 0,019 (kurang dari 0,05). Pada pengujian ketiga didapatkan hasil dari hipotesis tersebut bahwa hipotesis diterima dan terbukti yang artinya bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Wonocolo.

Hasil hipotesis ketiga ini sejalan dengan pandangan Wibowo dalam Christilia O. Posuma (2013) yang menyatakan Kompetensi mengacu pada kemampuan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, serta dukungan sikap kerja demi memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut. Semakin sering pegawai melakukan suatu pekerjaan secara berulang-ulang, penyelesaian pekerjaan tersebut juga menunjukkan keterampilan dan kecepatan pegawai yang semakin tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan itu. Semakin beragam jenis pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai, pengalaman kerjanya akan semakin kaya dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan. Dari segi pendidikan, kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui kompetensi sebab pegawai yang mahir dalam teori dan keterampilan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.

Pengujian hipotesis yang keempat berbunyi “Disiplin Kerja, Efikasi Diri, dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Surabaya Wonocolo” yang sebagaimana diperoleh hasil dari pengujian uji f dengan nilai f hitung yaitu sebesar 13,431 dengan taraf signifikansinya 0,000 (kurang dari 0,05). Pada pengujian keempat dapat disimpulkan bahwa hipotesis terbukti dan dapat diterima yang artinya disiplin kerja, efikasi diri dan kompetensi bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. Pengaruh disiplin kerja, efikasi diri dan kemampuan terhadap kinerja pegawai berkontribusi sebesar 0,753 atau 75,3%.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini bahwa hasil analisa yang telah dilakukan variabel Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, efikasi diri, dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan. Dapat dijelaskan melalui nilai t-hitung dari variabel disiplin kerja 3,529 sig 0,001, nilai t-hitung efikasi diri 2,643 sig 0,011, nilai t-hitung kompetensi 2,432 sig 0,019, dan nilai f-hitung sebesar 13,431 sig 0,000.

IMPLIKASI

KPP Pratama Surabaya Wonocolo hendaknya memperhatikan kedisiplinan kerja pegawainya karena disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi dalam kinerja pegawai sehingga dapat berdampak pada meningkatkannya kinerja organisasi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan diawali dengan observasi dan wawancara terhadap pihak kepegawaian sehingga muncul tiga variabel independen namun ketiga variabel independen tersebut berdasarkan hasil analisis berkontribusi terhadap variabel dependen hanya sebesar 75,3%. Artinya terdapat banyak variabel lainnya yang bisa mempengaruhi variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. 2019. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control. ISSN: 2302-8912. E-Jurnal Manajemen Volume 8, Nomor 1.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528-4649 (Online). Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Volume 2, Nomor 2.
- Hasibuan, S. 2011. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Khasifah, Fikratunil dan Nugraheni, Rini. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. ISSN (Online): 2337-3792. Diponegoro Journal of Management Volume 5, Nomor 1.
- Nurchasanah, 2011, Analisis Pengaruh Empowerment, Self, Efficacy dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan, kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi, Empiris Pada Pegawai PT.Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Tesis. Tidak Dipublikasikan.
- Posuma, Christilia O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA Volume 1, Nomor 4.
- Rahmi, Fauziah. 2020. Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. p ISSN 0216-4930. Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen Volume 2, Nomor 1.