

PENGARUH KOMITMEN PEGAWAI, *SELF EFFICACY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BALIKPAPAN

Didik Hadiyatno dan Wiwik Saraswati
Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan
E-mail: didikhadiyatn@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Pegawai, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui uji hipotesis. Metode Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 53 responden sebagai sample sedangkan populasi sebesar 70 responden dari pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan, dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan, bahwa Komitmen Pegawai tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja, Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka hipotesis pertama ditolak, hipotesis ke dua, tiga dan empat diterima.

Kata-kata Kunci: Komitmen Pegawai, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja.

Abstract

Towards the Achievement of the Tax Services office employees Work Pratama Balikpapan. The type of research used in this research is explanatory research (explanatory research) with a quantitative approach to explain the relationship between variables through the test of the hypothesis. This Research method using the questionnaire as a tool of data collection are propagated to the 53 respondents as a sample while the population of the 70 respondents from the Tax Services Office employees Pratama Balikpapan, by using multiple linear regression analysis tool. The results of the research conducted, that Commitment Employees have no effect positive and insignificant against the work achievement, Self Efficacy are positive and significant effect against the achievements of the work, and job satisfaction the positive and significant effect against the work achievement. Then the first hypothesis is rejected, the hypothesis into two, three and four are accepted.

Keywords: Employee Commitment, Self Efficacy, Job Satisfaction, Work Achievement.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, dan yang lebih penting juga adalah bagi pembangunan nasional suatu negara. Karena sumber daya manusia menjadi suatu modal dasar bagi suatu pembangunan nasional, maka kualitas

dari sumber daya manusia tersebut harus senantiasa ditingkatkan, dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Sebagai instansi pemerintah yang melaksanakan tugas sebagai pelaksana pelayanan publik dibidang keuangan, kantor pajak harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Karena sebuah pelaksana pelayan publik karyawan atau pegawai tersebut dituntut untuk memiliki kemampuan dan komitmen terhadap lembaga pemerintah. Maka dari itu, peningkatan sumber daya manusia perlu menjadikan skala prioritas.

Menjawab “keresahan” warga, meningkatkan mutu kantor pajak yang sudah tercoreng dan memulihkan kepercayaan masyarakat, maka sekarang waktunya menjawab semua perubahan dan tantangan untuk meningkatkan pelayanan kantor pajak itu sendiri, yaitu mulai dari perubahan mutu sumber daya manusia atau yang disebut dengan pegawai. Pada permasalahan seperti ini, komitmen pegawai, *self efficacy* dan kepuasan kerja lah yang berpengaruh pada prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Pada umumnya setiap organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dalam mencapainya akan menemui permasalahan-permasalahan. Sesuai dengan masalah yang telah penulis uraikan pada latar belakang masalah, maka masalah yang akan dibahas dalam artikel ini adalah (1) apakah variabel Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan? (2) apakah variabel *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan? (3) apakah variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan? (4) manakah diantara variabel Komitmen Pegawai, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja yang mempunyai pengaruh dominan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan?

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Komitmen Pegawai terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan, pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan, pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan, pengaruh variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan.

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Komitmen Pegawai

Menurut Rachmawati (2008:45) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.

Menurut Pratiwi (2012:21), ketiga bentuk dari komitmen ini disebut *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*), Komitmen afektif didefinisikan sebagai sampai derajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang memperkejakannya melalui perasaan seperti loyalitas, *affection*, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Menurut definisi tersebut, maka komitmen afektif seorang individu berhubungan dengan ikatan emosional atau identifikasi tersebut dengan organisasi.
2. Komitmen Kontinuen (*Continuance commitment*), Komitmen kontinuen adalah komitmen yang didasarkan pada kerugian bila meninggalkan organisasi, yang sering kali diartikan sebagai *calculative commitment*. Dengan kata lain, seorang karyawan memiliki komitmen kontinuan yang kuat disebabkan mereka merasa membutuhkannya (*need to*) dan adanya pertimbangan kerugian biaya bila meninggalkan organisasi (seperti: pensiun, status, senioritas) atau kesulitan mendapatkan alternatif pekerjaan di tempat lain.
3. Komitmen Normatif (*Normative commitment*), Komitmen normatif adalah keyakinan dari karyawan bahwa dia merasa harus tinggal atau bertahan dalam organisasi karena suatu loyalitas personal, sehingga karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi.

Sopiah (2008:157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen organisasional, yaitu:

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Komitmen pegawai, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada: 1) Pegawai itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier pegawai itu di organisasi atau perusahaan. 2) Organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan

menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas pegawai, dll.

2. Pengertian *self efficacy*

Luthan (2005:292) mendefinisikan *self efficacy* sebagai suatu kenyataan seseorang mengenai kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang spesifik, Efikasi diri juga merupakan konsep diri dan berkaitan dengan persepsi seseorang terhadap kemampuan dan keahlian dalam menghadapi suatu tugas tertentu.

Albert Bandura (2014:72-73) juga mendefinisikan *self efficacy* atau efikasi diri: Sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kerjanya.

Luthan (2005:304) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* (efikasi diri) adalah:

- a. Kemampuan memecahkan masalah
Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan atau mencari jalan keluar atas suatu keadaan atau konflik yang dihadapinya.
- b. Kemampuan melakukan hubungan dengan orang lain
Kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan orang-orang yang berada disekitarnya atau dalam lingkungannya.
- c. Tingkah laku dalam lingkungan
Perilaku seseorang dalam kesehariannya di masyarakat serta tempat dimana ia berada dan tinggal.

Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai efikasi diri tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai efikasi diri dengan senang hati menyongsong tantangan, sedangkan mereka yang peragu mencoba-pun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya. Tingkat efikasi diri merupakan alat prediksi yang lebih tepat untuk kinerja seseorang dibandingkan keterampilan atau pelatihan yang dimiliki sebelum seseorang dipekerjakan.

3. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *Job Satisfaction*, diartikan sebagai sikap (*attitude*) individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja menurut buku Perilaku

Pemimpinan & Kinerja Pegawai karya Hussein Fattah (2014:84) adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Kepuasan kerja menurut buku Manajemen Sumber Daya Manusia karya Abdurrahmat Fathoni (2006:128) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Robbins (2011:75), para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurang-kurangnya dengan tiga alasan:

1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. Telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang.
3. Kepuasan pada pekerjaan.

Lock (dalam Luthans,1995) dan ditulis kembali dalam buku Perilaku Organisasi karya Sopiah (2008:170) mengemukakan bahwa "*Job satisfaction of one's job or job experience.*" Yang artinya adalah kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Edy Sutrisno (2011:77) mengemukakan factor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor *individual*, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor *social*, 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. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia dan perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya manusia karya Abdurrahmat Fathoni (2006:129) Adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Balas jasa yang adil dan layak,
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka prestasi kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai maka prestasi kerja karyawan rendah. Jadi, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

4. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Setiap pimpinan perlu mengambil keputusan. Dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah penilaian prestasi.

Tentu saja pelaksanaan penilaian prestasi itu sendiri harus benar, agar informasi yang diperoleh juga benar. Untuk itu, penilaian prestasi harus benar agar dapat memberikan kepuasan bagi yang dinilai.

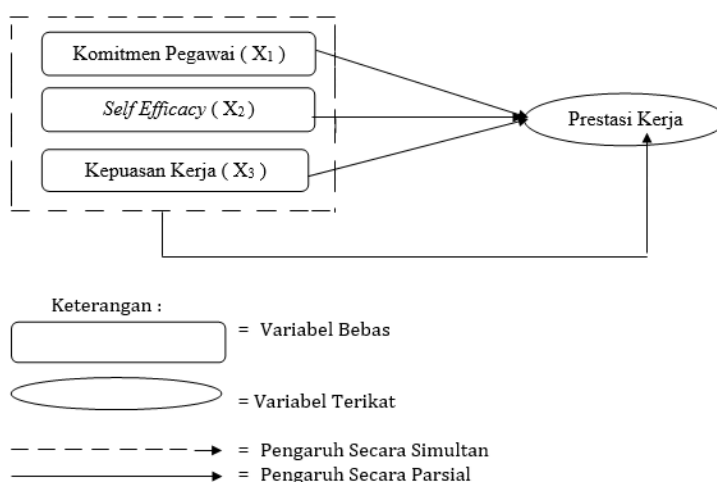
Bernardin dan Russel (1993) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* karya Edy Sutrisno (2011:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Lalu menurut Byars dan Rue (1984) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* karya Edy Sutrisno (2011:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun pengertian dari prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Kerangka pikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur hubungan variabel yang akan diteliti berdasarkan landasan teori dan atau penelitian terdahulu yang dirujuk. Gambaran langkah penelitian yang akan dilaksanakan dalam bentuk bagan

yang akan diharapkan untuk merumuskan hipotesis penelitian, gambar kerangka pemikiran penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka pikir

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014: 134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan permasalahan dan kajian teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Bahwa variabel Komitmen Pegawai mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan.
2. Bahwa variabel *Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan.
3. Bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan.
4. Bahwa variabel Kepuasan Kerja yang mempunyai pengaruh dominan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Teknik penulisan bagian Metode Penelitian adalah sama dengan teknik penulisan bagian Pendahuluan. Artinya, tata letak, jenis huruf, posisi cetak, dan lain-lain sama seperti pada bagian terdahulu. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara kepada beberapa karyawan dan kepala bagian sebagai perwakilan dan kuesioner (daftar pertanyaan) yang disebarikan kepada pegawai. Variabel yang diukur adalah Komitmen Karyawan, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja.

Populasi

Sugiyono (2013:80) berpendapat bahwa wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, jadi populasi merupakan keseluruhan dari subjek yang diteliti. Populasi karyawan dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan adalah 76 orang.

Sampel

Sugiyono (2013:81) bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik sampling adalah teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, menurut Sugiyono (2013).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menurut Sugiyono (2013:85) yaitu *sampling* jenuh atau disebut juga sensus yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Alat Analisis dan Uji Hipotesis

Penelitian ini dilakukan dahulu pengujian dengan model analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen. Uji regresi linear dengan satu atau lebih variabel dependen Y berdasarkan dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) dalam suatu persamaan linear. Sebagai variabel terikat (Y) adalah Prestasi Kerja dan variabel bebasnya adalah Komitmen Karyawan (X_1), *Self Efficacy* (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3). Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS versi 19. Menurut Sugiyono (2013), untuk menganalisis hubungan antara variabel X dan Y dapat diketahui dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_e$$

dimana: Y = Prestasi Kerja, X_1 = Komitmen Karyawan, X_2 = *Self Efficacy*, X_3 = Kepuasan Kerja

HASIL PENELITIAN

Penelitian yang telah dilakukan di Kantor pelayanan Pajak Pratama Balikpapan, dalam menguji setiap variable yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reabilitas setiap variable dan semua variable dinyatakan valid dan realibel, maka selanjutnya dilakukan analisis menggunakan alat analisis regresi linier berganda maka dapat diperoleh hasil seperti pada table 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien regresi

Model	Coefficien B	T hitung	Sig	Partial
Constant	7,761	3,489	0,001	
Komitmen	0,065	0,471	0,640	0,067
<i>Self Efficacy</i>	0,418	2,315	0,025	0,314
Kepuasan kerja	0,386	4,013	0,000	0,497
R	0,712			
Rsquare	0,506			
F hitung	16,749			
sig	0,000			

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas, maka terlihat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) adalah konstan, hal ini terlihat pada koefisien regresi positif untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 berarti X searah dengan perubahan Y, sedangkan bila perubahan bertanda negatif berarti hubungan antara X dan Y berubah arah secara berlawanan.

Persamaan tersebut diperoleh nilai konstan (α) sebesar 1,568 pada saat variabel Komitmen Pegawai (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) nilainya menunjukkan nilai konstan atau nol maka variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan menaik sebesar $b_0 = 1,568$

Nilai-nilai koefisien regresi untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan pengertian berdasarkan analisis statistik sebagai berikut:

Hubungan antara variabel Komitmen Pegawai (X_1) terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,035 adalah menunjukkan setiap kenaikan variabel Komitmen Pegawai (X_1) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan sebesar 0,035 dengan asumsi variabel *Self Efficacy* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) nilainya konstan atau sama dengan 0.

Hubungan variabel *Self Efficacy* (X_2) terhadap perubahan variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,247 adalah menunjukkan setiap kenaikan variabel *Self Efficacy* (X_2) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap perubahan variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan sebesar 0,247 dengan asumsi variabel Komitmen Pegawai (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_3) nilainya konstan atau sama dengan 0.

Hubungan variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap perubahan variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0,390 adalah menunjukkan setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap perubahan variabel Prestasi Kerja

pegawai (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan sebesar 0,390 dengan asumsi variabel Komitmen Pegawai (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) nilainya konstan atau sama dengan 0.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Pegawai (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pengaruh Komitmen Pegawai (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) dengan hasil secara parsial variabel Komitmen Pegawai (X_1) tidak terbukti mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan dengan koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,067 dan koefisien determinasi parsial (r^2) 0,047 dengan pengujian signifikansi $t_{hitung} 0,471 < t_{tabel} = 1,96$ pada sig $0,640 > 0,05$ berarti menunjukkan pengaruhnya yang tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan. Komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi secara aktif komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kenly Rimpulaeng dan Jantje L. Sepang (2014) , Achmad Sudiro (2008) dimana pada penelitiannya menghasilkan pengaruh yang signifikan dan positif.

Pengaruh *Self Efficacy* (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pengaruh *Self Efficacy* (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) dengan hasil secara parsial variabel *Self Efficacy* (X_2) yang terbukti mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan dengan koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,314 dan koefisien determinasi parsial (r^2) 0,232 dengan pengujian signifikansi $t_{hitung} = 2,315 > t_{tabel} = 1,96$ sig $0,025 < 0,05$ berarti menunjukkan pengaruhnya yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan. Efikasi merupakan kata yang 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. Makin tinggi efikasi diri atau *self efficacy*, maka makin besar kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jumari, Md. Yudana dan IGK. A. Sunu (2013), Ari Fadzilah (2006), Yoel Tambun (2013)

dimana pada penelitiannya sama-sama menghasilkan pengaruh yang signifikan dan positif.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) dengan hasil secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X_3) yang terbukti mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan dengan koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,497 dan koefisien determinasi parsial (r^2) 0,403 dengan pengujian signifikansi $t_{hitung} = 4,013 > t_{tabel} = 1,96$ sig $0,000 < 0,05$ berarti menunjukkan pengaruhnya yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai (Y) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jumari, Md. Yudana dan IGK. A. Sunu (2013), Achmad Sudiro (2008) dimana pada penelitiannya sama-sama menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan.

Berdasarkan Hasil Uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai (Y) adalah variabel Kepuasan Kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} yang paling besar (4,013) dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hipotesis keempat pada penelitian ini terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut: (1) Hipotesis pertama terdapat pengaruh antara Komitmen Pegawai terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan tidak terbukti kebenarannya, dimana variabel Komitmen Pegawai (X_1) tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y); (2) Hipotesis kedua terdapat pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan terbukti kebenarannya, dimana variabel *Self Efficacy* (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y); (3) Hipotesis ketiga terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan terbukti kebenarannya, dimana variabel Kepuasan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dan; (4) Hipotesis keempat variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh dominan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan terbukti kebenarannya,

dimana variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah variabel Kepuasan Kerja (X_3).

KETERBATASAN

Peneliti sadar dalam melakukan penelitian masih banyak keterbatasan hal ini dikarenakan waktu penelitian yang terbatas yang dikarenakan penelitian menyangkut aktifitas karyawan yang mempunyai aktifitas berkaitan tugas karyawan, serta terbatasnya data-data yang dapat diungkap, harapan dari penelitian hasil ini dapat dijadikan rekomendasi baik oleh institusi, maupun penelitian yang lain berkaitan dengan variable yang diteliti dengan menambahkan variable lain yang belum peneliti ungkap.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Balikpapan, pimpinan Fakultas Ekonomi, Dekan dan KPS manajemen yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk mengikuti seminar tingkat nasional, dan ucapan terima kasih kepada rekan dosen-dosen dilingkungan Fakultas ekonomi yang memberikan semangat dalam mengikuti seminar nasional di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Achmad Sudiro, (2008) "Pengaruh Timbal-Balik antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja serta Dampaknya terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10 (Maret). ISSN... Pp 38-49
- Alwilsol, 2006 *The Relationship* terjemahan Sholahuddin. Bandung : Penerbit Almunir. *Self Efficacy Beliefs and Quality of Experience in Learning* terjemahan Sholahuddin. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Ari Fadzilah, (2006) "Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan *Self Of Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Vol. 3 (Januari). ISSN... Pp 12
- Bandura Albert, 1986. *Sosial Learning and Self Efficacy* terjemahan Luthan 2005 Efikasi Diri Teori Pembelajaran Social. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Byrne, 1993. *Self Efficacy* terjemahan Sholahuddin 2006 Meningkatkan Efikasi Diri Individu. Jakarta : Penerbit Elexmedia Komputindo.
- Dewi Hanggraeni, 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Edy Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

- Goleman Daniel, 2002. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional) Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Husein Umar, 2003. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Hussein Fattah, 2014. Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai. Yogyakarta : Penerbit Elmatara.
- Indah Puji Hartatik, 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta : Laksana.
- Jono M Munandar, Lindawati Kartika, Yusrina Permanasari, R Dikky Indrawan, M Syaefudin Andrianto dan Edward Siregar, 2014. Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi. Bogor : PT penerbit IPB Press.
- Jumari, Md. Yudayana, IGK. A. Sunu, (2013) "Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. e-Journal Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 4.
- Kenly Rimpulaeng, Jantje L. Sepang, (2014) "Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. Jurnal EMBA. Vol. 2 (September). ISSN 2303-1174. Pp 137-148
- Mutiara S. Panggabean, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mulyadi S, 2014. Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan . Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Putri Pratiwi.2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Asset*. ISSN 1693-928X Vol.14 No.1, Maret 2012. Diakses 30 September 2014. Hal 41-52
- Rachmawati dan Ike Kusdyah, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Robbins, Coulter dan Mary, 2009. Perilaku Organisasi. Klaten : PT Intan Sejati.
- Sugiyono,2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Smith J E, 2001 Terjemahan Astutik 2003 Efektifitas Pelatihan Efikasi Diri. Jakarta : Yayasan Penerbit Universitas Indonesia.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Yoel Tambun, (2013) "Motivasi dan *Self Esteem* Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Manado. Jurnal EMBA. Vol. 1 (September). ISSN 2303-1174. Pp 394-400.