

Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro

Muhammad Haizal Muna^{1*}, Senen Mustakim¹, Daivd Ariswandy¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: muhammad.haizal@gmail.com

Abstrak.

Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan dari setiap organisasi. Penerimaan pajak yang belum tercapai merupakan salah satu indikasi bahwa kinerja organisasi belum sesuai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain yaitu motivasi dan iklim organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data terlebih dahulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form. Sampel diambil sebanyak 51 pegawai dengan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling dari jumlah populasi total 104 pegawai. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X1), Iklim organisasi (X2) dan Kinerja pegawai (Y). Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Metro. Perubahan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro mampu dijelaskan oleh pengaruh perubahan motivasi kerja sebesar 32,1 persen, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 26,0 persen. Sedangkan motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 36,6 persen terhadap perubahan kinerja pegawai dan sisanya sebesar 63,4 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract.

Good performance is one of the goals of every organization. Unachieved tax revenue is one indication that the organization's performance is not in accordance with the Metro Primary Tax Service Office. Many factors can affect performance, including motivation and organizational climate. This research is a quantitative research with data collection first. Data collection using questionnaires disseminated through Google Forms. The sample was taken by 51 employees using the Slovin formula and simple random sampling technique from a total population of 104 employees. The variables studied in this study are work motivation (X1), organizational climate (X2) and employee performance (Y). From the results of the study, it was found that work motivation and organizational climate affect both partially and simultaneously on employee performance at Metro Primary Tax Service Office. Changes in employee performance at the Metro Primary Tax Service Office can be explained by the effect of changes in work motivation by 32.1percent, and work motivation affects employee performance by 26.0 percent. While work motivation and organizational climate together affect 36.6 percent of changes in employee performance and the remaining 63.4 percent are influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: Work motivation, Organizational Climate, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan dari setiap organisasi agar tujuan organisasi tersebut tercapai. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan, dan mengetahui kinerja pegawai juga menunjukkan tingkat

keberhasilan lembaga dan dapat dijadikan ukuran pertumbuhan produktivitas masa depan. Kinerja karyawan bervariasi dari satu karyawan ke karyawan lainnya. Prinsip efisiensi dan efektivitas diperlukan untuk mencapai kinerja staf yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (job performance) atau hasil yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Meningkatkan efisiensi kerja pegawai di instansi-instansi negara merupakan salah satu faktor yang memotivasi pegawai untuk bekerja.

Dalam memberikan pelayanan kepada stakeholders diperlukan semangat kerja dan motivasi yang kuat. Upaya membangkitkan semangat kerja tidak terlepas dari motivasi. Motivasi yang berarti dorongan atau penggerak hanya diberikan oleh manusia, khususnya bawahan. Motivasi kerja juga merupakan rangsangan setiap karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang kuat maka karyawan akan lebih semangat dan bersemangat dalam bekerja. Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan semangat yang tinggi, jika mereka yakin akan tercapainya harapan yang diinginkan dan sejauh mana keuntungan yang akan diperoleh. Motivasi timbul dari usaha sadar dari pegawai dan dilakukan untuk menimbulkan daya/kekuatan/dorongan untuk melakukan tindakan (perilaku) tertentu guna mencapai tujuan organisasi di tempat kerjanya. Dalam hal ini penulis melakukan observasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro dan menemukan bahwa efisiensi kerja pegawai belum optimal, dalam hal ini masih terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan kesinambungan aktivitas sukarela yang terencana untuk terwujudnya tujuan yang telah menjadi tujuan bersama. Suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya ketika semua bagian organisasi berusaha untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Motivasi karyawan tergantung pada kekuatan motivasi itu sendiri. Motivasi dibentuk oleh sikap karyawan terhadap situasi kerja organisasi. Motivasi adalah keadaan atau tenaga yang menggerakkan pegawai yang terarah atau terfokus untuk mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan harus memiliki sikap mental psikofisik (mental, fisik, siap menghadapi situasi dan tujuan). Artinya

karyawan bersedia bekerja secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan keadaan, serta bekerja keras untuk mencapai tujuan kerjanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, selain motivasi ternyata iklim organisasi juga berperan sangat penting dalam naik turunnya kinerja pegawai. Iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi adalah kebijakan dan praktik SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Kantor khususnya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro membutuhkan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Dengan iklim organisasi yang kondusif diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, baik bagi rekan kerja dalam kelompok kerja maupun bagi organisasi pada umumnya.

Penggunaan Sumber Daya Manusia yang efektif dan tepat sasaran merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dengan menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif. Oleh karena itu, memiliki iklim organisasi yang tepat mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim organisasi adalah suasana organisasi yang tercipta dari beberapa komponen pembentuk nilai kebijakan yang pelaksanaannya adalah untuk kepentingan kelompok kerja. Komponen yang membentuk suasana tersebut antara lain adalah komponen utama iklim organisasi yaitu. kebijakan organisasi, struktur organisasi (pembagian tugas) dan sistem penghargaan (reward), yang penting untuk mencapai iklim organisasi yang baik sebagai bentuk dari kepribadian organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, iklim organisasi adalah budaya, tradisi, dan metode operasi yang diadopsi oleh organisasi.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Metro.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro yang beralamat di Jalan Letjend Alamsyah Ratu Prawira Negara No.66, Kauman Bawah, Metro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Lampung dan akan dilaksanakan mulai bulan Desember 2022 sampai dengan bulan Januari 2023. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan rumus Slovin tersebut sebanyak 51 pegawai. Pengolahan data statistik dalam penelitian ini menggunakan aplikasi program komputer atau Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows version 26.

Analisis regresi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan persamaan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS for windows version 26 dengan hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.966	5.858		5.628	.000
X ₁	.490	.102	.567	4.812	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien regresi linier sederhana antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,490 dengan konstanta sebesar 32,966. Sehingga persamaan regresi linier antara motivasi kerja dan kinerja pegawai tersebut menjadi:

$$Y=a+bX$$

$$Y=32,966 + 0,490X_1$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya apabila nilai motivasi kerja mengalami kenaikan 1 poin maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,490 poin.

Pengaruh positif dalam persamaan regresi linier tersebut dapat diartikan semakin besar motivasi kerja maka kinerja pegawai pada KPP Pratama Metro juga akan semakin besar. Secara teoritis hal tersebut sesuai dengan pendapat Maslow (1970) dalam Hosnawati (2016) bahwa motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS for windows version 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.933	7.758		4.728	.000
X ₂	.571	.138	.510	4.151	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien regresi linier sederhana antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,571 dengan konstanta sebesar 28,933. Sehingga persamaan regresi linier antara motivasi kerja dan kinerja pegawai tersebut menjadi:

$$Y=a+bX$$

$$Y=28,933 + 0,571X_2$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya apabila nilai motivasi kerja mengalami kenaikan 1 poin maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,571 poin.

Pengaruh positif dalam persamaan regresi linier tersebut dapat diartikan semakin tinggi iklim organisasi maka kinerja pegawai

pada KPP Pratama Metro juga akan semakin tinggi. Secara teoritis hal tersebut sesuai dengan pendapat Wirawan (2009:122) yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Untuk pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat digunakan persamaan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS for windows version 26 dengan hasil sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.164	7.450		3.243	.002
X ₁	.352	.125	.407	2.829	.007
X ₂	.297	.161	.265	1.844	.071

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh koefisien regresi linier berganda antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,352 dan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,297 dengan konstanta sebesar 24,164. Sehingga persamaan regresi linier berganda antara motivasi kerja, iklim organisasi terhadap kinerja pegawai tersebut menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 24,164 + 0,352X_1 + 0,297X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya apabila nilai motivasi kerja dan iklim organisasi mengalami kenaikan maka kinerja pegawai juga mengalami kenaikan.

Berdasarkan koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar 0,352 menunjukkan apabila terdapat kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,352 satuan.

Sedangkan berdasarkan koefisien regresi pada iklim organisasi sebesar 0,297 menunjukkan apabila terdapat kenaikan iklim organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,297 satuan.

Nilai koefisien α (intercept) sebesar 24,164 menunjukkan apabila tidak ada variabel motivasi kerja dan iklim organisasi, maka nilai kinerja pegawai akan tetap sebesar 24,164 satuan.

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Promosi Jabatan Dan Dukungan Organisasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	255.253	2	127.627	13.846	.000 ^a
Residual	442.433	48	9.217		
Total	697.686	50			

Dapat dilihat dari tabel di atas, bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 13,846.

Dengan jumlah sampel sebanyak 51 dan variabel bebas sebanyak 2, diperoleh nilai degree of freedom (df) sebesar 48. Sehingga diperoleh nilai F tabel pada batas kritis atau probabilitas sebesar 0,05 atau 5% adalah 3,191. Dengan nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan nilai F tabel ($13,846 > 3,191$) maka H_0 diterima.

Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh yang ada pada variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) digunakan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS for windows version 26 untuk menghitung besarnya Koefisien Determinasi (R^2). Untuk mengetahui besarnya Koefisien Determinasi (R^2) pada variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.339	3.036

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) pada variabel motivasi kerja dan iklim organisasi adalah sebesar 0,366 yang berarti bahwa pengaruh perubahan kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan iklim organisasi sebesar 36,6%, sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara empiris motivasi kerja dan iklim organisasi baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung penelitian-penelitian terdahulu, antara lain Evie Ermawatie (2017), Rohima Noviyanti (2022) dan Nina Oktolisa (2020), yang menghasilkan kesimpulan yang sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan secara menyeluruh, diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro. Perubahan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro mampu dijelaskan oleh pengaruh perubahan motivasi kerja sebesar 32,1% dan sisanya sebesar 67,9% lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro. Pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 26,0% dari iklim organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro dan sisanya sebesar 74,0% lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi

kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro. Motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 36,6%, sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2003. Statistika Induktif. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan. YKPN.
- Andi Caezar To Tadampali, Abdurrahman Hadi, Rudi Salam. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sulselbar. Volume 6 No. 2.
- Anggraini, C.A. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Petugas Keamanan Pada Universitas Surabaya (UBAYA) (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. 2012. Dasar-Dasar Ekonometrika. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahputra, Y.A. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Martina Berto (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Syamsir, Torang. 2014. Organisasi & Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi, J. 2016. Manajemen Perubahan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winata. 2013. Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.