

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandar Lampung)

Baharuddinsyah^{1*}, Idham Kholid¹, Refi Arioen¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: ojan325@gmail.com

Abstrak.

Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia sebagai penggerak utama suatu organisasi. Sebagai penggerak utama organisasi sumber daya manusia dituntut bekerja maksimal dengan motivasi yang tinggi dan juga kompetensi yang baik. Motivasi merupakan faktor pendorong yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu, sedangkan kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi yang tinggi dan kompetensi yang baik tentu akan menghasilkan hasil kerja yang optimal. Tujuan riset ini ialah untuk mengetahui 1) pengaruh langsung motivasi kerja dengan kompetensi pegawai, 2) pengaruh langsung kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai, 3) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan metode penelitian dengan kuantitatif. Penerapan metode ini ialah dengan angket kuesioner kepada semua pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandar Lampung, dengan teknik sampling probability sampling dan sampel didapatkan sebanyak 52 pegawai. Hasil riset 1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai, 2) Motivasi kerja memiliki dampak langsung terhadap Kinerja Pegawai, 3) Kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai

Abstract.

The performance of an organization is inseparable from the human resource factor as the prime mover of an organization. As the prime mover of human resource organizations, they are required to work optimally with high motivation and good competence. Motivation is a driving factor that moves someone to do something, while competence is a person's ability to complete a job. High motivation and good competence will certainly produce optimal work results. The purpose of this research is to find out 1) the direct effect of work motivation on employee competence, 2) the direct effect of employee competence on employee performance, 3) the direct effect of work motivation on employee performance. While the research method with quantitative. The application of this method is by taking a questionnaire to all employees of the Bandar Lampung Middle Tax Service Office, using a probability sampling technique and a sample of 52 employees is obtained. Research results 1) Work motivation has a positive effect on employee competency, 2) Work motivation has a direct impact on employee performance, 3) Employee competency has a positive effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Employee Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, baik institusi maupun organisasi, sangatlah membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) atau yang juga dikenal dengan sebutan human resources menjadi penting karena akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi dapat melahirkan potensi-

potensi yang tidak diperkirakan sebelumnya atau ide baru dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam memastikan kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan utamanya (Nasukah, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya atau resources pada organisasi selain sumber daya

yang lainnya. Pada era sekarang atau zaman sekarang yang serba menggunakan teknologi.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai pengelola sumber daya lainnya atau pengguna sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi, sehingga sumber daya lain tersebut dapat bermanfaat, jika tiadanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya akan jadi tidak berarti atau tidak dapat digunakan secara maksimal (Sinambela, 2021). Mengingat sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, maka kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi menjadi sangat krusial.

Direktorat Jenderal Pajak adalah salah satu institusi pemerintahan di bawah lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang memiliki peranan penghimpunan penerimaan pajak yang digunakan untuk penyelenggaraan negara melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), selain itu Direktorat Jenderal Pajak juga bertugas dalam rangka membuat rumusan serta melaksanakan peraturan dan kebijakan di bidang perpajakan (Tiraada, 2013).

Kantor Pelayanan Pajak adalah unsur pelaksana atau instansi vertikal di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Vertikal di Direktorat Jenderal Pajak yang merupakan salah satu instansi di bawah Kementerian Keuangan. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung adalah kantor baru yang dibentuk, merupakan salah satu unit Eselon III di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung terbentuk melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2020 tanggal 18 November 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 210/PMK.01/2017 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung mulai beroperasi tanggal 24 Mei 2021 sesuai dengan

Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP - 146/PJ/2021.

Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandar Lampung sebagian besar pegawai adalah pegawai yang berasal dari berbagai macam latar belakang dan pendidikan, dapat dikatakan berasal dari seluruh latar belakang pendidikan yang berberda, sehingga para pegawai memiliki kompetensi, kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda, hal ini secara merata terjadi pada seluruh instansi Direktorat Jenderal Pajak, hal ini dikarenakan dalam penerimaan pegawai, DJP melakukan penerimaan secara nasional dan terbuka, mulai dari level pendidikan Diploma 1 (D1), Diploma III (D3), Sarjana (S1) serta Magister (S2), sehingga terciptanya berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda, budaya, sosial dan pola berpikir yang berbeda sehingga menimbulkan pengaruh terhadap motivasi kerja dan Kinerja Pegawai. Selain hal tersebut terdapat beberapa pegawai yang memiliki jabatan yang sama, pekerjaan yang sama akan tetapi berbeda dalam hal penghasilan dikarenakan perbedaan golongan, pangkat, dan masa kerja.

Pegawai KPP Madya Bandar Lampung berasal dari berbagai latar belakang, Pendidikan dan asal daerah, dikarenakan penempatan pegawai kantor pajak pada seluruh wilayah kerja se-Indonesia dan memiliki jangka waktu rata-rata lebih dari 5 tahun pada suatu tempat / kantor maka dapat mempengaruhi motivasi kerja. Kesenjangan yang terjadi pada penerimaan penghasilan masing-masing pegawai yang berbeda berdasarkan tingkat kinerja dan golongan, penempatan kerja yang dekat dengan tempat tinggal / homebase membuat motivasi pegawai memiliki perbedaan sehingga akan mempengaruhi Kinerja Pegawai itu sendiri.

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak. Sedangkan dalam bahasa Inggris, asal kata istilah motivasi adalah *motive* yang artinya daya gerak atau alasan. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Dewi, 2017).

Dalam mencapai keberhasilan dalam usaha mencapai target sasaran strategis dan

indikator kinerja utama yang telah ditetapkan tersebut harus didukung sepenuhnya oleh semua unsur yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandar Lampung. Dalam pencapaian tujuan instansi, Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan pihak yang pengelola dan sekaligus pengguna dan pelaksana keseluruhan sistem yang ada di suatu instansi (Nur Izzaty, K., & ABDUL ROHMAN, 2011). Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap pegawai untuk dapat menguasai dan memiliki kemampuan yang cukup dalam pengelolaan sumber daya lainnya.

.Sumber daya manusia yang ada di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung berasal dari seluruh Indonesia yang terdiri dari berbagai macam belakang budaya, latar bahasa, asal daerah dan tingkat Pendidikan. Keberagaman ini adalah salah satu ciri dari instansi vertikal yang berada di lingkungan Kementerian Keuangan. Hal ini dapat memberikan keuntungan karena dapat menciptakan suasana dan iklim kerja yang berbeda serta beragam dengan berbagai macam pengalaman dan pemikiran dari berbagai latar belakang dan dari berbagai macam kantor (mutasi dilakukan pada seluruh wilayah Indonesia) sehingga dapat menciptakan banyak sudut pandang serta masukan dalam pemecahan suatu masalah. Akan tetapi disaat bersamaan terjadi adanya bermacam pegawai yang berasal dari berbagai daerah serta latar belakang juga menjadi kendala seperti menurunnya hingga hilangnya motivasi kerja dikarenakan penempatan (mutasi) jauh dari keluarga, dan juga terjadinya perbedaan budaya yang sukar diadaptasi oleh pegawai serta banyak masalah lainnya yang timbul dalam keseharian.

Kinerja Pegawai sering diartikan sebagai tingkat capaian atas tugas yang diberikan kepada pegawai. Capaian-capaian tersebut diukur menggunakan indikator-indikator tertentu dan harus selaras dengan visi, misi dan sasaran strategis organisasi. Kinerja yang optimal dari pegawai akan menunjang kinerja organisasi secara keseluruhan (Pratiwi, 2020).

Dapat disintesis bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja harus dapat diukur dengan standar kriteria tertentu yang telah disepakati bersama dan dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya berhubungan dengan kuantitas dan kualitas tetapi juga berhubungan dengan tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif (Shaleh, M., & Firman, 2018).

Tingkat kinerja yang masih rendah tersebut diakibatkan antara lain oleh motivasi dan kompetensi pegawai yang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang tidak mentaati waktu kerja dan kurangnya kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dalam jangka waktu penyelesaian pekerjaan sesuai Standard Operating Procedure (SOP), selain itu terdapat pegawai yang kurang mempunyai pekerjaan dan tanggung jawab berdasarkan tugas dan beban kerja yang didapatkan. Diduga adanya beberapa pegawai yang tidak memiliki kecakapan atau kemampuan yang cukup dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya (Novyanti, 2015).

Permasalahan kompetensi dan motivasi yang timbul bisa mempengaruhi pegawai lainnya juga dapat mempengaruhi kinerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung yang mana kompetensi atau kemampuan yang tinggi adalah suatu tuntutan dan mutlak diperlukan bagi instansi. Kompetensi dapat didapatkan dari suatu pengalaman, proses pembelajaran, pelatihan serta sikap tingkah laku terhadap tujuan dalam organisasi sedangkan motivasi yang tinggi dibutuhkan dalam mendukung kinerja dan keberhasilan dalam pencapaian tujuan institusi

Dalam pengamatan awal, penulis menemukan bahwa beberapa para pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung masih kurangnya intergritas, tepat waktu, profesionalisme, tidak melakukan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, adanya perbedaan kemampuan dalam

mengoperasikan sitem dan peraturan sehingga terciptanya perbedaan dalam hal kuantitas kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan serta perbedaan dalam pengakuan oleh pimpinan.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Pajak Madya Bandar Lampung. Variabel penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi atau kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Pajak Madya Bandar Lampung sebanyak 109 orang.

Penentuan sampel digunakan adalah 107 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji F Variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi Profesional

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4479.816	2	2239.908	68.640	.000 ^b
Residual	1599.011	49	32.633		
Total	6078.827	51			

Pengujian yang dilakukan terhadap uji F diketahui bahwa F hitugn sebesar 68.640 lebih besar dari pada F table dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H3) diterima

maka variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) berpengaruh secara bersama-sama / simultan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 2. Hasil uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.726	5.713

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Pengujian yang dilakukan terhadap uji F diketahui bahwa F hitugn sebesar 68.640 lebih besar dari pada F table dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa

Hipotesis 3 (H3) diterima maka variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) berpengaruh secara bersama-sama / simultan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 3. Hasil Uji T Variabel Disiplin

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.176	6.779		1.501	.140
X ₁	.343	.120	.352	2.861	.006
X ₂	.599	.134	.549	4.462	.000

a. Dependent Variable: Y

Dapat ditetapkan persamaan regresi berdasarkan table diatas sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 10716 + 0343X_1 + 0599X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa (a) = 10176 menunjukkan nilai kinerja pegawai KPP Madya Bandar Lampung Hal ini berarti bahwa apabila Motivasi kerja dan Kompetensi pegawai dalam posisi konstan (tidak melakukan kegiatan apa-apa), maka kinerja pegawai KPP Madya Bandar Lampung sudah mencapai 10176. Koef regresi Motivasi kerja senilai 0.343 menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPP Madya Bandar Lampung. Hasil membuktikan bahwa koefisien regresi bertanda positif 0343 yang mengindikasikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPP Madya Bandar Lampung. Berarti bahwa apabila Motivasi kerja ditingkatkan dengan baik maka akan dapat meningkatkan Kinerja pegawai KPP Madya Bandar Lampung. Koefisien regresi Kompetensi Pegawai senilai 0599 menunjukkan besarnya pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap kinerja pegawai KPP Madya Bandar Lampung. Hasil menunjukan bahwa koefisien regresi bertanda positif 0599 yang dapat diartikan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai KPP Bandar Lampung. Jika variabel Kompetensi Pegawai ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai KPP Madya Bandar Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1) Motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap Kinerja

pegawai; 2) Kompetensi berpengaruh kuat terhadap Kinerja pegawai; dan 3) Motivasi kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh positif sebesar 85,8% yang berarti Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai mempengaruhi Kinerja Pegawai KPP Madya Bandar Lampung dengan sangat kuat serta memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S. K. S. (2017). Konsep dan pengembangan kewirausahaan di Indonesia.
- Nasukah, B. (2018). Urgensi Dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Pada Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 51–81.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
- Nur Izzaty, K., & ABDUL ROHMAN, A. R. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja badan layanan umum (Studi pada BLU Universitas Diponegoro Semarang).
- Pratiwi, W. (2020). Pengaruh Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Terhadap Peningkatan Kinerja Instansi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja.

Tiraada, T. A. (2013). Kesadaran perpajakan, sanksi pajak, sikap fiskus terhadap kepatuhan wpop di kabupaten minahasa

selatan. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.