

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Dwi Ardika Cahyono

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri

email: dika.cahyono@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence and motivation on employee performance at the Kediri Pratama Tax Service Office (KPP). Employee performance is a strategic factor in achieving the effectiveness of public organizations, where competence and motivation are the main elements that are interrelated in increasing work productivity. This study uses a quantitative method with a descriptive and verification approach. The research sample consisted of 74 KPP Pratama Kediri employees selected through a census. Data were collected through questionnaires, observations, and literature studies, then analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results showed that competence and motivation simultaneously had a significant effect on employee performance (F count = 51.137; $sig < 0.05$). Partially, competence had a positive effect on performance (t count = 2.980; $sig = 0.04$), and motivation also had a significant positive effect on performance (t count = 6.218; $sig < 0.001$). The R^2 value of 0.590 indicates that 59% of the variation in employee performance is explained by these two variables. This finding confirms that improving competency through training and strengthening work motivation through a fair and transparent reward system can improve employee performance and organizational effectiveness at the Kediri Pratama Tax Office.

Keywords: *Competence, Motivation, Employee Performance*

A. Latar Belakang Teoritis

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di sektor publik seperti Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Kediri. Dua aspek utama yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi dan motivasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif, sementara motivasi berkaitan dengan dorongan internal yang mempengaruhi semangat dan komitmen kerja pegawai.

Rosmaini dan Tanjung (2019) mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki pemahaman yang baik terhadap tugasnya, keterampilan yang mumpuni, serta sikap profesional yang kuat cenderung lebih produktif dan efektif dalam bekerja. Organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan guna memastikan pegawai mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Motivasi juga memainkan peran vital dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang optimal. De Araujo et al. (2018) menemukan bahwa sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya

berdampak positif pada kinerja pegawai. Implementasi sistem penghargaan yang adil dan transparan menjadi strategi penting dalam memacu motivasi kerja.

Modernisasi administrasi perpajakan pada Direktorat Jenderal Pajak telah dilakukan untuk memenuhi target penerimaan negara dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Upaya ini mencakup peningkatan kompetensi pegawai dan remunerasi yang diharapkan dapat memicu peningkatan kinerja sehingga target penerimaan tercapai dan kepuasan masyarakat sebagai pembayar pajak meningkat (Repositori USU, 2021).

Tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya terbatas pada aspek kompetensi dan motivasi. Faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja juga berkontribusi signifikan. Studi oleh Fachreza et al. (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat hubungan antara

kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi terbukti meningkatkan prestasi kerja pegawai (Deriski et al., 2024).

KPP Pratama Kediri, penting untuk memahami sejauh mana kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Analisis ini akan membantu dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat, seperti program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan sistem penghargaan yang mampu memotivasi. Diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian target organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Selain fenomena, maka dalam penelitian ini juga disajikan gap yang semakin memperkuat jika variabel yang diangkat masih perlu untuk dilakukan penelitian ulang. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian As'ad (2021), Christine et al., (2021), Krisnawati et al.,(2021), Azulaidin et al.,(2021, Purnomo et al.,(2021, Sari et al., (2021), dan Lestari et al.,(2020) yang menyatakan jika kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Yulianti et al.,(2021), Wahyuniet al., (2022), dan Pariesti et al., (2022) menyatakan jika kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gap Research terkait motivasi juga masih banyak ditemukan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Christine et al.,(2021), Azulaidin et al.,(2021), dan Purnomo et al.,(2021) menyatakan jika motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Asfar et al.,(2020) dan Oktaviani et al., (2020) yang man ahasil penelitiannya menunjukkan jika motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan fenomena dan gap yang terdapat didalam penelitian, maka terdapat hal-hal yang perlu diketahui bahwa pengembangan karir berbasis kompetensi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian di KPP Pratama Bogor menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang komprehensif dapat

mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karir yang sesuai, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Repository IPB, 2011).

Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Kediri merupakan langkah strategis dalam upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, manajemen dapat merancang intervensi yang tepat sasaran untuk mengoptimalkan potensi pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Spencer, 1993). Menurut Sedarmayanti (2018), kompetensi dapat dikategorikan ke dalam beberapa aspek, antara lain kompetensi teknis, manajerial, sosial, dan personal.

Kompetensi yang tinggi akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai di lingkungan organisasi (Robbins & Judge, 2020). Menurut Mitrani et al., (1992), terdapat beberapa kriteria utama dalam menilai kompetensi pegawai, yakni kesesuaian dengan tugas, konsistensi performa, kemampuan beradaptasi, kemampuan *problem-solving*, serta kepemimpinan dan kerjasama.

Motivasi Kerja

Motivasi sendiri berasal dari kata “movere” yang berarti menggerakkan. Konteks organisasi menjelaskan bahwa motivasi kerja mengacu pada dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2020).

Motivasi kerja dapat diukur melalui berbagai indikator yang menggambarkan tingkat keterlibatan dan semangat individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) meliputi motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kebutuhan aktualisasi diri, dan lingkungan kerja.

Kinerja

Menurut Armstrong dan Taylor (2020), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efisien dan efektif. Penilaian berbasis kompetensi ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2017) yaitu kualitas kerja, produktivitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja, dan pelayanan kepada Wajib Pajak.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:82) dalam (Intan, 2020) Formulasi hipotesis merupakan jawaban sementara dari penarikan rumusan masalah penelitian. Tujuan penelitian mengajukan formulas hipotesis adalah agar dalam kegiatan penelitian tersebut dapat fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Berdasarkan kerangka teoritik diatas, maka diajukan formulasi hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Diduga kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri.
- H₂: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri.
- H₂: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dibuat bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kediri dengan jumlah sampel 74 pegawai KPP. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, observasi, dan wawancara. Teknik analisis menggunakan

uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi R².

C. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kediri dengan jumlah sampel 74 pegawai KPP pada bulan Juli – Agustus 2025. Berikut adalah gambaran responden berdasarkan kategori dalam penelitian :

Hasil Deskripsi Kategori Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Pegawai KPP Pratama Kediri maka berikut merupakan paparan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir :

Tabel 1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	52	70,27%
2	Perempuan	22	29,73%
Total		74	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1, maka diketahui responden dalam penelitian ini terdiri dari 74 pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri. Dari jumlah tersebut, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 52 orang atau 70,27%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 22 orang atau 29,73%. Data ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki mendominasi di kantor tersebut, namun kehadiran pegawai perempuan juga cukup signifikan sebagai bagian dari tenaga kerja di lingkungan kerja.

Tabel 2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	25 – 30 Tahun	19	25,68%
2	31 – 35 Tahun	16	21,62%
3	36 – 40 Tahun	13	17,57%
4	> 40 Tahun	26	35,14%
Total		74	100%

Berdasarkan tabel 2, maka diketahui jika responden dalam penelitian ini memiliki

variasi usia yang cukup beragam. Dari total 74 responden, kelompok usia terbesar adalah pegawai dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 26 orang atau 35,14%. Kelompok usia 25–30 tahun terdiri dari 19 orang (25,68%), usia 31–35 tahun sebanyak 16 orang (21,62%), dan usia 36–40 tahun berjumlah 13 orang (17,57%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri termasuk dalam kategori usia matang yang berpotensi memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 3
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	1 – 5 Tahun	2	2,70
2	6 – 10 Tahun	29	39,19%
3	> 10 Tahun	43	58,11%
Total		74	100%

Berdasarkan tabel 3, maka diketahui jika dari 74 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebagian besar memiliki masa kerja yang cukup lama di Direktorat Jenderal Pajak. Pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun mendominasi jumlah responden sebanyak 43 orang atau 58,11%. Selanjutnya, sebanyak 29 responden (39,19%) memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun, sedangkan pegawai dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun hanya terdiri dari 2 orang (2,70%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja yang panjang, yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

Tabel 4
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA	2	2,70%
2	Diploma	27	36,49%
3	S1	34	45,95%
4	S2	11	14,86%
Total		74	100%

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4, maka diketahui jika tingkat pendidikan terakhir responden di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri menunjukkan variasi yang beragam. Mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan strata satu (S1) sebanyak 34 orang atau 45,95%. Selanjutnya, sebanyak 27 responden (36,49%) menyelesaikan pendidikan diploma. Pegawai dengan pendidikan strata dua (S2) sebanyak 11 orang (14,86%), dan hanya sedikit yang memiliki pendidikan terakhir setingkat SMA, yakni 2 orang (2,70%). Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yang diharapkan berkontribusi positif terhadap kinerja mereka di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri.

Uji Validitas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji validitas yang telah dilakukan pada jawaban setiap responden terhadap variabel dalam penelitian (kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai). Berikut pemaparannya:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X _{1.1}	0,725	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{1.2}	0,640	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{1.3}	0,769	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{1.4}	0,842	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{1.5}	0,695	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{1.6}	0,769	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{1.7}	0,724	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{1.8}	0,795	0,228	0,000 < 0,05	Valid
Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0,741	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{2.2}	0,750	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{2.3}	0,886	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{2.4}	0,820	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{2.5}	0,717	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{2.6}	0,796	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{2.7}	0,830	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{2.8}	0,751	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{2.9}	0,538	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	X _{2.10}	0,705	0,228	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,828	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	Y ₂	0,747	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	Y ₃	0,825	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	Y ₄	0,721	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	Y ₅	0,785	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	Y ₆	0,695	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	Y ₇	0,787	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	Y ₈	0,800	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	Y ₉	0,691	0,228	0,000 < 0,05	Valid
	Y ₁₀	0,797	0,228	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 1, maka diketahui jika seluruh item pada setiap variabel (Kompetensi (X₁), Motivasi (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y)) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan jika seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan pada jawaban setiap responden terhadap variabel dalam penelitian (kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai). Berikut pemaparannya :

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

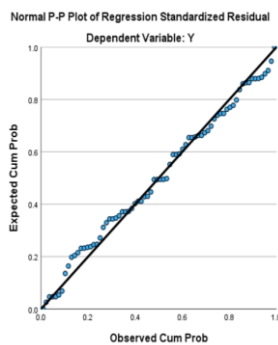
Variabel	Standart Reliabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,60	0,884	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,60	0,914	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,919	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 6, maka diketahui jika variabel Kompetensi (X₁) mencatat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran pada variabel ini sangat reliabel. Hal ini menunjukkan jika item yang diajukan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.

Uji Normalitas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji normalitas yang disajikan dengan gambar *scatterplot* :



Gambar 1
Scatterplot Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 1, maka diketahui jika plot menyebar mengikuti garis diagonal yang emmbagi bidang. Hal ini memnunjukkan jika data dalam penelitian terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,672	1,488	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X ₂)	0,672	1,488	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang masih berada dalam batas toleransi yang dapat diterima.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan pada gambar dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,873	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Motivasi (X ₂)	0,353	Tidak terjadi Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi (X₁) sebesar 0,873 dan untuk Motivasi (X₂) sebesar 0,353. Kedua nilai ini lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan adalah stabil dan hasil estimasinya dapat dipercaya.

Uji Linieritas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji linieritas yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai Sig Linearity	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	< 0,001	Linier

Motivasi (X ₂)	< 0,001	Linier
----------------------------	---------	--------

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9, maka diketahui bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂), menunjukkan hubungan yang linier terhadap variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig linearity untuk X₁ dan X₂ sebesar <0,001. Nilai sig linearity yang kurang dari ambang batas 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linieritas, sehingga hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dapat dinyatakan linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan pemaparan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 10
Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda	
Variabel	B
(constant)	6,335
Kompetensi (X ₁)	0,360
Motivasi (X ₂)	0,572

Sumber : Data diolah, 2025.

$$Y = 6,335 + 0,360 (X_1) + 0,572 (X_2)$$

- 1) Nilai 6,335 merupakan konstanta (intercept), yang menunjukkan nilai prediksi variabel dependen (misalnya kinerja pegawai) ketika variabel independen Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) bernilai nol.
- 2) Koefisien 0,360 pada variabel Kompetensi (X₁) berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kompetensi akan meningkatkan nilai variabel dependen sebesar 0,360, dengan asumsi variabel Motivasi tetap konstan.
- 3) Koefisien 0,572 pada variabel Motivasi (X₂) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,572, dengan asumsi Kompetensi tetap konstan.

Uji F

Berikut merupakan pemaparan hasil uji F yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 11
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X ₁) dan Motivasi (X ₂)	51,137	3,125	<0,001	H ₁ diterima

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 11, maka diperoleh nilai F_{hitung} > F_{tabel} dengan nilai F_{hitung} sebesar 51,137 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,125. Dilihat dari nilai signifikansi, diperoleh hasil nilai sig < 0,05 yang menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yang diteliti. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen diterima.

Uji t

Berikut merupakan pemaparan hasil uji t yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 12
Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	2,980	1,993	0,04	H ₂ diterima
Motivasi (X ₂)	6,218	1,993	<0,001	H ₃ diterima

Sumber : Data diolah, 2025.

- (1) Pada variabel kompetensi diketahui nilai t_{hitung} > t_{tabel} sebesar 2,980 > 1,993 (ttabel), dengan nilai signifikansi sebesar 0,04 < 0,05.
- (2) Pada variabel motivasi diketahui nilai sebesar 6,218 > 1,993 (ttabel), dengan nilai signifikansi) sebesar <0,001 < 0,05.

Dengan demikian, hipotesis H₂ diterima, yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan, dan hipotesis H₃

diterima, yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan.

Uji Koefisien Determinasi R²

Berikut merupakan pemaparan hasil uji koefisien determinasi R² yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

R	R ²	Adjusted R Square
0,768	0,590	0,579

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai R Square sebesar 0,590 menunjukkan bahwa 59% variasi atau perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel independen, yaitu Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2). Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,579 memberikan indikasi yang lebih akurat dengan memperhitungkan jumlah variabel dalam model, sehingga dapat disimpulkan bahwa sekitar 57,9% variasi variabel dependen benar-benar dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut dan 42,1% variasi variabel dependen dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Kediri

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di KPPP Kediri sangat signifikan dan saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja.

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh nilai Fhitung > Ftabel, yakni sebesar 51,137 > 3,125, dengan nilai sig < 0,05. Hal ini merepresentasikan bahwa kombinasi faktor kompetensi dan motivasi menciptakan sinergi yang positif, dimana pegawai tidak hanya memiliki kemampuan yang memadai tetapi juga dorongan kuat untuk mencapai hasil terbaik.

Kompetensi tanpa motivasi yang tinggi dapat menghambat produktivitas, begitu pula motivasi tanpa didukung kompetensi yang memadai dapat mengurangi efektivitas kerja. Oleh karena itu, KPPP Kediri perlu

memberikan perhatian yang seimbang terhadap pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi pegawai melalui pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa kinerja pegawai meningkat secara berkelanjutan dan tujuan institusi dapat tercapai dengan lebih baik.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Kediri

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di KPPP Kediri merupakan faktor krusial yang dapat menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas sehari-hari. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi dengan perubahan, mampu mengambil keputusan yang tepat, serta menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 12, yang diperoleh nilai thitung > ttabel, yakni sebesar 2,980 > 1,993, dengan nilai sig < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai KPP Kediri akan berdampak positif pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, fokus pada peningkatan kompetensi pegawai menjadi salah satu strategi penting bagi KPPP Kediri untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dan menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Nikki et al.,(2022) yang menyatakan jika kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor BNN Kota Bengkulu.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Kediri

Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di KPPP Kediri. Pegawai yang termotivasi dengan baik cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, serta berinovasi dalam menyelesaikan berbagai tantangan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 12, yang diperoleh nilai thitung > ttabel, yakni

sebesar 6,218 > 1,993, dengan nilai sig < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya motivasi yang optimal mendorong pegawai untuk lebih fokus dan bertanggung jawab, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pernyataan berikut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Andi (2021) yang menyatakan jika motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kota Bekasi.

Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor motivasi agar pegawai dapat bekerja secara maksimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan paparan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka berikut merupakan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil yang telah dideskripsikan dan penelitian yang dilakukan di KPPP Kediri dengan mengangkat judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri” :

- 1) Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Kediri.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Kediri.
- 3) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Kediri.

E. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang ada, maka didapatkan beberapa rekomendasi operasional terkait pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di KPPP Kediri :

- 1) KPPP Kediri disarankan untuk rutin mengadakan pelatihan dan program pengembangan kompetensi yang relevan dengan tugas pegawai. Hal ini bertujuan agar pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja.

- 2) KPPP Kediri perlu membangun sistem penghargaan yang transparan dan adil untuk meningkatkan motivasi pegawai. Penghargaan berupa insentif, pengakuan, atau bentuk apresiasi lainnya dapat mendorong pegawai lebih termotivasi untuk berkembang.

F. Referensi

- Aguinis, H. (2013). *Performance management* (3rd ed.). Pearson.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page Publishers.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2013). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson
- De Araujo, F. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2018). Peran motivasi dalam memediasi pengaruh sistem reward terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 41. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i01.p03>
- Deriski, I., Pauzy, D. M., & Risana, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(2), 23–33. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i2.2954>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 41–50.
- Ghozali, I. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 31(2), 45-60.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior*,

- structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rachman, A. A., Hikmah, R., Sukma, V. A., & Giningroem, D. S. W. P. (2024). Pengaruh corporate social responsibility (CSR) dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 147–160.
<https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.301>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Rosmaini. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3366>
- Sari, L. P., Yasa, N. N. K., & Sujana, I. W. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Literature review manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1–10.
<https://www.researchgate.net/publication/366428409>
- Sutrisno, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemerintah. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(1), 22–35.
- Wibowo, W. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan Kota Bandung. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(1), 12–24.