

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Dua Jakarta Utara

Eko Sulistyono Effendi ^{1*}, Dian Wahyudin ²

^{1,2} Program Pascasarjana, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ efendi.eko@gmail.com, ² zahidah181011@gmail.com

* Corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received : Agustus 12, 2024

Revised : Agustus 19, 2024

Accepted : Agustus 25, 2024

Kata Kunci

Kompetensi;

Motivasi;

Pelatihan;

Kinerja



Copyright (c) 2025
Abiwara : Jurnal Vokasi
Administrasi Bisnis

ABSTRACT

Kantor Pelayanan Pajak Madya Dua Jakarta Utara merupakan suatu instansi yang mengelola penerimaan negara dari sektor perpajakan agar berjalan dengan baik. Untuk dapat melakukan tugas tersebut dibutuhkan kompetensi pegawai yang mumpuni, motivasi pegawai yang tinggi, serta pelatihan bagi pegawainya sehingga pekerjaan tersebut bisa dilaksanakan dengan baik. Namun demikian hasil observasi menunjukan kompetensi, motivasi dan pelatihan bagi pegawai belum optimal sehingga diduga mengakibatkan kinerja pegawai belum optimal. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan baik parsial masing-masing variabel atau simultan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Dua Jakarta Utara. Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif. Maksud dari penelitian kuantitatif asosiatif adalah suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variable dengan variable yang lain. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Dua Jakarta Utara. Adapun Penelitian dan pengamatan dilakukan, dari bulan Februari 2024 hingga bulan Mei 2024. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan 105 responden, dan teknik analisis data menggunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS version 25. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan pelatihan secara signifikan baik parsial masing masing ataupun secara bersama-sama mempengaruhi kinerja Kantor Pelayanan Pajak Madya Dua Jakarta Utara.

PENDAHULUAN

Salah satu pendapatan yang diterima negara selain dari BUMN (Badan Usaha Milik Negara) adalah berasal dari pajak. Pajak mendominasi pendapatan yang diterima negara. Penerimaan negara dari pajak pada tahun 2023 mencapai Rp1.869,2 triliun atau 108,8 persen terhadap target APBN atau 102,8 persen terhadap Perpres Nomor 75 Tahun 2023. Penerimaan pajak tersebut berhasil melampaui target yang telah ditetapkan selama tiga tahun berturut turut sejak tahun 2021. Capaian tersebut meningkat signifikan sebesar 8,9 persen dibandingkan realisasi tahun 2022 yang sebesar Rp1.716, 8 triliun. (<https://www.kemenkeu.go.id/informasi-publik> / publikasi / berita utama/Penerimaan-Pajak-2023-Lampau-Target/)

Menurut BPS, dalam kurun waktu 2018-2023, penerimaan perpajakan berkontribusi rata- rata di atas 77% terhadap total pendapatan negara dan hibah. Pajak ini terdiri dari pajak dalam negeri (PPH, PPN, Cukai, PBB, BPHTB, dan Pajak lainnya) dan pajak perdagangan internasional termasuk bea masuk dan bea keluar.

Dalam upaya penerimaan pajak tentu perlu adanya perbaikan yang harus dilakukan dari pemerintah terutama Direktorat Jenderal Pajak. Direktorat Jenderal Pajak adalah sebuah direktorat jenderal di bawah Kementerian Keuangan Indonesia yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan. Dalam pelaksanaan tugasnya Direktorat Jenderal Pajak memiliki unit kerja yang langsung dapat berhubungan dengan masyarakat



yaitu Kantor Pelayanan Pajak.

Salah satu sumber keunggulan kelembagaan atau organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri. Tingginya kemajuan teknologi saat ini masih membutuhkan peran sumber daya manusia dalam menjamin keunggulannya, sehingga diperlukan keselarasan antara strategi kelembagaan secara umum dan perencanaan sumber daya manusia yang tepat. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja yang dihasilkan dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan upaya untuk dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia itu sendiri dalam hal ini adalah karyawan.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena, sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan kegiatan di dalam instansi tersebut.

Belum optimalnya kinerja KPP Madya Dua Jakarta Utara ini dikarenakan terdapat permasalahan-permasalahan yang masih sering dihadapi KPP Madya Dua Jakarta Utara. Permasalahan yang dapat mengganggu kinerja pegawai KPP Madya Dua Jakarta Utara antara lain adanya pengklasifikasian tertentu berdasarkan tingkat pendidikan pegawai, sehingga sering terjadi perbedaan sudut pandang dan pola pikir yang berdampak pada kinerja yang kurang optimal karena permasalahan internal pegawai. Selain itu, juga terlalu sering adanya mutasi pegawai dimana dalam kurun satu tahun terjadi 3 kali mutasi pegawai sehingga perlunya waktu yang lebih lama dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan maupun dengan rekan kerja lain yang berimbas pada tidak optimalnya kinerja individu maupun divisi yang ada.

Selain tingkat pendidikan formal, dalam rangka meningkatkan kualitas kompetensi pegawai, KPP Madya Dua Jakarta Utara juga mengikutkan pegawainya untuk ikut serta dalam pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kompetensinya, adapun pendidikan dan pelatihan (diklat) yang pernah diselenggarakan KPP Madya Dua Jakarta Utara baik yang diselenggarakan secara daring maupun luring. Untuk materi diklat yang diselenggarakan secara daring adalah sebagai berikut:

1). E-Learning Information Security Awareness; 2). PPK Manajerial dan Sosial Kultural Pelaksana (lama); 3). e-Learning Kode Etik dan Kode Perilaku PNS Kemenkeu; 4). E-Learning Cross Function Pengelolaan Keuangan Negara Angkatan; 5). Microlearning PSIAP Seri Unlocking Mindset 2: "Happy at Work" (Open Access Khusus Pegawai DJP); 6). Microlearning PSIAP Seri Unlocking Mindset 3: "Who Move My Cheese" (Open Access Khusus Pegawai DJP); 7). Microlearning PSIAP Seri Digital Mindset 1: SIAP Move On (Open Access Khusus Pegawai DJP); 8). Microlearning PSIAP Seri Digital Mindset 2: Bekerja Bukan Hanya Tentang Cuan (Open Access Khusus Pegawai DJP); 9). Microlearning PSIAP Seri Digital Mindset 3: Embrace The Risk (Open Access Khusus Pegawai DJP); 10). E-Learning Implementasi Flexible Working Space; 11). E-Learning Gambaran Umum Proses Bisnis Sistem Inti Administrasi Perpajakan; 12). E-Learning Proses Bisnis Registrasi; 13). E-Learning Penguatan Kesadaran Bela Negara; 15). E-Learning Proses Bisnis Taxpayer Account Management; 16). E-Learning Proses Bisnis Pembayaran; 17). E-Learning Proses Bisnis Pengelolaan SPT; 18). E-Learning Proses Bisnis Layanan Perpajakan; 19). E-Learning Proses Bisnis Keberatan dan Banding; 20). E-Learning Proses Bisnis Penilaian; 21). E-Learning Proses Bisnis Intelijen Perpajakan (Operational Intelligence); 22). E-Learning Proses Bisnis Pengawasan; 23). E-Learning Proses Bisnis Non-Keberatan; 24). E-Learning Proses Bisnis Manajemen Data dan Informasi; 25). E-Learning Proses Bisnis Knowledge Management; 26). E-Learning Manajemen Keberlangsungan Bisnis; 27). Microlearning PSIAP Seri Digital Mindset 4: Bekerja Dengan Cinta (Open Access Khusus Pegawai DJP); 28). E-Learning Proses Bisnis Penagihan; 29). E-Learning Digital Literacy; 30). E-learning Penguatan Budaya Organisasi Kementerian Keuangan; 31). E-Learning Penegakan Disiplin Pegawai.

Kendala lain yang harus dihadapi para karyawan adalah jumlah wajib pajak yang selalu bertambah tiap tahun, sampai dengan tahun 2022 jumlah wajib pajak (WP) sebanyak 1388 WP. Namun hal ini tidak diimbangi dengan bertambahnya jumlah karyawan. Dengan jumlah karyawan yang

terbatas, karyawan dituntut untuk dapat selalu melayani Wajib Pajak dengan sebaik mungkin. Sehingga perlu adanya motivasi kerja agar karyawan tetap semangat dan konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain kendala yang diungkapkan diatas, terdapat masalah eksternal yang menjadi perhatian masyarakat. Seperti yang telah diberitakan berbagai media informasi banyak kasus korupsi yang diungkap, beberapa diantaranya terdapat pegawai pajak yang terlibat didalamnya. Dengan rentannya terjadi tindak kriminal pada lingkungan pajak, perlu sekali adanya dorongan untuk bekerja secara bersih demi kemakmuran rakyat, salah satunya adalah dengan pemberian motivasi. Dengan pemberian motivasi diharapkan karyawan dapat bekerja secara bersih dan dapat dengan tulus mengabdikan kepada negara demi kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.

Kinerja KPP Madya Dua Utara di atas belum menunjukkan kondisi yang optimal disebabkan kinerja dari para pegawai di instansi ini pun belum memuaskan. Meskipun dari indikator Kepatuhan Penyampaian SPT dan Pengawasan Pembayaran Masa sudah memiliki capaian yang melebihi target, namun dapat terlihat Indikator Pengujian Kepatuhan Material belum menunjukkan kinerja yang optimal.

Belum efektifnya pengujian kepatuhan material karena permintaan penjelasan atas data dan/atau keterangan WP Strategis belum selesai dan pemanfaatan data selain tahun berjalan belum maksimal, Kualitas Data dan Informasi yang belum optimal dengan Produksi Alat Keterangan yang belum lengkap, Pengelolaan Organisasi dan SDM yang adaptif masih kurang dengan Tingkat Pemenuhan Standar Jam Pelajaran Pegawai yang belum sempurna.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Ditinjau dari metodenya, penelitian dapat dikelompokkan menjadi metode penelitian survey, ex post facto, eksperimen, naturalistic, policy reseach (penelitian policy), action reseach, evaluasi, dan sejarah. (Sugiyono, 2020:7)

Adapun pengertian dari survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2020:9).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional. Desain penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun. Penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Dari penelitian ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai ada tidaknya efek variabel satu terhadap variabel yang lain Arikunto (2018:247).

B. Operasionalisasi Variabel

Kompetensi adalah skor penilaian kompetensi yang diukur melalui pengetahuan; kemampuan yang meliputi: perubahan, kerja kelompok dan tantangan kerja; serta keterampilan yang meliputi: komunikasi, interaksi dan keterampilan diri;

Motivasi kerja adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan yang dikehendaki atau tumbuhnya kesadaran seseorang untuk bersikap atau berperilaku dalam mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan.

Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

C. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa tanggapan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, data primer diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner (Sugiyono, 2021:193).

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data melalui beberapa teknik, yaitu:

- a. Dokumentasi Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen baik yang berada di organisasi ataupun yang berada di luar organisasi, yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Guba dan Lincoln (dalam Moleong, 2017:216) mengemukakan dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film.
- b. Angket, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan pertanyaan yang harus dikerjakan atau dijawab oleh orang yang meliputi sasaran angket tersebut. Dalam penelitian ini, angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang kompetensi, motivasi dan kinerja.

D. Teknik Sampling

1. Populasi

Setiap penelitian memerlukan data atau informasi dari sumber-sumber yang dapat dipercaya, agar data dan informasi tersebut digunakan untuk menjawab tujuan penelitian atau menjawab pertanyaan penelitian. Data diperoleh dari sejumlah populasi dan sampel penelitian.

2. Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagian dari jumlah populasi yang ditentukan dalam penelitian secara representative. Menurut Sugiyono (2020:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi dana, waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus betul betul representative (dapat mewakili).

E. Teknik Analisis

a. Uji validitas

- 1) Realibilitas
- 2) Validitas

b. Teknik Analisis Data

- 1) Analisis Statistik Deskriptif
- 2) Analisis Statistik Inferensial

c. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik)

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinearitas

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis multivariat dengan instrumen Analisis Regresi Sederhana dan Berganda. Hal ini untuk menunjukkan kecenderungan kontribusi masing-masing variabel X dan Y. Korelasi ganda untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan variabel X1 X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap variabel Y dan regresi berganda untuk menentukan kontribusi variabel X1 X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil sebaran kuesiner menunjukkan bahwa untuk variable kompetensi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 yang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai pada KPP Madya Dua Jakarta Utara, menurut persepsi responden sudah tergolong baik.

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,626 menunjukkan hubungan yang sedang antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,392 atau 39,2% kinerja pegawai, ditentukan oleh kompetensi dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh kompetensi yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pun ditampakan dengan hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 74,430 + 0,554X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_1) sebesar 0,554. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel kompetensi (X_1) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel kinerja pegawai.

Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_1 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan. Dari nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi yang menggunakan Uji t, dimana t hitung yang diperoleh sebesar 2,299 sedangkan ttabel yaitu sebesar 1,983 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sangat signifikan.

Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel kompetensi mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Madya Dua Jakarta Utara.

Hasil riset di atas sejalan dengan hasil temuan Azis (2018) yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. Selain itu juga hasil temuan penelitian ini memperkuat kajian Nugroho dan Paradifa (2020) yang membuktikan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda serta hasil kajian Amiroso dan Mulyanto (2015) yang menyatakan kompetensi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo.

2. Analisis Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil sebaran kuesiner menunjukkan bahwa untuk variable motivasi kerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,34 yang termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada KPP Madya Dua Jakarta Utara, menurut persepsi responden sudah tergolong sangat baik.

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,783 menunjukkan hubungan yang kuat antara Motivasi dengan Kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,613 atau 61,3% kinerja pegawai, ditentukan oleh motivasi dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh motivasi yang signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai pun ditampakan dengan hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_2X_2$$

$$Y = 4,172 + 0,798X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_2) sebesar 0,798. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Motivasi (X_2) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel Kinerja pegawai.

Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_2 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi yang menggunakan Uji t , dimana t hitung yang diperoleh sebesar 12,456 sedangkan t tabel yaitu sebesar 1,983 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja pegawai sangat signifikan.

Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel Motivasi mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Madya Dua Jakarta Utara.

Hasil penelitian di atas memperkuat temuan Aziz (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Makassar Selatan. Hasil temuan Nugroho dan Paradifa (2020) juga menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Selain itu temuan Amiroso dan Mulyanto (2015) menyatakan motivasi sebagai variabel intervening mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo. Widyaningrum (2011) juga menyatakan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Analisis Pengaruh Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil sebaran kuesiner menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,51 yang termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan untuk pegawai pada KPP Madya Dua Jakarta Utara, menurut persepsi responden sudah tergolong sangat baik.

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,658 menunjukkan hubungan yang kuat antara Pelatihan dengan Kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,431 atau 43,1% Kinerja pegawai, ditentukan oleh pelatihan dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh Pelatihan yang signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai pun ditampakan dengan hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_3X_3 \quad Y = 13,361 + 0,453X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_3) sebesar 0,453. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Pelatihan (X_3) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel Kinerja pegawai.

Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_2 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan yang menggunakan Uji t , dimana t hitung yang diperoleh sebesar 13,361 sedangkan t tabel yaitu sebesar 1,983 maka hasil ini

menunjukkan pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja pegawai sangat signifikan.

Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel Pelatihan mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel pelatihan yang diselenggarakan KPP Madya Dua Jakarta Utara mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya.

Hal di atas juga ditemukan oleh Putri et.al (2016); Nugroho dan Paradifa (2020) bahwa

pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian Halawi dan Haydar (2018) juga memperlihatkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bonjus and Khatib & Alami Companies di Lebanon. Tesis Aidah Nassazi. (2013) yang berjudul Effects of training on Employee Performance. Evidence from Uganda menunjukkan bahwa pelatihan sangat berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

4. Analisis Pengaruh variabel Kompetensi (X1), X2) dan (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil sebaran kuesiner menunjukkan bahwa secara umum variable kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,27 yang termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada KPP Madya Dua Jakarta Utara, menurut persepsi responden sudah tergolong sangat baik.

Hubungan dan pengaruh yang terbentuk oleh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Kinerja pegawai (Y) terlihat dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,806 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas (X1, X2 dan X3) dengan variabel terikat (Y). kemudian nilai koefisien determinasi (r²) sebesar 0,649 atau 64,9% Kinerja pegawai ditentukan secara bersama oleh variabel Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$

$$Y = 44,640 + 0,439X_1 + 0,588X_2 + 0,233X_3 \text{ dimana:}$$

$$Y = \text{Kinerja pegawai } X_1 = \text{Kompetensi } X_2 = \text{Motivasi}$$

$$X_3 = \text{Pelatihan}$$

Kemudian F hitung digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$ yang diajukan diterima atau tidak. Caranya dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Jika Fhitung > Ftabel maka model persamaan di atas dapat diterima.

Fhitung adalah sebesar 59,220 dan Ftabel adalah sebesar 3,08 (dari Tabel F) maka model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$ yang digunakan dapat diterima atau dengan dengan melihat probabilitasnya adalah $0,00 < 0,05$ sehingga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$ yang digunakan dapat diterima.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan:

1. Kompetensi sudah dilaksanakan KPP Madya Dua Jakarta Utara dalam kategori baik. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,626 menunjukkan hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (r²) sebesar 0,392 atau 39,2% kinerja pegawai, dipengaruhi oleh kompetensi dan sisanya ditentukan faktor lain. Nilai thitung yang diperoleh yaitu sebesar 2,299 sedangkan ttabel yaitu sebesar 1,983. Maka thitung > ttabel, hasil ini menunjukkan pengaruh variabel implementasi kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.
2. Motivasi kerja pegawai di KPP Madya Dua Jakarta Utara sudah menunjukkan kondisi sangat baik. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,783 menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (r²) sebesar 0,613 atau 61,3% Kinerja pegawai, ditentukan oleh motivasi dan sisanya ditentukan faktor lain. Nilai thitung yang diperoleh yaitu sebesar 12,456. Maka ttabel yaitu sebesar 1,983. Sehingga thitung > ttabel, hasil ini menunjukkan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan
3. Pelatihan yang diselenggarakan KPP Madya Dua Jakarta Utara sudah sangat baik. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,658 menunjukkan hubungan yang kuat antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (r²) sebesar 0,431 atau 41,3% Kinerja pegawai, ditentukan oleh pelatihan yang diikuti pegawai dan sisanya ditentukan faktor lain. nilai thitung yang diperoleh

yaitu sebesar 7,578 sedangkan ttabel yaitu sebesar 1,983. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil ini menunjukkan pengaruh variabel pelatihan pajak terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

4. Kinerja pegawai di KPP Madya Dua Jakarta Utara tergolong sangat baik. Hubungan dan pengaruh yang terbentuk oleh variabel Implementasi Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Pelatihan Pajak (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar terlihat dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,806 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (X1, X2 dan X3) dengan variabel terikat (Y). kemudian nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,649 atau 64,9% Kinerja pegawai ditentukan secara bersama oleh variabel Implementasi Kompetensi, F hitung = 59,220 dan F tabel adalah = 3,08 (dari F tabel) sehingga F hitung > F tabel, maka model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$ yang digunakan dapat diterima sehingga signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Achmad, Amins. 2019. Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Yogyakarta: Jaksbangpressindo
- Arikunto, Suharsimi. 2018. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi II, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga,
- Blanchard, K. dan Hersey, P. 2013. Manajemen Perilaku Organisasi. Terjemahaan Agus Dharma, Penerbit Erlangga.
- Gibson, James L, John M. Ivacevich and James H. Donelly, Jr. 2016. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Binaputra Aksara.
- Gomes, Faustino Cardono. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ilyas, Yaslis. 2022 Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI Depok.
- Irawan, Prasetya, dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIA LAN Press Labovitz, Sanford. 2003 Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Erlangga
- Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE Mangkunegara,
- Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta
- Meldona dan Siswanto. 2022. Perencanaan Tenaga Kerja. Malang: UIN Maliki Press
- Mitrani, A, Daziell, M. dan Fitt, D. 2022, Competence Based Human Resources Management: Value-Driven Strategies for Recruitmen, Development and Reward. London : Kogan Page Limited.
- Moleong, L. J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya
- Oliver, R. L. 2014. Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer. Routledge.
- Prawirosentono, S. 2015. Kebijakan Kinerja Karyawan. Cetakan Kelima BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani Sagala, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, (Jakarta: Rajawali Pers)
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Sah A. K. 2000. Metode Pendidikan dan Pelatihan. Rineka Cipta. Jakarta
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S.P 2015. Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Administrasi. Jakarta: Haji Masagung.

- Siswanto, Bejo. 2014. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional. Bumi Aksara, Jakarta
- Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe., 2023. Competence at Work. Canada: John. Wiley & Sons, Inc
- Sudjana. 2017. Metode Statistika. Bandung: PT Taristo.
- Sugiyono. 2020 Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfa Beta 2021. Statistika Penelitian. Bandung: Alfa Beta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2017. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2023. Manajemen Sumber Daya. Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Supranto, J. 2020. Statistik: teori dan aplikasi. Jilid 1. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Kencana Prenada Media Group Uha, Ismail Nawawi 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: CV. Dwi Putra Pustaka Jaya,
- Umar, Husein 2021. Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winardi, J. 2018. Motivasi dan Pemotivasian. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada Zainal, Veithzal Rivai et al. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Artikel dan Karya Ilmiah

- Alawi, Ali H & Nada Haydar. 2018. Effect of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib Alami Companies. International Humanities Studies. ISSN:2311- 7796. <https://ihs-humanities.com>.
- Amiroso, Jajang dan Mulyanto. 2015. Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). 2015. European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.7, No.36
- Azis, Muhammad Dirham. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Vol. 2, No.2, April 2018
- Fauzi, Firman dan Muhammad Hanafiah Siregar. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI) Vol. 2, No. 1, (2019), pp. 9-21 9
- Fauziyah, Diyani et.all. 2015. Pengaruh Karakteristik Peternak Melalui Kompetensi Peternak Terhadap Kinerja Usaha Ternak Sapi Potong di Kabupaten Bandung. Jurnal Agribisnis Indonesia. Vol 3 No 2, Desember 2015); halaman 83-96.
- Hanafi, Agustina. 2014. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang Konferensi Nasional Riset Manajemen VII, (10-12Oktober 2014).
- Kurniawan. 2015. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung. Tesis. Universitas Lampung.
- Kusumawati, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta. Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Universitas Negeri Yogyakarta

- Laras Prabowo Putri dan Dodi Wirawan Irawanto. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan-Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Vol 2 No 2 Universitas Brawijaya
- Listio, Ronald, 2010. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat, Universitas Komputer Indonesia, Bandung. Tesis. Tidak dipublikasikan.
- Mahmudah Enny Widyaningrum. 2011. Influence of Motivation and Culture on Organizational Commitment and Performance of Employee of Medical Services. 2011. Academic Research International ISSN: 2223-9553 Volume 1 Issue 3.
- Musafir, 2007. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo. Jurnal Ichsan Gorontalo Volume 2 No. 3 Agustus – Oktober 2007
- Nassazi, Aidah. 2013. Effects of training on Employee Performance. Evidence from Uganda. Thesis. Vaasan Ammattikorkeakoulu University of Applied Sciences International Business
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. 2020. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(1), 149-168. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.08>
- Pratama, Octavianus Sumardana dan Ni Luh Komang Mia Putri Riana. 2022. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE) Vol. 1, No. 1, Mei (2022) Page 137-145 P-ISSN (2829-8888) & E-ISSN (2829-8462)
- Putri, Laras Prabowo dan Dodi Wirawan Irawanto. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Vol 2 No 2 Brawijaya 2013.
- Sari, Desi Pramita dan Haryani. 2022. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mandri Artha Abadi di Semarang. Jurnal Dharma Ekonom Vol. 29 Nomor 2 Oktober 2022
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer, 2007. Competence at work: Models for Superior Performance. Canada: John Wiley & Sons
- Suprasetyawati. 2016. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Teller dan Customer Service PT. Bank Panin Tbk Surabaya”. Jurnal Manajemen Kinerja. Vol. 2 Nomor 1, (Januari, 2016) hal. 49.
- Vernia, Dellia Mila dan Loecita Sandiar. 2020. Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan <https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP> Vol. 6. No. 2 April 2020
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yunus, Eddy. 2012. Pengaruh Kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol 16 Np 3 Tahun 2012: 368-387

Sumber Lain

<https://setkab.go.id/hingga-akhir-juli-2023-penerimaan-pajak-tembus-rp1-1091-triliun/>
https://www.bps.go.id/indicator/13/1070/2/realisasi-pendapatan_negara.htm