

## **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Jambi**

**Atikah, Sakinah AS\*, Fadil Iskandar**

Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari

\*Correspondence: [sakinah.as46@gmail.com](mailto:sakinah.as46@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine the simultaneous influence of motivation and competence on performance at the Jambi City Samsat Office. The method used is descriptive research using survey techniques, with a quantitative analysis approach and using non-parametric statistics. The research sample consisted of 76 respondents. The research results show that motivation and competency factors have a positive and significant influence on employee performance at the Jambi City Samsat Office. The simultaneous influence of motivation and competence on performance is 35.7%. Motivational factors have the greatest contribution to employee performance at the Jambi City Samsat Office.*

**Keywords:** *motivation, competence, performance.*

### **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara berkembang dengan kepemilikan kendaraan bermotor yang cukup tinggi. Dalam catatan Kepolisian Republik Indonesia (Polri) yang disajikan dalam data Badan Pusat Statistik (BPS), kepemilikan kendaraan bermotor di nusantara mencapai 152,51 juta unit dan 83,27% diantaranya merupakan sepeda motor (Badan Pusat Statistik, 2024). Dalam upaya menyajikan pelayanan pajak kendaraan bermotor (PKB) dan Bela Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), pemerintah menumpukkan pelayanan ini pada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT). Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdaya dalam pelayanan SAMSAT terorganisir dalam Pasal 3 Undang Undang No 8 Tahun 1974 bahwa kedudukan pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh ketaatan dan kesetiaan pada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan (Anisatuzzuhriah dkk, 2023).

Kota Jambi merupakan ibukota dari Provinsi Jambi yang terletak di bagian tengah pulau Sumatera, karena letaknya yang strategis membulat perkembangan daerah di Jambi terbilang cepat meski tidak sepesat kota besar atau kota metropolitan lainnya. Meski terbilang kecil dengan luas 205,4 km<sup>2</sup>, kota Jambi termasuk daerah padat penduduk dengan 621.365 jiwa. Pelayanan yang diberikan mestinya juga harus berimbang agar tercapainya pelayanan yang baik oleh Kantor SAMSAT Kota Jambi. Untuk itu, sudah semestinya SDM yang menyandang gelar sebagai pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun Kembali pada hakikat manusia yang hidup dengan rasa dan emosi yang mungkin saja akan berpengaruh pada pola pikir dan sikap yang diinterpretasikan Hamali (2016). Sehingga motivasi diri untuk bekerja merupakan faktor yang cukup penting untuk menunjang bagaimana kinerja pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompetensi kerja (Lubis & Heryenzus, 2020)

Kinerja menjadi salah satu faktor yang cukup penting bagi perkembangan organisasi yang mana hal ini menjadi faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu maupun kelompok. kinerja juga disama artikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, maupun pencapaian kerja dan istilah lainnya yang menggambarkan buah hasil dari kerja. Hasil dari kerja biasanya akan dilihat dari realisasi akan target yang ditentukan oleh organisasi sedangkan Motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri yang menginduksi Tindakan menguntungkan untuk mencapai tujuan tertentu, secara khusus berkaitan dengan kegiatan yang mencerminkan pengejaran tujuan tertentu dan dalam fungsi ini membentuk unit perilaku yang bermakna (Setiawan et al., 2022). Beberapa hal yang sering dijadikan motivasi seseorang untuk bekerja ialah :relevan dengan pendidikan, mendapatkan pengalaman baru dan mendapatkan gaji yang baik. Mendapatkan gaji yang baik menjadi sebuah motivasi tersendiri bagi tiap sumber daya manusia, khususnya di Kantor Pelayanan SAMSAT Kota Jambi. Adapun perbedaan gaji pokok yang

diberikan tidak hanya dilihat dari pangkat saja melainkan juga berdasarkan tingkat pendidikan dan lama pengabdian terhadap Kantor SAMSAT Kota Jambi.

Kompetensi mencakup pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan kemampuan yang telah dikuasai oleh individu sehingga mereka dapat melakukan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan optimal (Safwan dkk, 2014). Temuan ini sejalan dengan penelitian Danang (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks kompetensi, terdapat beberapa aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dapat meningkatkan kualitas kinerja. Faktor pengetahuan merupakan dimensi dari kompetensi seseorang yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan dasar yang pernah diikuti.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kualitatif, yang melibatkan studi kepustakaan dan studi lapangan. Pengumpulan data merupakan tahap paling strategis dalam penelitian ini, karena tujuan utamanya adalah memperoleh data yang berkualitas. Menurut Cooper & Schindler (2014), pengukuran data kuesioner dapat dilakukan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel. Indikator tersebut kemudian dijadikan dasar untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban untuk setiap item instrumen menggunakan skala Likert dengan rentang dari sangat positif hingga sangat negatif. (Adisetiawan, 2016); (Adisetiawan, 2017). Uji validitas digunakan untuk menentukan kevalidan suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Kevalidan kuesioner dapat dikonfirmasi dengan mengevaluasi korelasi antara skor dari setiap pertanyaan dengan total skor; jika korelasi tersebut signifikan pada tingkat kurang dari 0,05, maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika korelasi antara skor setiap pertanyaan dan total skor tidak signifikan pada tingkat lebih dari 0,05, maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid atau tidak sah (Ghozali, 2016).

### **Uji Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas (keandalan) merupakan metode untuk mengukur stabilitas dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan konstruk-konstruk dalam suatu variabel, yang disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal jika respons seseorang terhadap pertanyaan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Salah satu metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menghitung nilai Cronbach Alpha. Sebuah konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2018). Sebelum melakukan analisis regresi, uji asumsi klasik harus dilakukan. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, regresi tersebut disebut regresi linear sederhana (Juliandi dkk, 2013). Sebaliknya, jika terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, itu disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam uji hipotesis, terdapat uji t dan uji F, ditambah dengan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel internal dan eksternal terhadap penelitian ini.

## **HASIL**

Validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner penelitian valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi bivariat Pearson dengan bantuan program SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka kuesioner dianggap valid; sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka kuesioner dianggap tidak valid. Tabel 1 hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung dari semua item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu, semua

item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1), Variabel Kompetensi (X2), dan Kinerja (Y)**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig. (2-Tailed) < 5%	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.731	0.220	0.000	Valid
	X1.2	0.652	0.220	0.000	Valid
	X1.3	0.820	0.220	0.000	Valid
	X1.4	0.708	0.220	0.000	Valid
	X1.5	0.869	0.220	0.000	Valid
	X1.6	0.786	0.220	0.000	Valid
	X1.7	0.754	0.220	0.000	Valid
	X1.8	0.783	0.220	0.000	Valid
	X1.9	0.715	0.220	0.000	Valid
	X1.10	0.732	0.220	0.000	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0.569	0.220	0.000	Valid
	X2.2	0.650	0.220	0.000	Valid
	X2.3	0.556	0.220	0.000	Valid
	X2.4	0.714	0.220	0.000	Valid
	X2.5	0.682	0.220	0.000	Valid
	X2.6	0.639	0.220	0.000	Valid
	X2.7	0.731	0.220	0.000	Valid
	X2.8	0.769	0.220	0.000	Valid
	X2.9	0.721	0.220	0.000	Valid
	X2.10	0.736	0.220	0.000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.747	0.220	0.000	Valid
	Y.2	0.793	0.220	0.000	Valid
	Y.3	0.534	0.220	0.000	Valid
	Y.4	0.641	0.220	0.000	Valid
	Y.5	0.710	0.220	0.000	Valid
	Y.6	0.650	0.220	0.000	Valid
	Y.7	0.875	0.220	0.000	Valid
	Y.8	0.786	0.220	0.000	Valid
	Y.9	0.756	0.220	0.000	Valid
	Y.10	0.796	0.220	0.000	Valid

Sumber: data olahan

Reliabilitas mencerminkan akurasi dan konsistensi pengukuran. Uji reliabilitas hanya bisa dilakukan setelah validitas instrumen dipastikan. Ghazali (2018) menjelaskan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk menilai instrumen yang mengindikasikan variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Ghazali (2018) menyarankan bahwa variabel dapat dianggap reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,70$ . Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel motivasi, kompetensi dan kinerja dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih besar dari 0,70.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Nilai Cronbach's Alfa	Kriteria Nilai	Keterangan
Motivasi (X1)	0.913	$> 0.70$	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.875	$> 0.70$	Reliabel
Kinerja (Y)	0.904	$> 0.70$	Reliabel

Sumber: data olahan

Menurut Santoso (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan *one-sample kolmogorov-smirnov test* pada residual persamaan. Kriteria pengujian adalah jika *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05*, maka data

terdistribusi normal; sedangkan jika Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05, maka data terdistribusi tidak normal. Berdasarkan Tabel 4 besarnya *kolmogorov-smirnov test* adalah 0,200 dan signifikansi pada 5% (0,05); karena hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

**Tabel 3**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,54317229
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,078
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d

Sumber: data olahan

Menurut Ghozali (2012), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinieritas berdasarkan pada *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai tolerance value > 0,10. Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* pada motivasi sebesar 0,378 dan nilai *tolerance* pada kompetensi sebesar 0,249. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen, sehingga dalam model regresi ini baik. Sedangkan nilai VIF pada motivasi sebesar 5,034 dan nilai VIF pada kompetensi sebesar 4,017 menunjukkan dimana semua variabel independen memiliki nilai VIF dibawah 10 ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada variabel tersebut.

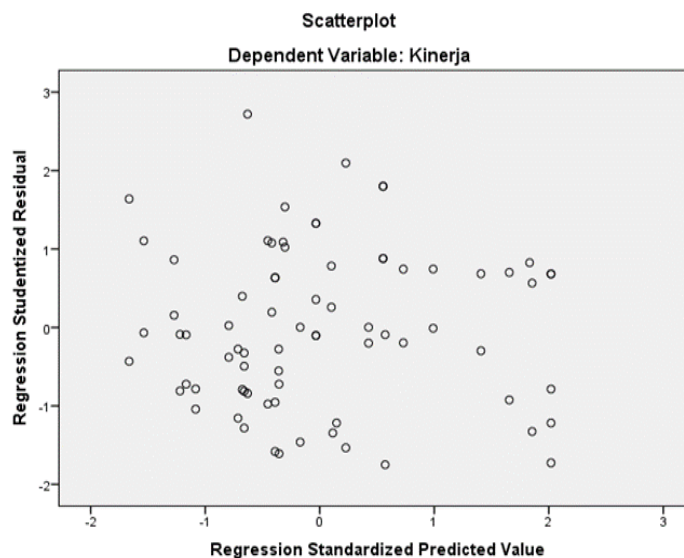
**Tabel 4**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,801	,272		2,947	,004		
1 Motivasi	,539	,112	,522	4,656	,007	,378	5,034
Kompetensi	,522	,193	,503	4,709	,008	,249	4,017

Sumber: data olahan

Tabel 4 juga menjelaskan koefisien determinasi (*Adjusted R2*) mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4 didapatkan nilai Adjusted R Square dengan nilai 0,357. Hal ini berarti kemampuan motivasi dan kompetensi dalam menjelaskan kinerja sebesar 35,7 % sedangkan 64,3 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model dan tidak dapat terdeteksi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Gejala varian residual yang sama dari satu pengamatan yang lain disebut dengan homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan terjadi heteroskedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarasi. Gambar 1 menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.



Sumber: data olahan

**Gambar 1**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan-pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan durbin watson (DW test) dengan membandingkan DW-hitung dan DW-tabel, jika  $du < dw < 4 - du$ , maka model regresi linier tersebut tidak mengandung autokorelasi positif maupun negatif sehingga dapat disimpulkan model persamaan bebas dari autokorelasi. Tabel 5 didapatkan hasil DW test (*Durbin Watson test*) sebesar 1,393 dimana nilai DW-nya berada antara -2 dan 2, Hal tersebut berarti model regresi tidak terdapat masalah autokorelasi, maka model regresi ini dinyatakan layak untuk dipakai.

**Tabel 5**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,611a	,374	,357	,55056	1,393

Sumber: data olahan

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak untuk digunakan sebagai model pengujian data dan hipotesis yang diajukan dengan kriteria jika  $sig < 0,05$  maka model penelitian layak digunakan sebaliknya jika  $sig > 0,05$  maka model penelitian tidak layak untuk digunakan. Berdasarkan Tabel 6 maka didapatkan hasil F hitung sebesar 21,791. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat digunakan untuk dilakukan pengujian lebih lanjut. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah 0,000 yaitu  $< 0,05$  yang berarti hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 6**  
**ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13,210	2	6,605	21,791	,000b
1 Residual	22,128	73	,303		
Total	35,338	75			

Sumber: data olahan

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan atau dengan kata lain untuk membuktikan apakah masing-masing variabel independen yang dimasukkan

dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan kesimpulan atas hasil pengujian adalah apabila probability value (sig)-t lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika probability value (sig)-t lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak ada pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4 diketahui variabel motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai  $t = 0,004$  dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05; artinya variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Jambi. Selanjutnya variabel kompetensi terhadap kinerja diperoleh nilai  $t = 0,009$  dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05; artinya variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Jambi.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa; (1) motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Jambi; (2) kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Jambi; dan (3) motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Jambi

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisatuzzuhriah, A., Hapsara, O., Akbar, A., Adisetiawan, R., 2023, Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kabupaten Muaro Jambi, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2) 2513-2518
- Adisetiawan, R., 2017, Performance Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 14(3), 1-10
- Adisetiawan, R., 2016, Faktor yang Mempengaruhi Lulusan SMA dalam Memilih Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Batanghari, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 16(3), 1-11
- Badan Pusat Statistik, 2024, *Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit), 2021-2022*, diakses melalui website <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTcjMg==/perkembangan-jumlah-kendaraan-bermotor-menurut-jenis--unit-.html>
- Cooper, DR & Schindler, PS., 2014, *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi ke-12, McGraw Hill Edisi Internasional, New York.
- Danang, Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1<sup>st</sup> ed., Media Pressindo Group.
- Juliandi, A., & Irfan, I. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Ilmu Bisnis*. Cipta Pustaka.
- Lubis, S., & Heryenzus, H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir.
- Safwan, Nadirsyah, Syukriy Abdullah, 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. 3(1)
- Santoso. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Setiawan, A. B., Septyarini, E., & Herawati, J. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Bantul. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 1, 1377–1394.