

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA PADANG

Dzikri Alfahari*¹, Roni Ekha Putera², Desna Aromatica³

^{1,2,3}Universitas Andalas, Indonesia

* Corresponding E-Mail: dzikri.alfahari@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 10 Juni 2026 Direvisi: 25 Juni 2026 Disetujui: 08 Juli 2026 Tersedia Daring: 28 Juli 2026	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Penelitian dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat job mismatch, belum optimalnya pengembangan kompetensi, serta fluktuasi pencapaian target realisasi pajak daerah. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif-korelasional. Sampel penelitian berjumlah 68 pegawai yang dipilih dari populasi sebanyak 215 pegawai (PNS dan PPPK) menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas (Korelasi Bivariate Pearson) dan reliabilitasnya (Cronbach's Alpha). Teknik analisis data mencakup deskriptif Tingkat Capaian Responden (TCR) dan statistik inferensial regresi linear berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel Kompetensi (X1) berada pada kriteria Baik (TCR 88,7%), Motivasi (X2) Baik (TCR 85,7%), dan Kinerja Pegawai (Y) Baik (TCR 87,5%). Secara simultan (Uji F), kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 43,931$; $p = 0,000 < 0,05$). Secara parsial (Uji t), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 6,793$; $p = 0,000 < 0,05$), sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan ($t = 1,639$; $p = 0,106 > 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,575 menunjukkan bahwa 57,5% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan 42,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci:

Kompetensi; Motivasi; Kinerja

ABSTRACT
Keywords: Competence Motivation Performance <i>This study aims to analyze the influence of competence and work motivation on employee performance at the Regional Revenue Agency (Bapenda) of Padang City. The research is motivated by the high level of job mismatch, suboptimal competence development, and fluctuations in the achievement of local tax revenue targets. A descriptive-correlational quantitative approach was employed. The research sample comprised 68 employees selected from a population of 215 employees (Civil Servants and Government Employees with Employment Agreements/PPPK) using proportionate stratified random sampling. Data were collected using a structured questionnaire that had been tested for validity (Pearson Bivariate Correlation) and reliability (Cronbach's Alpha). Data analysis techniques included descriptive analysis of Respondent Achievement Levels (RAL) and inferential statistics using multiple linear regression. Descriptive results show that the Competence variable (X_1) falls in the Good category (RAL 88.7%), Work Motivation (X_2) is Good (RAL 85.7%), and Employee Performance (Y) is Good (RAL 87.5%). Simultaneously (F-test), competence and work motivation have a significant effect on employee performance ($F = 43.931$; $p = 0.000 < 0.05$). Partially (t-test), competence has a positive and significant effect on employee performance ($t = 6.793$; $p = 0.000 < 0.05$), whereas work motivation shows no significant partial effect ($t = 1.639$; $p = 0.106 > 0.05$). The coefficient of determination (R^2) of 0.575 indicates that 57.5% of the variance in employee</i>

performance is explained by competence and work motivation, while the remaining 42.5% is influenced by other factors outside the research model.

© 2023
This is an open access article under CC-BY license



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk dapat menjalankan organisasi dengan baik dan berkesinambungan. Sumber daya manusia dalam roda pemerintah memiliki fungsi yang strategis sebagai pengelola sistem pemerintahan yang baik karena sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat strategis dan merupakan aktor utama dalam melakukan implementasi kebijakan, pelayanan publik, dan pencapaian tujuan negara. Pada era teknologi yang sangat maju ini peran sumber daya manusia sangat krusial bagi keberlangsungan organisasi, terkhusus kepada organisasi sektor publik yang mengedepankan fungsi pelayanan publik yang prima dan efisien bagi masyarakat. Kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan oleh pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Setiap aparatur sipil negara di Indonesia dituntut agar mampu resisten terhadap perkembangan teknologi informasi yang mendukung terhadap proses pemberian pelayanan publik yang prima kepada masyarakat.

Pemerintahan Republik Indonesia menekankan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap aparatur sipil negara untuk dapat menjalankan roda pemerintahan yang berorientasi kepada pemberian pelayanan yang baik bagi masyarakat. Kompetensi setiap pegawai menjadi suatu hal yang sangat krusial untuk diperhatikan mengingat bahwa manusia merupakan aspek yang terpenting dalam menjalankan roda pemerintahan yang baik atau *good governance*. Pengaturan terhadap kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai di Indonesia diatur dalam UU No. 20 Tahun 2023 Pasal 49 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menjelaskan bahwa "Setiap pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi".

Pengukuran kompetensi yang dimiliki oleh pegawai di Indonesia diukur dengan menggunakan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN). Pengukuran tersebut menjadi tolak ukur pegawai atas kompetensi yang dimilikinya. Pengukuran IP ASN tersebut dilakukan dalam skala dan antara 0 sampai 100 dengan bobot kompetensi (40%), kualifikasi (25%), kinerja (30%), dan disiplin (5%) sebagaimana yang diatur dalam peraturan BKN No.8 Tahun 2019. tercatat bahwa IP ASN yang berada pada wilayah Sumatera Barat 5 Tahun terakhir mengalami kenaikan dan penurunan yang cukup signifikan. berikut merupakan tabel tingkat IP ASN Provinsi Sumatera Barat dari tahun 2021 sampai tahun 2025.

**Tabel 1. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2021-2025**

Tahun	Nilai IP ASN	Kategori
2021	55	Sangat Rendah
2022	58.50	Rendah
2023	56.74	Sangat Rendah
2024	80.81	Tinggi
2025	83.61	Tinggi

Tabel diatas mengidentifikasi bahwa tingkat profesionalitas yang dimiliki oleh pegawai provinsi Sumatera Barat sering kali mengalami kenaikan dan penurunan yang signifikan. tingkat profesionalitas yang dimiliki oleh pegawai tercatat bahwa pada Tahun 2021 tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai terhitung sangat rendah karena terjadinya substitusi atas penggunaan teknologi informasi yang lebih modern dan digital. Hal tersebut terjadi karena adanya paksaan dari adaptasi pandemi covid 19 yang memaksa setiap pegawai untuk dapat menggunakan digitalisasi secara menyeluruh atas terjalannya tugas pemerintahan. Namun dapat diperhatikan bahwa pada tahun 2024 dan 2025 IP ASN Provinsi Sumatera Barat mendapatkan kenaikan yang sangat signifikan mencapai 83,61%. Kenaikan IP ASN tersebut salah satunya disebabkan oleh mulai beradaptasinya pegawai provinsi terhadap penggunaan teknologi informasi digital secara menyeluruh di lini setiap bidang instansi pemerintahan. Kenaikan tersebut juga merupakan salah satu dampak secara nyata bahwa kompetensi pada hal penggunaan teknologi informasi digital yang dimiliki oleh pegawai di provinsi Sumatera Barat meningkat secara signifikan.

Ditinjau dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 diperoleh bahwa hasil data pendidikan terakhir Pegawai Negeri Sipil di bidang struktural Kota Padang masih banyak yang berada di tingkat pendidikan yang rendah. Didapatkan bahwa sebanyak 886 orang merupakan tamatan SLTA sederajat, 104 orang lulusan diploma, 1.065 lulusan sarjana dan 5.861 orang lulusan pasca sarjana. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi menurut Palan (2007) diartikan sebagai deskripsi tentang perilaku yang dapat menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, dan nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang bekerja unggul atau superior performer di tempat kerja. Kompetensi menurut Sutrisno (2016:203) merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sutrisno (2016) mengungkapkan bahwa dimensi dalam pengukuran kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dapat dibagi menjadi 6 yaitu ; pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap, dan minat. Bapenda Kota Padang merupakan salah satu contoh dari organisasi sektor publik yang membutuhkan penilaian terhadap kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya. Badan Pendapatan Daerah Kota Padang sebagai bagian dari organisasi struktural pemerintahan juga memiliki

masalah terhadap job mismatch para pegawai yang berujung kepada tingkat kepuasan bekerja pegawai di Bapenda Kota Padang Bapenda Kota Padang memiliki tanggung jawab dalam peningkatan penerimaan pajak daerah yang di dalamnya mencakup berbagai jenis pajak yang dimulai dari Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), pajak hotel, restoran, hiburan, reklame, penerangan jalan, parkir, air tanah, sarang burung walet serta pajak Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan (BPHTB).

Bapenda Kota Padang memiliki 4 bidang dalam memproses bentuk pelayanan pajak yang diberikan kepada masyarakat. Empat bidang tersebut diantaranya ; Bidang Pelayanan dan Pengembangan Pendapatan Daerah, Bidang Pendataan dan Penetapan, Bidang Penagihan dan Pemeriksaan, dan Bidang Pengendalian dan Pelaporan. Keempat bidang tersebut saling berkaitan satu dengan yang lainnya serta memiliki pengaruh terhadap alur pelayanan yang diberikan Bapenda kepada masyarakat. Bapenda Kota Padang memiliki pegawai sebanyak 139 orang yang diantaranya 79 orang pegawai negeri sipil dan 136 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Kompetensi pegawai Bapenda sangat mempengaruhi kepada kinerja yang akan dihasilkan. Apabila kompetensi pegawai baik maka akan baik juga kinerja yang akan dihasilkannya. Berikut merupakan data pencapaian kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang (Bapenda) Tahun 2018- 2024).

Tabel 2 Laporan Data Pencapaian Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang Tahun 2019 sampai 2025 (Dalam Rupiah)

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2018	406.428.567.520,00	353.129.215.689,35	86, 89%
2	2019	580.835.239.045,00	392.232.764.453,00	67, 53%
3	2020	500.265.440.735,85	346.732.193.574,00	69, 31%
4	2021	645.676.276.598,00	378.572.299.017,00	58, 63%
5	2022	561.385.936.163,00	440.714.095.469,00	78, 50%
6	2023	729.911.859.086,00	658.457.350.358,50	90,21 %
7	2024	706.838.011.883,00	535.708.753.656,03	75.79 %
8	2025	897,692,136,639,00	730,250,697,119,00 (terhitung sampai 30 oktober 2025)	81,35 %

Berdasarkan tabel 2 data pencapaian kinerja pegawai Bapenda Kota Padang Tahun 2018-2025 dapat dilihat bahwa realisasi dalam 8 tahun terakhir mengalami naik turun atas pencapaian target dengan realisasi pendapatan yang cukup signifikan. Hal tersebut dapat diperhatikan pada target pencapaian setiap tahun yang dimulai pada tahun 2018 sampai tahun 2019 belum ada yang mencapai target. Target dan realisasi yang dilakukan oleh Bapenda pada Tahun 2018 sampai tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 19,36 %, kemudian persentase hasil dari kinerja Bapenda naik lagi pada tahun 2020 sebesar 1,78%. Kenaikan atas hasil kinerja Bapenda tahun 2020 tidak berjalan cukup baik sampai kepada tahun 2021, yang mana hasil dari kinerja Bapenda mengalami penurunan yang cukup signifikan atas target yang telah ditetapkan sebesar 10,68 %. Untuk dua tahun berikutnya kinerja Bapenda Kota Padang mengalami Kenaikan yang cukup signifikan

masing-masing sebesar 19,87 % dan 11,71 %. Namun kinerja Bapenda Kota Padang juga mengalami penurunan yang sangat signifikan pada tahun 2024 sebesar 14,42 %.

Berdasarkan data IP ASN Provinsi Sumatera Barat dan capaian kinerja Bapenda Kota Padang, terlihat adanya fluktuasi yang menunjukkan bahwa kualitas kompetensi dan motivasi pegawai masih perlu ditingkatkan. Di sisi lain, fenomena job mismatch, rendahnya inisiatif pegawai, serta belum meratanya dukungan moral dan finansial menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh dorongan kerja internal yang kuat. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai Bapenda Kota Padang, baik secara parsial maupun simultan.

Penurunan kinerja Bapenda Kota Padang antara tahun 2023 sampai 2024 merupakan penurunan yang sangat besar setelah tahun 2019 jika dibandingkan dengan 8 tahun terakhir. Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :1) Bagaimana Kompetensi pegawai (X1) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang 2) Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai (X2) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang 3) Bagaimana Kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang 4) Bagaimana Kompetensi Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang ,5) Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang ,6) Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk: Mengetahui kompetensi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Mengetahui motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Mengetahui kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

2. Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif deskriptif dengan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi secara langsung. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif yang menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian dan teknik analisis data inferensial yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 27 . jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data utama dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner tentang kompetensi dan motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 215 pegawai yang terdiri atas 79 pegawai negeri sipil dan 136 pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling, karena populasi terdiri atas dua kelompok

status pegawai yang berbeda. Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 68 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas Pearson Product Moment dan uji reliabilitas Cronbach's Alpha. Data dianalisis dengan statistik deskriptif melalui Tingkat Capaian Responden (TCR) serta statistik inferensial melalui regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan lewat artikel-artikel penelitian terdahulu dan data-data berupa informasi pendukung mengenai Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 215 orang yang terdiri atas 79 orang berstatus pegawai negeri sipil dan 136 orang berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penentuan sampel dalam penelitian Dalam memastikan data kuesioner valid dan reliabel maka dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan Korelasi Bivariate Pearson sedangkan Uji Reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha . Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik Deskriptif dengan cara melihat Tingkat Capaian Responden (TCR) dan Regresi Linear Berganda. Selain itu penelitian ini melakukan Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji F, Uji T dan Uji Koefisien Determinasi. Berikut merupakan tabel operasional variabel :

Tabel 3. Tabel Operasional Variabel

Varabel	Kode	Indikator	Referensi
Kompetensi	X1.1	Pengetahuan	Sutrisno (2016)
	X1.2	Pemahaman	
	X1.3	Nilai	
	X1.4	Kemampuan	
	X1.5	Sikap	
	X1.6	Minat	
Motivasi	X2.1	Kebutuhan fisik	Hasibuan (2019)
	X2.2	Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan	
	X2.3	Kebutuhan sosial	
	X2.4	Kebutuhan akan penghargaan	
Kinerja	Y.1	Quality Of Works	Sedarmayanti (2011:51)
	Y.2	Promptness	
	Y.3	Initiative	
	Y.4	Capability	
	Y.5	Communication	

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 HASIL

Karakteristik Responden

Pada penelitian kali ini , dari kuesioner yang disbear oleh peneliti kepada 68 orang responden pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang (Bapenda) terdapat 4 karaktersitik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis

kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama menduduki jabatan. Dalam memperjelas karakteristik responden pada penelitian ini maka peneliti menyajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Karaktersitik Responden

Variabel	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	35	51
	Perempuan	33	49
Umur	20-30	16	24
	31-40	23	34
	41-50	21	31
	51-60	8	12
Pendidikan Terakhir	SMA	10	15
	D3	11	17
	S1	37	56
	S2	8	12
Lama Menduduki Jabatan	<1 Tahun	11	16
	1-5 Tahun	24	35
	6-10 Tahun	11	16
	>10 Tahun	22	32

Tabel di atas menunjukkan bahwa persentase sampel responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang dengan persentase 51%. Kemudian responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 orang dengan persentase 49%. Kemudian sampel responden yang berusia 20 sampai 30 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 24%, responden yang memiliki umur 31 sampai 40 berjumlah 23 orang dengan persentase 34%, responden yang memiliki umur 41 sampai 50 berjumlah 21 orang dengan persentase 31% dan sampel responden yang memiliki umur 51 sampai 60 berjumlah 8 orang dengan persentase 12%. Sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir sarjana yang berjumlah 37% dengan persentase 56%, kemudian disusul oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 11 orang dengan persentase 17%, dan terakhir responden memiliki tingkat pendidikan paling rendah diduduki oleh magister sebanyak 8 orang dengan persentase 12%.

Uji Validitas dan Reliabilitas data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui bahwa setiap pernyataan yang diajukan kepada responden dalam penelitian telah dinyatakan valid atau tidak. Uji validitas pada instrumen penelitian digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan suatu alat ukur. Validitas dari butir instrumen dapat diketahui dengan membandingkan corrected item total correlation yang diperoleh atau dihitung dengan 0,03. Nilai r tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan. Pada penelitian ini pengujian mengambil tingkat signifikansi sebesar 10%. Maka dari itu berdasarkan distribusi nilai r tabel dengan jumlah responden sebanyak 30 yang memiliki nilai $df=28$ dan tingkat signifikansi sebesar 10% maka nilai r tabel yang digunakan adalah sebesar 0,3. Berikut merupakan hasil dari uji validitas

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Variabel	Instrumen	R-calculated	Cronbach's Alpha
Kompetensi	X1.1	0,476	0,729 > 0,6
	X1.2	0,487	
	X1.3	0,451	
	X1.4	0,464	
	X1.5	0,465	
Motivasi	X2.1	0,522	0,781 < 0,6
	X2.2	0,490	
	X2.3	0,508	
	X2.4	0,540	
Kinerja	Y.1	0,429	0,722 > 0,6
	Y.2	0,484	
	Y.3	0,452	
	Y.4	0,493	
	Y.15	0,501	

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pertanyaan variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($n-2$) yang mana r_{tabel} (68) sebesar 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari setiap item pertanyaan valid dan dapat digunakan untuk penelitian lanjutan. Kemudian berdasarkan dari 3 nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing adalah 0,729, 0,781 dan 0,722. Sehingga dari hasil pengukuran tersebut maka dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Tingkat Capaian Responden variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y)

Variabel	Skor	mean	TCR	Kategori
Kompetensi (X1)	302	4,43	88,7	Baik
Motivasi (X2)	291,2	4,28	85,7	Baik
Kinerja (Y)	297,5	4,38	87,5	Baik

Pada tabel di atas menyajikan hasil pengukuran dari variabel Kompetensi (X1) Pegawai Bapenda Kota Padang yang terdiri atas 15 item pertanyaan dengan 6 indikator yaitu: Pengetahuan 2 pertanyaan, pemahaman 3 pertanyaan, nilai 3 pertanyaan, kemampuan 3 pertanyaan, sikap 3 pertanyaan dan minat 2 pertanyaan. Dari hasil pengukuran tersebut diperoleh rata-rata skor pada setiap indikator sebesar 4,43 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,7% yang mana nilai tersebut termasuk pada kategori Baik. Kemudian pada variabel motivasi (X2) pegawai Bapenda Kota Padang yang terdiri dari 13 item pertanyaan dengan 4 indikator yaitu: Kebutuhan fisik yang terdiri dari 4 item pertanyaan, kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan yang terdiri dari 3 item pertanyaan, kebutuhan sosial yang terdiri dari 3 item pertanyaan, dan kebutuhan akan penghargaan dengan 3 item pertanyaan. Dari hasil pengukuran tersebut

diperoleh rata-rata skor pada setiap indikator sebesar 4,28 dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) 85,7% yang mana nilai tersebut termasuk ke dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai Bapenda Kota Padang termasuk ke dalam kategori baik.

Variabel Kinerja (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang yang terdiri dari 14 item pertanyaan dengan 5 indikator yaitu : quality of work yang terdiri dari 3 item pertanyaan, promptness dengan 3 item pertanyaan, iniatif dengan 2 item pertanyaan, capability dengan 3 item pertanyaan, dan communication dengan 3 item pertanyaan. Dari hasil pengukuran tersebut diperoleh rata-rata skor pada setiap indikator sebesar 4,38 dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) 87,5% yang mana nilai tersebut termasuk pada kategori baik

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi Linear Berganda bertujuan untuk menganalisis data penulis untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 27. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

Berikut merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yang menggunakan SPSS versi 27.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	7,473	5,880		1,271	0,208
Total X1	0,6660	0,098	0,659	6,793	<,001
Total X2	0,170	0,104	0,159	1,639	0,106

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas , maka dapat dijelaskan melalui rumus yang telah dituliskan di atas yaitu $Y = 7,473 + 0,666 X_1 + 0,170 X_2$. Maka berdasarkan rumusan masalah regresi di atas maka dapat diartikan sebagai berikut :

1. 7,473 yang menunjukkan bahwa apabila Kompetensi dan Motivasi bernilai konstan maka Kinerja Pegawai sebesar 7,473
2. $b_1 = 0,666$ hal ini menunjukkan bahwa apabila Kompetensi ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,666
3. $b_2 = 0,170$ hal ini menunjukkan bahwa apabila Motivasi di tingkatkan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,170 dengan asumsi X_1 konstan.

Uji F (Simultan)

Uji f Simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual melaalui godness of fit. Hipotesis akan diuji dengan tingkat signifikansi sebesar 0,5. Jika nilai signifikansi $<0,05$, maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $Df_1 = 2$ dan $Df_2 = 65$

dan tingkat taraf signifikansi 5% (0,05), maka nilai Ftabel yang diperoleh sebesar 3,14. Berdasarkan tabel 5.58 menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 43,931, sedangkan hasil Ftabel distribusi dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah sebesar 3,14. Hal ini dapat diartikan sebagai Fhitung > Ftabel ($43,931 > 3,14$), maka ada alasan untuk diterima dan ditolak. sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). berikut merupakan tabel hasil pengujian F simultan :

Tabel 8. Hasil Pengujian F simultan

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	1601,764	2	800,882	43,931	0,000b
Residual	1184,986	65	18,231		
Total	2786,750	67			

Uji Parsial (Uji T)

Hipotesis berikutnya adalah pengaruh antara variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja pegawai (Y). Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kedua ini menggunakan uji t. berdasarkan pada hasil penelitian bahwa yang ditetapkan dalam derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 65$ dengan taraf tingkat signifikansi 5% (0,05), maka nilai tTabel adalah sebesar 1,668. Berikut merupakan hasil uji T yang disajikan dalam bentuk tabel .

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	T	Sig
(Constant)	1,271	0,208
Kompetensi	6,793	0,000
Motivasi	1,639	0,106

Pengambilan keputusan dari pengujian T dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi tHitung dengan tTabel. Dapat diambil kesimpulan nilai signifikansi dari hasil uji variabel Kompetensi mendapatkan nilai sebesar 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 6,793. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,106 > 0,05$, sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

Analisis Determinasi R

Analisis koefisien determinasi (r^2) dilakukan dalam upaya untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Berikut merupakan hasil dari analisis Determinasi R.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi (R)

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
	0,758	,575	,562	4,270

Dapat dilihat diatas bahwa pada tabel nilai R square (Koefesien Determinasasi) pada penelitian kali ini adalah sebesar 0,562 , dalam persen sebesar 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) mempengaruhi Kinerja pegawai (Y) Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang sebesar 57,5%.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,562 menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja menjelaskan 56,2% variasi kinerja pegawai. Artinya, masih terdapat 43,8% variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau faktor individual lainnya.

PEMBAHASAN

Kompetensi sangat dibutuhkan dalam organsasi sekotr publik mengingat bahwa organisasi sektor publik yang lebih berfokus kepada pemberian pelayanan publik. Perhatian terhadap kompetensi yang dimiliki oleh pegawi dalam suatu organisasi menjadi hal yang sangat krusial dikarenakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan tiang dalam organisas berjalan. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam organisasi sektor publik perlu dikenbangkan dengan baik dalam diri setiap pegawai. Seperti halnya di Bapenda yang menjadi salah satu organisasi sektor publik yang bekerja pada bidang pemungutan pajak dan retribusi daerah. kemampuan intelektual dan analitis diperlukan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh organisasi kepada pegawainya. Kompetensi yang baik sangat di tentukan oleh latar belakang pendidikan yang baik karena pendidikan memungkinkan pegawai dalam memiliki pemahaman konseptual yang baik terhadap regulasi, prosedur kerja, serta dinamika kebijakan publik yang berkaitan dengan pengelolaan pendapatan daerah. pengetahuan yang memadai dalam diri setiap pegawai turut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi snagat mempengaruhi bagaimana hasil kerja pegawai Bapenda Kota Padang, semakin tinggi Kompetensi dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai Bapenda , maka akan semakin tinggi juga hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai. Banyak penelitian yang membahas terkait dengan Kompetensi dan kinerja pegawai dalam ruang lingkup organisasi sektor publik. Salah satu contoh dari penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Hastuti Mulang (2003) yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian tersebut sudah dijelaskan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi beprengaruh secra signifikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab atas rumusan masalah yang telah diajukan di dalamnya yaitu, tentang pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan pendapatan Daerah Kota Padang. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan yang terjadi antara variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan pendapatan Daerah Kota

Padang. Berdasarkan hasil pengujian F simultan didapatkan bahwa nilai hasil uji F simultan antara variabel Kompetensi dan motivasi terhadap kinerja sebesar 43,91 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka dengan mempertimbangkan atas pengemabilan keputusan jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa variabel kompetensi dan moitvasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,562 menunjukkan bahwa variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap variabel terikat (Y) memiliki hubungan yang signifikan. Nilai R2 sebesar 0,575 atau dalam persentase sebesar 57,5%.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 56,2% kinerja pegawai dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Pada penelitian kali ini peneliti berharap bahwa Bapenda Kota Padang untuk dapat terus mempertahankan budaya kerja yang supportive antar setiap pegawai. Budaya kerja yang supportive serta pelatihan akan kometensi yang rutin kepada setiap pegawai akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja yang ada pada diri pegawia tersebut. peningatan atas kompetensi diharapkan memberikan peningkatan atas motivasi kerja , emmperlencar kooridnasi antar bidang, meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

5. Daftar Pustaka

- Adiawaty, S. (2021). Komitmen Terhadap Organisasi, Pada Karyawan Generasi Y. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 455-461.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3), 875-888.
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514-526.
- Ginangjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 15-29.
- Kelana, I. N. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 463-472.

- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 43-53.
- Kurniawan, A. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Member of Astra Cabang Manado (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Manado).
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada skpd pemerintah kabupaten kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di bkdpda di kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi*
- Nugroho, N. T., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(2), 427-438.
- Nyoto, N., & Rajab, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(1), 15-27.
- Pradana, O. A. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Prayitno, E. (2015, June). Manajemen Perubahan, Tantangan Implementasi E-Government. In *Seminar Nasional Informatika (SEMNASIF)* (Vol. 1, No. 5).
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143-156.
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Saputra, Y. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jne Cabang Utama Bandar Lampung.
- Sou, E. F., & Wibowo, D. H. (2022). Korelasi Antara Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(7), 7021-7030.
- Suswati, E., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behaviour (OCB) sebagai mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 1-106.
- SyariMuis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.

- Tanuwibowo, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan. *Jurnal Trinomika*, 13(2), 136-144.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-145.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.