

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan

Muhammad Dirham Azis
Universitas Muslim Indonesia Makassar
dirham@gmail.com

ARTICLEDETAILS	ABSTRACTS
History <i>Received : February</i> <i>RevisedFormat : March</i> <i>Accepted : April</i>	<p>The purpose of this study was to: 1) analyze the effect of competence, motivation, and promotion on the performance of employees at Tax Primary Office South Makassar, and 2) determine the dominant variables affect the performance of employees at Tax Primary Office South Makassar.</p> <p>The data used are primary data and secondary data. The study population were all employees of the Tax Primary Office South Makassar totaling 81 people, due to a limited population, the entire population is used as a respondent. Data collected through questionnaires, and documentation. The method of data analysis using descriptive statistical analysis, and multiple linear regression using SPSS program.</p> <p>The results showed that the competence, motivation, and promotion have significant and positive impact on the performance of employees at Tax Primary Office South Makassar. Of the three independent variables used in this study, was the dominant influence competence in improving performance of employees at Tax Primary Office South Makassar.</p>
Keywords : competence, motivation, compensation, employees performances.	

©2018 STIM Lasharan Jaya Makassar

PENDAHULUAN

Tujuan Pembangunan nasional adalah untuk dapat memajukan kesejahteraan seluruh rakyat, sehingga dalam proses pelaksanaannya diperlukan dana yang tidak sedikit untuk kegiatan pembiayaan pembangunan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu upaya untuk memenuhi pembiayaan pembangunan tersebut adalah melalui pemungutan pajak. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 28 tahun 2007 tentang tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, Pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang- Undang, dengan tidak mendapat timbal balik secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Selatan sebagai salah satu unit penyelenggara perpajakan, dalam mengelola sistem administrasinya telah menerapkan sistem administrasi perpajakan modern, yang memiliki karakteristik-karakteristik antara lain: organisasi berdasarkan fungsi, sistem informasi yang terintegrasi, sumber daya manusia yang kompeten, sarana kantor yang memadai, dan tata kerja yang transparan.

KPP Pratama juga harus senantiasa berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan Wajib Pajak, yang dalam hal ini harus dipandang sebagai "mitra". Tujuan

dan strategi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dan berjalan dengan optimal jika sumber daya manusia tidak dibentuk dan dikembangkan dengan baik.

Modernisasi kantor pelayanan pajak menunjukkan hasil yang cukup menggembirakan. Hal ini dilakukan karena besarnya tanggungjawab yang diamanatkan kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan dalam meningkatkan penerimaan di sektor pajak guna membiayai pengeluaran negara dan meningkatkan laju pertumbuhan daerah.

Implementasi strategi modernisasi administrasi perpajakan KPP Pratama Makassar Selatan, dilakukan atas dasar isu-isu strategis berupa signal kecenderungan positif sumber daya manusia dalam melakukan upaya-upaya untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Zauhar, 2006). Hal tersebut meliputi: 1) Level produktivitas dalam menghasilkan output; 2) Pencapaian standar pelayanan dan operasi; 3) Tingkat efisiensi organisasi; 4) Pencapaian standar kinerja pegawai; 5) Kepatuhan wajib pajak; 6) Tingkat pertumbuhan kinerja; 7) Tingkat motivasi pegawai; dan 8) Adaptasi pegawai terhadap perubahan. Implementasi strategi modernisasi administrasi perpajakan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan citra baik bagi KPP Pratama Makassar Selatan yang akan membawa dampak kepada kepercayaan masyarakat yang tinggi.

Perhatian pemerintah dalam menggali potensi perpajakan merupakan sikap yang harus dimiliki dan dikembangkan oleh setiap pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan untuk mengatasi berbagai kelemahan dalam fungsi dan sistem agar memiliki kemampuan dan daya dorong untuk keberhasilan strategis modernisasi di lingkungan perpajakan. Sistem manajemen yang berbasis kinerja dan kompetensi dapat mendorong pengembangan pegawai untuk memiliki integritas tinggi, profesionalisme, inovasi dan kemampuan bekerja sama dalam mencapai kinerja yang terbaik.

Kinerja seorang pegawai dapat diketahui dari hasil suatu pekerjaan yang dapat ditunjukkan dengan derajat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya kemampuan kerja pegawai dapat memberikan suatu hasil yang diharapkan dalam suatu organisasi apabila persyaratan dan ketentuan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak tanggal 19 Maret 2015, maka sejak Tahun 2015 seluruh pegawai di jajaran Direktorat Jenderal Pajak diberikan kompensasi berupa Tunjangan Kinerja sebesar seratus persen sesuai dengan Peringkat Jabatan masing-masing pegawai. Namun, karena pencapaian penerimaan perpajakan hanya sebesar Rp. 1.060 Triliun yang tidak memenuhi target sebesar Rp. 1.294 Triliun pada Tahun 2015, maka sejak bulan Januari Tahun 2016 Tunjangan Kinerja seluruh pegawai di jajaran Direktorat Jenderal Pajak tersebut dipotong sebesar dua puluh persen.

Aktivitas kerja dan berbagai program kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan menuntut kualifikasi sumber daya manusia aparatur agar mampu berbuat secara terarah, kreatif dan inovatif. Para pegawai diarahkan lebih berkonsentrasi pada tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Kualitas dan kuantitas pegawai menjadi salah satu masalah yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai, dimana kuantitas dan kualitas pegawai belum sesuai dengan tuntutan tugas yang ditetapkan.

Jumlah pegawai yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan tergolong belum memadai dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu dikaji sehingga diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai di masa akan datang.

Konsep kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2009:260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan sehingga pegawai memiliki tanggungjawab terhadap tugas pokok yang diembannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Konsep motivasi mengacu pada teori Mc. Gregor menyatakan dalam teori Y, bahwa para karyawan diasumsikan sebagai orang yang berambisi, mau menerima tanggung jawab bahkan mencari wewenang agar bisa bekerja secara optimal dengan potensi diri yang dimiliki. Para karyawan dianggap secara alamiah menikmati pekerjaan serta termotivasi sendiri untuk berprestasi. Manajer tercerahkan menggunakan teori y, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik dan hasil, dan memungkinkan orang untuk tumbuh dan berkembang. Sehubungan dengan motivasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan yang masih tergolong rendah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan".

RUMUSAN MASALAH

Apakah motivasi, Kompetensi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen telah banyak disebut sebagai "seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain". Definisi ini menurut Mulayu S.P. Hasibuan (2000:2) mengandung arti bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.

Manajemen dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada suatu kenyataan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia bukan seperti mengelola material atau finansial. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian pengembangan karir), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Flippo (2000:5) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Asset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia dari organisasi tersebut berupa pemberian motivasi sesuai tingkat kebutuhan, diklat untuk pengembangan wawasan dan pengetahuan, lingkungan kerja untuk ketenangan dan kebetahan kerja dan disiplin untuk pemanfaatan aktivitas kerja yang efisien dan efektif.

Istilah sumber daya manusia (*human resource*) menurut Simamora (2000:2) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia adalah bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi yang membuat tujuan-tujuan, inovasi, mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Selanjutnya dijelaskan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, seyogyanya dituntut untuk bekerja menurut tugas pokok dan fungsinya.

Manajemen sumberdaya manusia (*human resources management*) dalam organisasi pemerintahan adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan pegawai anggota organisasi yang sesuai dengan peningkatan kinerja pegawai. Manajemen sumberdaya manusia juga menyangkut disain, dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan perburuhan yang baik.

a. Kinerja Pegawai,

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Pengertian kinerja oleh Muhlis (2005:27) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Anwar (2000:2) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan pegawai kepada organisasi dimana ia bekerja, dan jika disertai tugas dan tanggung jawab mempunyai kemampuan, skill dan motivasi tinggi, tentunya akan menyumbangkan kinerja bagi perusahaan. Jadi untuk mengupayakan terwujudnya optimalisasi kinerja bagi pegawai, maka yang pertama dan utama adalah rekrutmen dan pelatihan, lalu memberikan motivasi yang dapat mengikat secara moralitas, dan kompensasi yang obyektif sesuai dengan prestasi kerjanya.

b. Penilaian dan Pengukuran Kinerja,

Merupakan suatu mekanisme yang baik untuk mengendalikan orang dan sekaligus mekanisme untuk memastikan bahwa pegawai pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para pemimpin mereka. Pimpinan memberikan penilaian kepada pegawai sesuai target pencapaian aktivitas kerja pegawai. Penilaian tersebut diregistrasikan dalam pengukuran standar hasil kerja dengan kriteria kinerja yang sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja pegawai dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, pegawai-pegawai membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman prilakunya di masa yang akan datang. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, evaluasi pegawai, atau penentuan peringkat personalia.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:13) merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human performance} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill} \end{aligned}$$

Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Faktor motivasi (motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain: kedisiplinan, lingkungan kerja, kebijakan pimpinan termasuk promosi jabatan, *hubungan kerja*, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Motivasi

Kata dasarnya motif (*motive*) adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Menurut Goleman *dalam* Sedarmayanti (2009:233), motivasi atau motif dan emosi memiliki akar kata yang sama dalam bahasa latin "*movere*" artinya menggerakkan. Emosi secara harfiah berarti menggerakkan kita untuk meraih sasaran. Menurut Robbins (2007:50), motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keperusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu sesuai dengan hasil kerja. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2005:93), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bawahan mau bekerjasama, bekerja efektif dan berinteraksi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Maslow (1994:84) mengembangkan teori motivasi yang dikenal dengan hirarki kebutuhan meliputi: 1) kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan (*safety and security*); 2) kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman lingkungan atau kejadian, rasa memiliki (*belongingness*); 3) kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta; 4) kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan orang lain; dan 5) kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Teori motivasi oleh Douglas Mc Gregor yang menggabungkan motivasi internal dan eksternal sebagai teori dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori itu disebut dengan nama teori X dan teori Y. Mc Gregor menyatakan dalam teori Y, para pegawai diasumsikan sebagai orang yang berambisi, mau menerima tanggung jawab bahkan mencari wewenang agar bisa bekerja secara optimal dengan potensi diri yang dimiliki. Menurut Teori Y ini untuk memotivasi pegawai hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi pegawai, kerjasama dan ketertarikan pada keputusan. Para pegawai dianggap secara alamiah menikmati pekerjaan serta termotivasi sendiri untuk berprestasi (Moekijat, 2002).

Kompetensi

Merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh

Zainun (2000:27) kompetensi adalah cara melaksanakan pekerjaan yang dapat dikategorikan efektif, efisien, produktif dan berkualitas karena memiliki kemampuan yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang harus dikerjakan. Sedangkan menurut Saksiono (2003:14) bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap yang harus dikuasai oleh seorang pekerja melalui kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja atau jabatannya”.

Menurut Moekijat (2001:10) kompetensi adalah unjuk kerja atau kinerja maksimum sebagai standar kualifikasi atau standar kompetensi dalam proses pelaksanaan suatu pekerjaan/jabatan. Sedangkan Nawawi (2001:168) mengemukakan kompetensi merupakan kemampuan kerja yang memiliki 3 (tiga) kriteria yang terdiri dari: 1) Kemampuan intelektual mengenai pekerjaan/jabatan sebagai tugas pokok; 2) Kemampuan merencanakan, melaksanakan pekerjaan/jabatan dan menilai hasilnya dengan menggunakan alat melalui kegiatan kerjasama; dan 3) Kemampuan mengukur dan menilai kemajuan dalam bekerja dengan berorientasi pada efisiensi, efektifitas, dan produktivitas.

Ruky (2003:106) menjelaskan bahwa kompetensi dalam kaitannya untuk unjuk kerja dapat digolongkan dalam dua jenis, yaitu: 1) Kompetensi ambang (*threshold competencies*), yaitu kriteria minimal dan esensial yang dibutuhkan/dituntut dari sebuah jabatan dan harus bisa dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk dapat bekerja menjalankan pekerjaan secara efektif, 2) Kompetensi pembeda (*differentiation competencies*) yaitu kriteria dapat membedakan antara orang yang selalu mencapai ujung kerja superior dan orang yang unjuk kerjanya rata-rata saja.

Martopo (2004:287) mengemukakan bahwa pengetahuan sangat berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan penerimaan inovasi, adopsi dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi kerja. Menandakan bahwa pendidikan yang sesuai dengan sistem pendidikan nasional merupakan salah satu pertimbangan yang perlu mendapat perhatian dalam melakukan suatu penrekrutan individu sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan berkualitas menuntut kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas pula, dengan ditunjang jenjang pendidikan tinggi, latar belakang sesuai dengan wawasan yang luas, disiplin ilmu yang mengarahkan untuk memiliki sikap percaya diri terhadap pentingnya pengetahuan dalam meningkatkan kompetensi terhadap kinerja.

Menurut Wardoyo (2005:50), keterampilan adalah kemampuan dari individu sumber daya manusia untuk membuat, menciptakan dan mengaspresiasi potensi yang dimilikinya menjadi suatu karya yang dapat dinilai dan diapresiasi dalam berbagai aktivitas kerja sesuai tujuan yang ingin dicapai. Uraian ini, memberikan pandangan bahwa individu yang mempunyai keterampilan adalah individu yang berpikir untuk menciptakan sesuatu menjadi ada berdasarkan akumulasi karya-karya yang dilakukan dengan penilaian yang tinggi sesuai dengan output kerja yang diinginkan.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Malthis. Jackson. (2000) menyatakan Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Hani Handoko (2003) juga menyatakan kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

1. Simamoran H (2004) menyatakan kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
2. Desler (2006 : 87) menyatakan kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
3. Hani Handoko (2003 : 120) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi melalui kompensasi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan, kinerja serta dapat meningkatkan kebutuhan hidup mereka.
Hasibuan (2002 : 35) menyatakan bahwa kompensasi atau balas jasa bertujuan umumnya untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Menurut Mondy Wayne R (2008 : 442), jenis dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. **Financial Compensation** (Kompensasi Finansial)

Kompensasi Finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

a. **Direct Financial Compensation** (Kompensasi Finansial Langsung)

Kompensasi Finansial Langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta memiliki jaminan yang pasti. Sedangkan Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

b. **Indirect Financial Compensation** (Kompensasi Finansial tidak Langsung).

Kompensasi tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya Sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

2. **Non - Financial Compensation** (**Kompensasi non Finansial**)

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

a. **Non- financial the job** (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial berkaitan dengan pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*Self actualitation*).

b. **Non – financial job environment** (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan).

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*Competent Supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working condition*). Pembagian kerja (*job sharing*).

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri

pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei dan menyebarkan kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian.

Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.

PEMBAHASAN

Bagian ini berisi penjelasan mengenai pengaruh yang terjalin antar variabel yang diteliti yang mengacu pada hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji-F, dan Uji-t. Penelitian ini juga menjelaskan sejauh mana hipotesis yang dirumuskan mendapatkan pembuktian secara empiris. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan, akan diuraikan berikut ini.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi adalah semangat yang muncul dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat.

Motivasi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: 1) Insentif sesuai dengan beban kerja; 2) pemberian penghargaan atas prestasi; 3) menguasai bidang kerja dalam berkarir; 4) menyukai pekerjaan yang menantang, dan 5) bekerja dengan bersungguh-sungguh. Kelima indikator tersebut perlu diberdayakan secara maksimal agar dapat mendukung motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. Oleh karena itu, kompetensi perlu dipertahankan terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Pengaruh signifikan yang ditunjukkan oleh motivasi disebabkan karena peran dari setiap indikator yang membentuknya, termasuk indikator bekerja bersungguh-sungguh, artinya pegawai sudah bekerja dengan bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kemudian diikuti indikator menguasai bidang kerja artinya pegawai menguasai bidang kerja yang diberikan kepada mereka saat ini. Selanjutnya indikator menyukai pekerjaan menantang, artinya pekerjaan-pekerjaan yang menantang perlu diberikan kepada pegawai agar kemampuan pegawai dapat ditingkatkan. Kemudian Indikator pemberian penghargaan atas prestasi, artinya pemberian penghargaan masih perlu dioptimalkan sesuai prestasi kerja yang dicapai pegawai sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab. Dan terakhir insentif sesuai beban kerja, artinya insentif masih perlu diperhatikan agar sesuai dengan beban kerja pegawai. Oleh karena itu, keempat indikator yang memiliki nilai rata-rata (mean) yang

relatif rendah, masih perlu diberdayakan secara maksimal agar mampu mendukung motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mc. Gregor menyatakan dalam teori Y, bahwa para pegawai diasumsikan sebagai orang yang berambisi, mau menerima tanggung jawab bahkan mencari wewenang agar bisa bekerja secara optimal dengan potensi diri yang dimiliki. Para pegawai dianggap secara alamiah menikmati pekerjaan serta termotivasi sendiri untuk berprestasi. Oleh karena itu, pemberian motivasi kepada pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, sehingga memungkinkan pegawai untuk tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor penting dan menempati urutan kedua dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. Oleh karena itu, motivasi perlu terus ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, ketrampilan, keahlian, dan sikap atau perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. Hal ini berarti ada hubungan yang searah antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai atau dapat dikatakan jika kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat.

Kompetensi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: 1) memiliki pengetahuan memadai dalam bekerja, 2) memiliki keterampilan memadai dalam bekerja, 3) memiliki keahlian memadai dalam bekerja, dan 4) memiliki sikap profesional dalam bekerja. Keempat indikator tersebut perlu diberdayakan secara maksimal guna mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang tidak searah antara kompensasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika kompensasi turun maka kinerja pegawai akan baik.

Kompensasi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: 1) kecukupan gaji yang diterima; 2) tunjangan yang sesuai peranan/posisi; 3) asuransi yang diberikan; 4) tambahan uang pensiun; dan 5) pemberian libur/cuti yang cukup. Kelima indikator tersebut perlu diberdayakan secara maksimal agar dapat mendukung kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.

Pengaruh signifikan yang ditunjukkan oleh kompensasi disebabkan karena peran dari setiap indikator yang membentuknya, termasuk indikator memiliki kecukupan gaji, artinya gaji yang diterima oleh pegawai sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Kemudian indikator pemberian tambahan uang pensiun artinya pegawai masih mengharapkan adanya tambahan uang pensiun diluar dari yang biasa diterima

oleh orang-orang yang telah pensiun. Begitu pula indikator memiliki memiliki libur/cuti yang cukup, artinya libur/cuti yang diberikan kepada pegawai masih perlu ditingkatkan agar dapat bekerja dengan baik. Selanjutnya indikator memiliki tunjangan yang sesuai dengan peranan/posisi juga masih perlu ditingkatkan karena dengan pemberian tunjangan yang sesuai dengan peranan/posisinya maka pegawai akan merasa lebih dihargai dan akan lebih bersemangat untuk bekerja dengan lebih baik lagi begitu pula dengan indikator aman dengan asuransi yang diberikan masih perlu diperbaiki karena dengan asuransi yang ada para pegawai masih was-was apabila tertimpa suatu yang berhubungan dengan kesehatannya sehingga dapat mengganggu konsentrasinya dalam bekerja. Oleh karena itu, keempat indikator yang memiliki nilai rata-rata (mean) yang relatif rendah, masih perlu diberdayakan secara maksimal agar mampu mendukung kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, 2006. *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Sarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo*. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar (Tidak Dipublikasikan).
- Anwar, 2000. *Pengertian Kinerja dan Dinamika Kerja*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Crosti, 2013. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan*. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Muslim Indonesia (Tidak Dipublikasikan).
- Davis, Mathis, 2005. *Manajemen Pengembangan Kinerja SDM*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Davis, Keith and Newstrom J.W, 2005. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I dan II Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Donald, McEachern, T., 2007. *Competence of Personal in Prospective*. Theories. <http://www.jurnalhumanresourcemanagement.com.id>.
- Flippo, Edwin B., 2000, *Personel Management*, Sixfth Edition New York : McGraw Hill Book Company.
- Hair, Joseph F. Jr., R.E. Anderson, R.I. Tatham dan W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th edition. Prentice-Hall International, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Handoko, T. Hani, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Mulayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Himber, 2006. *Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Propinsi Papua di Jayapura*. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar (Tidak Dipublikasikan).
- Ilyas, Endang, 2013. *Pengaruh Kompensasi, Promosi dan Shift Kerja terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pengumpul Tol Gerbang Karang Tengah dan Ramp Kebun Jeruk PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Jakarta-Tangerang*. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Universitas Esa Unggul (Tidak Dipublikasikan).
- Latif, Suryani, 2006. *Pengaruh Motivasi, dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Sulawesi Selatan*. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar (Tidak Dipublikasikan).
- Malwati, 2008. *Pengaruh faktor kompetensi, motivasi, kompensasi dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Kesehatan Kabupaten Soppeng*, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar (Tidak Dipublikasikan).
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Martopo, Anshary, 2004. *Peningkatan Kompetensi Menuju SDM Berkualitas*. Penerbit Tarsito, Bandung.

- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Maslow, Abraham, 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Terjemahan)*. Pustaka Bina Pressindo, Jakarta.
- Moekijat, 2002. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Ke-VII, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Muhlis, Sudarman, 2005. *Kinerja dan Penilaian Kinerja SDM*. Penerbit Intan Pariwara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Bandung.
- Nitisemito Alex S., 2002. *Manajemen Personalialia (Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Notoatmodjo, Sukidjo, 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Ranuprojo, Heidjrachman, 2004. *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, V., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversial, dan Aplikasi*, Terjemahan. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Ruky, Ahmad S. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia, Jakarta.
- Saksono, Slamet, 2003. *Mitovasi dan Kepribadian*, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Mas Agung, Jakarta.
- Satria, Sutopo, 2007. *Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Penguasaan Dunia Kerja*. Penerbit Elang Ilmu Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Setyanto, R., 2002. *Penilaian Kerja Karyawan*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Shin Shun, Leen, 2000. *The Educational is Very Important for Us*. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Siagian, Sondang, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Simamora, H., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono dan Wibowo, Eri, 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 For Windows*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Statistik*. Penerbit Gunung Agung , Jakarta.
- Terry, G.R., 2005. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Alih Bahasa oleh J. Smith D.F.M, Bumi Aksara, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang - Undang Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Ketentuan Umum dan dan Tata Cara Perpajakan
- Wardoyo, Darmin, 2005. *Tingkat Pendidikan Implementasi Dunia Kerja*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Cetakan Kesepuluh, Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto, 2004. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Keempat, Penerbit Kenasiar, Jakarta.
- Yusrini, 2010. *Analisis pengaruh kompetensi, promosi jabatan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang*. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar (Tidak Dipublikasikan).
- Zainun, Buchori, 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi, Balai Aksara, Jakarta.
- Zauhar, Soesilo, 2006. *Reformasi Administrasi: Konsep, Dimensi dan Strategi*, Bumi Aksara, Jakarta.