

PENGARUH KETERLIBATAN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT MAKASSAR I

KIKI HAMBARIANY

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: hjkikihambrianyy@gmail.com

ANDI ZAINAL ABIDIN, S.H., S.E., M.SI.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

Email: aza.ypup@gmail.com

MUHAMMAD IRWIN, S.PD., M.PD

Email: irwinmuhammad91@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work engagement and work competence on employee performance at the Makassar I Samsat Office. The background of this study is based on the phenomenon of employees who are still not performing optimally in carrying out their duties, such as delays in completing reports and poor coordination between departments. The research method used was a quantitative approach with a sample of 96 respondents who were civil servants (PNS) at the Makassar I Samsat Office. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS software. The results showed that work engagement partially had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of $3.455 > t\text{-table } 1.986$ and a significance value of $0.002 < 0.05$. Work competence partially had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of $4.795 > t\text{-table } 1.986$ and a significance value of F-table 3.094. The coefficient of determination (R^2) value of 0.544 indicates that the two independent variables contribute 54.4% to the variation in employee performance, while the remaining 45.6% is influenced by other variables outside the study, such as organizational culture, work environment, work stress, and others. The conclusion of this study is that increasing work engagement and work competence will have a direct impact on optimizing employee performance at the Makassar I Samsat Office.

Keywords: Work Engagement, Work Competence, Employee Performance



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Makassar I. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena masih adanya pegawai yang kurang optimal dalam melaksanakan tugas, seperti keterlambatan penyelesaian laporan dan rendahnya koordinasi antar bagian. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 96 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Samsat Makassar I. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t\text{-hitung } 3,455 > t\text{-tabel } 1,986$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t\text{-hitung } 4,795 > t\text{-tabel } 1,986$ dan signifikansi $< 0,001$. Secara simultan, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F\text{-hitung } 55,532 > F\text{-tabel } 3,094$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,544 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berkontribusi sebesar 54,4% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan lain-lain. Kesimpulan dari penelitian ini adalah peningkatan keterlibatan dan kompetensi kerja akan berdampak langsung pada optimalisasi kinerja pegawai pada Kantor Samsat Makassar I.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan salah satu elemen kunci dalam organisasi, baik swasta maupun pemerintahan. Manajemen dipahami sebagai suatu proses meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan manajemen tidak hanya ditentukan oleh strategi yang tepat, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi bagian sangat penting dalam memastikan organisasi mampu berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Dalam organisasi sektor publik, khususnya instansi pemerintah, tuntutan terhadap kualitas pelayanan semakin tinggi seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap hak-haknya sebagai warga negara. Pelayanan publik yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh sistem, prosedur, dan regulasi yang berlaku, tetapi juga sangat bergantung pada kompetensi dan sikap



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

kerja aparatur yang memberikan layanan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Tanpa dukungan SDM yang berkualitas, sulit bagi instansi pemerintah untuk mencapai target yang telah ditetapkan, baik dalam aspek pelayanan maupun pencapaian organisasi.

Kantor Samsat Makassar I merupakan salah satu unit pelaksana teknis yang memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pemungutan pajak daerah, khususnya pajak kendaraan bermotor. Keberhasilan instansi ini dalam mencapai target penerimaan pajak sangat berantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang optimal memiliki dampak langsung terhadap peningkatan pendapatan daerah yang selanjutnya digunakan untuk pembiayaan pembangunan dan pelayanan publik. Namun, dalam praktiknya, kinerja pegawai tidak selalu berada pada tingkat yang diharapkan. Terdapat berbagai permasalahan yang masih ditemui di lapangan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya inisiatif dalam bekerja, serta rendahnya koordinasi antar bagian.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kondisi tersebut adalah keterlibatan kerja (*job involvement*). Keterlibatan kerja menggambarkan sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan yang dilakukan serta sejauh mana pekerjaan tersebut menjadi bagian penting dalam kehidupannya. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi akan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar, memiliki motivasi intrinsik, serta berkomitmen terhadap keberhasilan organisasi. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memiliki dorongan untuk memberikan kontribusi terbaik. Sebaliknya, pegawai dengan keterlibatan kerja yang rendah cenderung bekerja secara minimalis, kurang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, dan tidak menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.

Selain keterlibatan kerja, kompetensi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Mereka juga lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, memanfaatkan teknologi, serta menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam pekerjaan. Sebaliknya, pegawai dengan kompetensi yang rendah akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, berpotensi melakukan kesalahan, dan pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kinerja organisasi.



Dalam konteks Kantor Samsat Makassar I, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan sangat menentukan kualitas kinerja pegawai. Target penerimaan pajak daerah yang terus meningkat setiap tahun menuntut adanya pegawai yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum menunjukkan kinerja optimal, baik dari segi kecepatan kerja, ketepatan, maupun kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kompetensi pegawai masih perlu ditingkatkan.

Selain itu, tantangan yang dihadapi oleh Kantor Samsat Makassar I juga semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi informasi, tuntutan transparansi, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat dan akurat. Implementasi sistem digital, seperti pelayanan berbasis online dan integrasi data, menuntut pegawai untuk memiliki kompetensi yang lebih tinggi serta kesiapan untuk beradaptasi dengan perubahan. Dalam situasi ini, pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi dan kompetensi yang memadai akan lebih mampu menghadapi tantangan tersebut dan memberikan kinerja yang optimal.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami bagaimana keterlibatan kerja dan kompetensi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kedua variabel tersebut tidak hanya berdiri sendiri, tetapi juga dapat saling memperkuat. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi namun tidak memiliki keterlibatan kerja yang baik mungkin tidak akan memberikan kontribusi maksimal. Sebaliknya, pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi tetapi tidak didukung oleh kompetensi yang memadai juga tidak akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara keterlibatan kerja dan kompetensi kerja agar dapat menghasilkan kinerja pegawai yang unggul.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, maka penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Makassar I. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya di sektor publik, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, upaya peningkatan keterlibatan kerja dan kompetensi pegawai diharapkan dapat mendorong terciptanya pelayanan publik yang lebih berkualitas dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan jenis Metode penelitian asosiatif, yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif dilakukan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel, baik yang bersifat simetris, timbal balik, maupun asimetris, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan rumus slovin yang melibatkan keseluruhan populasi yaitu 127 Pegawai Kantor Samsat Makassar I. Adapun rincian penentuan sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = margin of error atau tingkat toleransi kesalahan, yang ditetapkan sebesar 5% (0,05).

Adapun jumlah populasi 127 orang dan margin of error sebesar 5% diperoleh jumlah sampel yaitu:

$$n = 127 / (1 + (127 \times 0,05^2))$$

$$n = 127 / (1 + (127 \times 0,0025))$$

$$n = 127 / 1 + 0,3175$$

$$n = 127 / 1,3175$$

$$n = 96,394$$

$$n = \frac{N}{(1 + (N \times e^2))}$$

Jadi, berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 96 responden.

Setelah menentukan sampel, tahap pertama analisis data yang dilakukan adalah uji prasyarat yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk melihat seberapa jauh butir-butir variabel yang akan diukur menyangkut satu sama lainnya (Ismail & Ilyas, 2023). Suatu instrument ini dikatakan valid jika nilai r hitung (*correlated* / total indikator) > r tabel, Sedangkan Uji realibilitas digunakan untuk mengukur realibilitas data dimana instrument dinyatakan reliabel apabila instrument dapat menghasilkan data yang sama saat digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang-ulang (Sundari *et al.* 2024). Nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0



sampai 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi tingkat reliabilitas instrumen tersebut. Umumnya, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,5$ tergantung tujuan penelitian.

Tahap kedua yakni analisis linear berganda, Menurut Pahleviannur (2022), Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis besaran pengaruh variabel independent (Keterlibatan Kerja dan Kompetensi kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Untuk mendeteksi normalitas metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan rumus universal regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Pegawai

A: Intercept (konstanta)

B1: Koefisien untuk X1

B2: Koefisien untuk X2

X: Keterlibatan Kerja

X2: Kompetensi Kerja

e: Error (kesalahan)

Tahap terakhir adalah uji hipotesis. Uji hipotesis merupakan metode statistik untuk mengambil keputusan atau menarik kesimpulan berdasarkan data sampel terhadap suatu permasalahan, guna menentukan apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak secara statistik (Sugiyono, 2021). Proses ini melibatkan perumusan dua pernyataan yang saling bertentangan, yaitu hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh atau hubungan antar variabel dan hipotesis alternatif (H_1 atau H_2) yang menyatakan adanya pengaruh atau hubungan yang signifikan. Pelaksanaannya dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara individu, uji simultan (uji F) untuk menilai pengaruh variabel secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R Square) untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji t merupakan bagian dari uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu literasi keuangan dan pengendalian diri, terhadap variabel dependen berupa perilaku konsumtif. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai t hitung lebih besar dari t table dengan tingkat signifikansi 5%, maka secara parsial variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Sementara itu, uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau F hitung lebih besar dari F tabel (Creswell & Creswell 2022),



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

maka literasi keuangan dan pengendalian diri secara simultan berpengaruh terhadap perilaku konsumtif, dan sebaliknya jika tidak memenuhi kriteria tersebut maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (Suryani, 2023). Menurut Sinaga (2022), Koefisien determinasi merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang antara 0 sampai 1, di mana nilai R^2 yang mendekati 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sedangkan nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Samsat Makassar I merupakan unit pelayanan publik yang berkedudukan di Jalan Andi Mappanyukki No. 11, Kota Makassar. Sebagai salah satu pusat layanan administrasi kendaraan bermotor terbesar di Sulawesi Selatan, kantor ini menjadi titik sentral bagi masyarakat di wilayah Makassar bagian barat dan sekitarnya. Letaknya yang berada di kawasan strategis menjadikannya sebagai objek vital dalam peta administrasi perkotaan, dengan aksesibilitas tinggi yang memudahkan mobilitas para wajib pajak setiap harinya.

Secara fisik, gedung Kantor Samsat Makassar I dirancang untuk menampung volume kunjungan masyarakat yang cukup besar. Fasilitas di dalam gedung telah ditata sedemikian rupa dengan pembagian area yang spesifik, mulai dari area parkir yang luas, ruang tunggu yang dilengkapi pendingin ruangan, hingga deretan loket pelayanan yang disusun berdasarkan jenis urusan administrasi. Penataan ruang ini bertujuan untuk menciptakan alur pergerakan pengunjung yang teratur guna menghindari terjadinya penumpukan massa di satu titik tertentu. Aktivitas operasional di kantor ini mencerminkan dinamika pertumbuhan kepemilikan kendaraan bermotor di Kota Makassar yang sangat pesat. Setiap harinya, kantor ini melayani ratusan hingga ribuan permohonan, mulai dari pengesahan dokumen tahunan hingga pembaruan identitas kendaraan lima tahunan. Tingginya frekuensi interaksi antara petugas dan masyarakat di lokasi ini menjadikan Samsat Makassar I sebagai miniatur pelayanan publik yang kompleks, di mana efisiensi waktu dan ketepatan data menjadi tuntutan utama dalam setiap prosesnya.

Sebagai objek penelitian, Kantor Samsat Makassar I menawarkan fenomena yang kaya untuk dikaji dari perspektif manajemen operasional maupun kualitas pelayanan publik. Beban kerja yang tinggi serta karakteristik pengunjung yang heterogen menciptakan tantangan tersendiri bagi pihak kantor dalam menjaga konsistensi performa layanan. Hal ini menjadikan kantor tersebut sebagai lokasi yang representatif untuk memotret bagaimana sebuah unit pelayanan publik berupaya menyesuaikan infrastruktur dan sistem kerjanya terhadap tuntutan masyarakat urban yang semakin dinamis.



Karakteristik Umum Responden

Berdasarkan table 1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 65 orang (67%) dan responden yang berjenis kelamin wanita terdapat 31 orang (33%). Responden dalam penelitian ini didominasi Laki-laki.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Orang	Persen
1.	Laki-laki	65	67%
2.	Wanita	31	33%
	Total	96	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan data **Tabel 2** dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 32 orang (33%), yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 44 orang (46%) dan responden yang berusia diatas 41 tahun sebanyak 20 orang (21%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah Reponden	Presentase
1.	20-30	32	33%
2.	31-40	44	46%
4.	>41	20	21%
	Total	96	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan **Tabel 3** dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 10 orang (10%), yang telah bekerja selama 5 – 10 tahun sebanyak 37 orang (39%), yang telah bekerja selama 11 – 20 tahun sebanyak 33 orang (34%) dan responden yang telah bekerja selama diatas 20 tahun sebanyak 16 orang (17%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lamanya Bekerja (Tahun)	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase (%)
1	<5	10	10%
2	5-10	37	39%
3	11-20	33	34%



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

4	>20	16	17%
TOTAL		96	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan data pada **Tabel 4** dapat diketahui bahwa responden yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 59 orang (62%), yang pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 27 orang (28%) dan responden yang pendidikan terakhirnya S3 sebanyak 10 orang (10%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase
1	Sarjana Muda	0	0%
2	S1	59	62%
3	S2	27	28%
4	S3	10	10%
TOTAL		96	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Hasil Analisis

Uji Prasyarat

Untuk menjamin instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara akurat, peneliti melakukan uji validitas dengan merujuk pada kriteria Ghazali (2021). Pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05, di mana hasil T-hitung dibandingkan dengan T-tabel ($df = n - 2$). Dengan nilai ambang batas R-tabel sebesar 0,202, instrumen dianggap valid jika nilai hitungnya lebih besar dari nilai tabel tersebut. Hasil pengujian validitas disajikan secara mendalam pada tabel berikut.

Tabel 5. Uji Validitas

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1	0,503	0,202	Valid
X2	0,511	0,202	Valid
X3	0,815	0,202	Valid
X4	0,858	0,202	Valid
X5	0,783	0,202	Valid
X6	0,780	0,202	Valid
X7	0,570	0,202	Valid
X8	0,702	0,202	Valid
X9	0,600	0,202	Valid



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

X10	0,506	0,202	Valid
X11	0,461	0,202	Valid
X12	0,423	0,202	Valid
X13	0,857	0,202	Valid
X14	0,830	0,202	Valid
X15	0,798	0,202	Valid
X16	0,820	0,202	Valid
Y1	0,497	0,202	Valid
Y2	0,577	0,202	Valid
Y3	0,305	0,202	Valid
Y4	0,396	0,202	Valid
Y5	0,580	0,202	Valid
Y6	0,531	0,202	Valid
Y7	0,614	0,202	Valid
Y8	0,413	0,202	Valid

Sumber: Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan **Tabel 5** diatas menunjukkan bahwa terdapat 24 pernyataan yang valid dari 24 jumlah pernyataan. Hal ini mengindikasikan bahwa keseluruhan instrumen penelitian terkait dengan variabel keterlibatan kerja, kompetensi kerja dan kinerja pegawai layak digunakan untuk mengumpulkan data selajutnya.

Tabel 4. Uji Realibilitas
Reliability Statistic

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.909	24

Sumber: Olah Data SPSS (2026)

Hasil output **Tabel 6** menunjukan Cronbach's alpha sebesar $0,909 > 0,5$. Hal ini menunjukkan seluruh item pertanyaan variabel Keterlibatan Kerja, Kompetensi Kerja dan Kinerja Pegawai dalam penelitian in dinyatakan *reliable* atau konsisten.

Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.



Tabel 5. Analisis regresi linear berganda
Coefficients

Model		Unstandar dized B	Coefficient s Std, Error	Standard ized Coefficie nts Beta	t	Sig.
1	(constant)	8.533	2.829		3.017	.003
	KETERLIBATAN KERJA	1.773	.513	1.754	3.455	.002
	KOMPETENSI KERJA	2.557	.533	2.435	4.795	<.001

Sumber: Olah Data SPSS (2026)

Koefisien regresi keterlibatan kerja sebesar 1,773 dengan nilai signifikansi 0,002 (<0,05) menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan keterlibatan kerja akan meningkatkan variabel dependen sebesar 1,773 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Kompetensi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 2,557 dengan nilai signifikansi <0,001 (<0,05), yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi kerja akan meningkatkan variabel dependen sebesar 2,557 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji T
Coefficients

Model		Unstandar dized B	Coefficient s Std, Error	Standard ized Coefficie nts Beta	t	Sig.
1	(constant)	8.533	2.829		3.017	.003
	KETERLIBATAN KERJA	1.773	.513	1.754	3.455	.002
	KOMPETENSI KERJA	2.557	.533	2.435	4.795	<.001

Sumber: Olah Data SPSS (2026)


Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel keterlibatan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,455 > t tabel 1,986 dengan signifikansi 0,002 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Artinya, semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki pegawai, maka variabel dependen kinerja pegawai akan meningkat. Selanjutnya, variabel kompetensi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,795 > t tabel 1,986 dengan signifikansi <0,001 (<0,05). Hasil ini juga mengindikasikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, baik keterlibatan kerja maupun kompetensi kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial.

Tabel 7. Uji F
ANNOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.083	2	114.541	55.532	<.001
	Residual	191.824	93	2.063		
	Total	420.906	95			

Sumber: Olah Data SPSS (2026)

Uji simultan menggunakan analisis ANOVA dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Perilaku Konsumtif. Berdasarkan output pada **Tabel 7**, diperoleh nilai F hitung sebesar 55,532 > f tabel 3,094 dengan tingkat signifikansi <0,001 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Tabel 8. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.534	1.436

Sumber: Olah Data SPSS (2026)



Berdasarkan hasil analisis pada **Tabel 8**, diperoleh 0,544. Hal ini berarti pengaruh variabel Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja secara simultan berpengaruh sebesar 54,4% terhadap Kinerja Pegawai, sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel yang belum diteliti seperti Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Diklat, Gaya Kepemimpinan dan lain lain.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi liner berganda menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Uji parsial memperlihatkan nilai signifikansi variabel keterlibatan kerja berada di bawah 0,05, sehingga secara statistik dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sujadi *et al.* (2025) yang menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara konseptual, keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan keterikatan fisik, emosional, dan mental pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, dedikasi, dan motivasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu menyelaraskan kepentingan pribadi dengan tujuan organisasi.

Lebih lanjut, keterlibatan kerja yang tinggi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Pegawai yang terlibat secara aktif lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, mampu bekerja sama dalam tim, serta menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja baik secara individu maupun kolektif. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan kerja dapat menyebabkan pegawai bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa memberikan kontribusi optimal, yang berpotensi menurunkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi peningkatan keterlibatan kerja, seperti menyediakan peluang pengembangan diri, membangun komunikasi yang terbuka, dan memberikan penghargaan atas prestasi, agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, kompetensi kerja memiliki hubungan positif atau searah terhadap kinerja pegawai. Uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi kerja berada di bawah 0,05, sehingga secara statistik dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Makassar I. Hasil ini didukung oleh penelitian Marliana *et al.* (2024) yang menyimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja



pegawai. Secara konseptual, kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan langsung dengan pencapaian kinerja unggul, sehingga pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien sesuai dengan target organisasi.

Lebih lanjut, kompetensi kerja berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang profesional dan berorientasi pada kualitas. Kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan meningkatkan rasa percaya diri, komitmen, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja baik secara individu maupun kolektif. Pegawai yang kompeten akan lebih konsisten menjaga standar kerja, meningkatkan efisiensi, serta menghasilkan output yang berkualitas, sehingga kompetensi kerja terbukti menjadi faktor signifikan dalam mendorong optimalisasi kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan, nilai signifikansi variabel keterlibatan kerja dan kompetensi kerja berada di bawah 0,05 dengan nilai F-hitung yang lebih tinggi, sehingga secara bersama-sama kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Makassar I. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kompetensi kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterikatan emosional terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Sementara itu, kompetensi kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional menjadi modal utama agar pegawai mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai standar yang ditetapkan.

Kombinasi keterlibatan kerja yang tinggi dan kompetensi yang memadai akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan, baik dari aspek produktivitas, kualitas hasil kerja, maupun pencapaian target organisasi. Sinergi keduanya juga mendorong terciptanya budaya kerja yang positif, di mana pegawai lebih mudah berkolaborasi, adaptif terhadap perubahan, dan memiliki komitmen terhadap tujuan bersama. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara keterlibatan dan kompetensi dapat menghambat kinerja, karena motivasi tanpa kemampuan yang memadai atau kemampuan tanpa keterlibatan emosional tidak akan menghasilkan output yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola dan mengembangkan kedua aspek ini secara simultan



melalui strategi peningkatan keterlibatan kerja serta program pengembangan kompetensi agar kinerja pegawai terus meningkat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Makassar I” maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Makassar I. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan,
2. Kompetensi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Makassar I. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang mumpuni berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Keterlibatan kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Makassar I. kombinasi kedua variabel secara bersamaan berkontribusi dalam menentukan kualitas, produktivitas, dan hasil kerja pegawai.

SARAN

Penulis ini menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna oleh sebab itu penulis berharap kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan hasil penelitiannya yang tentunya merujuk pada hasil penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang dihasilkan dapat lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan atau subjek penelitian maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi
Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pihak Kantor Samsat Makassar I perlu terus meningkatkan kedua aspek tersebut. Upaya peningkatan keterlibatan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas prestasi, serta melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan agar mereka merasa memiliki peran penting dalam organisasi. Sementara itu, peningkatan kompetensi kerja dapat dilakukan melalui program pelatihan berkelanjutan, workshop, maupun pengembangan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan strategi ini, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat sehingga mampu mendukung pencapaian target penerimaan daerah secara optimal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini hanya berfokus pada variabel keterlibatan kerja dan kompetensi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan



untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada lingkup terbatas yaitu UPT Badan Wilayah Makassar I, sehingga peneliti berikutnya dapat memperluas objek penelitian pada instansi atau daerah lain agar hasilnya lebih bervariasi dan dapat dibandingkan. Dengan begitu, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperkaya literatur dan memberikan kontribusi lebih besar dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

REFERENSI

- Cresswell, J. W., & Cresswell, D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.)*. SAGE Publication
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ismail, M. I. & Ilyas, N. I. (2023) *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Marliana, Soesilo & Rukminingsih. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Universitas batanghari Jambi*. 24(1), 103-108
- Pahleviannur, M. R., De Grave, A., Saputra, D. N., Mardianto, D., Hafrida, L., Bano, V. O., Susanto, E. E., Mahardhani, A.J. & Alam, M.D.S. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Pradina Pustaka
- Sinaga, D. (2022). *Metodologi penelitian (penelitian kuantitatif)*. Jakarta: UKI Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (3rd ed.)*. Alfabeta.
- Sujadi, D. K. U., Mairing, J.P., & Arifin, H. (2025). Pengaruh Keterlibatan, Beban dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal accounting and finance management*. 6(1), 266-286
- Sundari, U. Y., Tri Panudju, A. A., Nugraha, A. W., Purba, F., *et al.* (2024). *Metode Penelitian*. CV. Gita Lentera.
- Suryani, A. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Dialektika Institute.

