

The influence of Employee Competency, Job Stress, Work Environment, and Performance Appraisal System toward Employee Performance at Kantor Pelayanan Pajak Pratama in Metro

Ardiansyah Japlani¹, Eva Purnamasari²

¹) Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro;
email: japlani_2006@yahoo.co.id

²) Dosen Administrasi dan Bisnis Politeknik Negeri Semarang;
email: eva.purnamasari@polines.ac.id

ABSTRACT

The research objective is to determine the influence of employee competency, job stress, work environment, and performance appraisal system together to have a significant influence on employee performance at the Pratama tax service office in Metro and to find out the most significant variables affecting employee performance in the Pratama tax service office in Metro. The population of this research were all employees of KPP Pratama, Metro Lampung City. This research was conducted through filling in the employee questionnaire. The research respondents were 50 employees who worked in Pratama tax service office in Metro. The sampling technique in this research used random sampling, while for the method of data analysis and hypothesis testing, the researcher used multiple linear regression methods supported by the SPSS version 20 program. The results of the research show that: 1) employee competency has a positive influence on employee performance 2) job stress has a negative effect on employee performance 3) work environment negatively affects employee performance 4) performance appraisal system has a negative effect on employee performance. The results of the study simultaneously showed that the research on employee competency, job stress, work environment, and performance appraisal systems did not significantly influence employee performance.

Keyword : *employees competency, job stress, work environment, and performance appraisal systems, employees performance.*

Pengaruh Kompetensi Pegawai, Job Stres, Lingkungan Kerja, dan Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi pegawai, job stres, lingkungan kerja, dan sistem penilaian kinerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama kota metro dan untuk mengetahui variable yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama kota metro. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan KPP Pratama Kota Metro Lampung. Penelitian ini dilakukan melalui pengisian kuesioner oleh karyawan. Responden penelitian adalah para karyawan yang bekerja di instansi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling random, sedangkan untuk metode analisis data dan uji hipotesis, penulis menggunakan metode regresi linier berganda yang didukung program spss versi 20. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2) job stres memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai 3) lingkungan kerja

berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai 4) sistem penilaian kinerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa penelitian kompetensi pegawai, job stres, lingkungan kerja, dan sistem penilaian kinerja tidak memberikan pengaruh secara signifikansi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kompetensi pegawai, job stress, lingkungan kerja, dan sistem penilaian kinerja

PENDAHULUAN

Sistem pengendalian manajemen adalah bagian dari pengetahuan perilaku terapan (*applied behavioral science*). Pada dasarnya, sistem ini berisi tuntutan kepada kita mengenai cara menjalankan dan mengendalikan perusahaan perusahaan atau organisasi yang dianggap baik. Menurut Edi Sukarno menyatakan bahwa Sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem terintergrasi antara proses, strategi, pemrograman, penganggaran, akuntansi, pertanggungjawaban, yang hakikatnya untuk membantu orang dalam menjalankan organisasi atau perusahaan agar hasilnya optimal.

Penelitian ini difokuskan pada instansi yang bergerak di bidang pajak yaitu di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro karena KPP Pratama Kota metro saat ini sedang mencanangkan pengembangan zona integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi, dan juga dengan semangat nilai-nilai kementerian keuangan, integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro terus mengembangkan layanan prima kepada wajib pajak demi kemudahan dan kenyamanan wajib pajak didukung pula oleh pegawai yang profesional dan handal KPP Pratama Kota Metro optimis dapat terus meningkatkan pelayanan demi mencapai kesempurnaan, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro telah meraih penghargaan sebagai juara 1 lomba pelayanan di lingkungan kanwil DJP Bengkulu dan Lampung dari tahun 2014-2016 berturut-turut dan akan terus meningkatkan prestasi sampai tingkat nasional.

Upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, Pimpinan

maupun pegawai di bawahnya dalam melakukan tugasnya dibantu oleh pegawai lain, sehingga keberhasilan pemimpin melaksanakan tugas dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain artinya kinerja pimpinan dipengaruhi oleh kinerja pegawai jika kinerja pegawai baik maka akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan selanjutnya kinerja organisasi. Maka dari itu, kinerja organisasi tergantung bagaimana pimpinan dan pegawai berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi, dengan demikian pemimpin mempunyai peran yang penting, tidak hanya memotivasi dan mengelola pegawainya, tetapi juga penting memperhatikan kondisi pegawai baik secara fisiologi, psikologi, ataupun tingkah laku untuk meningkatkan kinerja pegawai secara perorangan sehingga akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan dan memberikan umpan balik (*feedback*) yang tepat terhadap perilaku yang direfleksikan dalam peningkatan kinerja.

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan wajib pajak membayar pajak berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama metro itu juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan

fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu instansi

Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang pegawai tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja, job stres, kompetensi pegawai dan masih banyak lagi faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Syafaruddin (2001) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepuasan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

Fadly (2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak instansi itu sendiri. Disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Mangkunegara:2006) oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Selama ini banyak instansi negara yang sangat membutuhkan pegawai yang mempunyai kemampuan atau

kompetensi yang memadai oleh karena itu banyak instansi yang selalu mengutamakan kompetensi dalam pegawainya dalam penerimaan pekerjaan. Karena suatu instansi tidak main-main dalam mengambil pegawai agar dapat meningkatkan pendapatan pajak yang lebih tinggi lebih dari biasanya. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitasnya pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Dessler G, 1997). Untuk mencapai hasil kerjanya yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Sistem penilaian kinerja juga dapat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi juga sangat diperlukan karena sistem penilaian tersebutlah yang dapat menilai kinerja pegawai dan dari sistem inilah para manajer atau pemimpin perusahaan dan instansi dapat menilai kinerja para pegawai lewat Sistem Penilaian Kinerja ini (Japlani, 2019), tujuan yang mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan akan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu ditingkatkan dari mereka sehingga pegawai akan meningkatkan kinerjanya

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di pendahuluan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro ?
2. Apakah Job Sters berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro ?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro ?
4. Apakah Sistem Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro?
5. Apakah Kompetensi Pegawai, Job Stres, Lingkungan Kerja dan Sistem Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi pegawai berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro
2. Untukmengetahuiapakah job stres berpengaruh positifterhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro
4. Untuk mengetahui apakah Sistem Penilaian Kinerja berpengaruh positif sinifikansi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro
5. Untuk mengetahui apakah Kompetensi Pegawai, Job Stres, Lingkungan Kerja dan Sistem Penilaian Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Kota Metro

Landasan Teori Kinerja Pegawai

Supranto (2009) menjelaskan secara etimologi,kinerja berasal dari kata performance berasal dari kata toperform yang mempunyai beberapa masukan (entris):

1. Melakukan pekarjaan dengan baik

2. Memenuhi dan menjalankan kewajiban
3. Melaksanakan suatu tanggung jawab
4. Melakukan suatu yang dilakukan oleh seseorang

Kompetensi Pegawai

Wibowo (2007:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Ruky (2001) kompetensi merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitifitas perasaan seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya karena kompetensi terkait dengan keterampilan psikologis, maka dampak yang diakibatkan lebih abstrak namun tetap bisadirasakan seperti misalnya perilaku sopan, disiplin, keteguhan hati, kemampuan untuk dapat bekerja sama, membantu orang lain, dan sebagainya. Konsep kompetensi merupakan istilah sosiologis yang mempresentasikan pengembangan dan kecerdasan emosional seseorang yang merupakan kumpulan karakter kepribadian, kepekaan sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan menjadi ciri-ciri hubungan dengan orang lain.

Job Stres

Menurut philip (1994) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nerveus dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif tidak dapat rilaks, ataupun memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut Mangkunegara (2006) stres adalah suatu respon adaptif terhadap situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Kita sering mendengar bahwa stresmerupakan akibat negatif dari kehidupan modern.

Lingkungan Kerja

Menurut Mathis (2004) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakan dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Wijayanto (2011) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sistem Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegoro (2006:10) evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Ada beberapa metode penilaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Lesmana (2011) menyatakan bahwa metode yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu
2. Metode penilaian berorientasi masa depan

METODELOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dimana dalam penelitian ini akan menggunakan angka dalam penyajian data dan analisis yang digunakan yaitu uji statistika, yang dipandu oleh hipotesis tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro. Jumlah populasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro adalah 100, dan tingkat kesalahan yang

dikehendaki adalah 5%, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin adalah 50 sampel 50 pegawai pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro. Sedangkan, data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen perusahaan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, studi pustaka, dan wawancara. Analisis data yang digunakan antara lain, uji instrumental, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji signifikansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumental

Uji Validitas

Untuk menentukan valid tidaknya item dalam kuesioner kriteria ujinya adalah

Jika $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} berarti valid, dan sebaliknya

Jika $T_{hitung} <$ dari T_{tabel} berarti tidak valid

Pada taraf signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah responden sebanyak 50 responden maka pada T_{tabel} diperoleh nilai 0,279. Dari hasil uji validitas diketahui bahwa semua instrumen dalam variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi apabila yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah () dari *chronbach* dengan taraf signifikansi 0,05 yang akan dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriterianya adalah jika >0.60 =tidak reliabel dan jika $0,60$ =reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini setiap variabel memiliki nilai Alpha lebih dari 0,60, sehingga dapat

disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan pada data variabel yang diperoleh dengan angket skala

likert. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnovz*.

Uji Normalitas Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji normalitas kompetensi pegawai teradap kinerja pegawai adalah sebagaimana tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,46543714
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,096
	Absolute Negative	,051
		-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,677
Asymp. Sig. (2-tailed)		,749

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah 2019

Berdasarkan tabel 1 hasil uji normalitas kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,749 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Normalitas Job Stres Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji normalitas job stres terhadap kinerja pegawai adalah sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,60280758
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,096
	Absolute Negative	,096
		-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,679
Asymp. Sig. (2-tailed)		,746

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah 2019

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas job stres terhadap kinerja pegawai didapatkan

hasil yang signifikansi sebesar 0.746 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Normalitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun hasil uji normalitas lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,48154791
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,080
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,703
Asymp. Sig. (2-tailed)		,706

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil yang signifikansi sebesar 0.706 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Normalitas Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji normalitas sistem penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,52953050
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,058
	Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,663
Asymp. Sig. (2-tailed)		,772

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas sistem penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil yang signifikansi sebesar 0.772 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Normalitas Kompetensi Pegawai, Job Stres, Lingkungan Kerja, Dan Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji normalitas kompetensi pegawai, job stres, lingkungan kerja, dan sistem penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,34034806
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,055
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,723
Asymp. Sig. (2-tailed)		,673

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
- Sumber : data diolah 2019

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas kompetensi pegawai, job stres, lingkungan kerja, dan sistem penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil yang signifikansi sebesar 0.673 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Pengujian metode analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS adapun hasil regresi linier berganda dari data primer yang diolah dapat dilihat pada tabel 6.

Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,463	15,056		,629	,533
1 (X1)	,356	,173	,291	2,055	,046
(X2)	,118	,207	,081	,568	,573
(X3)	,235	,185	,184	1,269	,211
(X4)	,166	,158	,149	1,051	,299

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI(Y)

Sumber : data diolah 2019

1. Koefisien regresi kompetensi pegawai sebesar 0,291, artinya koefisien bersifat positif artinya ada hubungan yang searah antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.
2. Koefisien regresi job stres sebesar 0,081, artinya koefisien bersifat positif artinya ada hubungan yang searah antara job stres terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,184, artinya koefisien bersifat positif artinya ada hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi sistem penilaian kinerja sebesar 0,149, artinya koefisien bersifat positif artinya ada hubungan yang searah antara sistem penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji T

Dengan tingkat signifikansi menggunakan 5%, tabel distribusi dengan pengujian (signifikansi = 0.05) hasil diperoleh untuk sebesar 1.676.

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,463	15,056		,629	,533
1 (X1)	,356	,173	,291	2,055	,046
(X2)	,118	,207	,081	,568	,573
(X3)	,235	,185	,184	1,269	,211
(X4)	,166	,158	,149	1,051	,299

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI(Y)

Sumber : data diolah 2019

1. Hipotesis Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai
Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa kompetensi pegawai memiliki koefisien sebesar (0.046<0.05) hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Hipotesis Job Stres Terhadap Kinerja Pegawai
Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa job stres memiliki koefisien sebesar (0.573>0.05) hal ini berarti hipotesis ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa job stres berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
3. Hipotesis Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar (0.211> 0.05) hal ini berarti Hipotesis ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai
4. Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa sistem penilaian kinerja memiliki koefisien sebesar (0.299> 0.05) hal ini berarti Hipotesis ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian

kinerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Model regresi ini dikatakan berpengaruh secara bersama-sama apabila nilai probabilitas signifikansi dari tabel anova kurang dari 0.05 ($\text{sig} < 0.05$) maka variabel independen, sebaliknya apabila probabilitas signifikansi lebih dari 0.05 ($\text{sig} > 0.05$) maka variabel independen tersebut secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel 8.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai, job stres, lingkungan kerja, dan sistem penilaian kinerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	47,627	1	47,627	3,885	,055 ^b
Residual	588,453	48	12,259		
Total	636,080	49			

- a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI
- b. Predictors: (Constant), KOMETENSIPEGAWAI

Sumber : data diolah 2019

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan hasil uji pengaruh simultan menunjukkan nilai signifikansi 0.055 yang berarti angka ini diatas 0.05 atau $0.055 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai, job stres, lingkungan kerja, sistem penilaian kinerja secara bersama-sama atau secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai, karena nilai signifikansi dari tabel ANOVA lebih besar dari 0.05

Koefesien determinasi (R²)

Koefesien determinasi diperlukan untuk mengukur seberapa besar kompetensi pegawai, job stres, lingkungan kerja, sistem penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9 Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,310	,056	3,501

- a. Predictors: (Constant), KOMETENSIPEGAWAI
- b. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber : data diolah 2019

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS versi 20, dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square yang diperoleh sebesar 0.310 angka tersebut memberikan arti bahwa kompetensi

pegawai, job stres, lingkungan kerja, sistem penilaian kinerja sebesar 31% dan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di instansi pajak kota metro artinya semakin besar kompetensi yang dimiliki pegawai pajak maka akan mempermudah pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Job stres memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di instansi pajak kota metro , artinya stres pekerjaan yang dialami pegawai pajak karena banyaknya pekerjaan yang begitu banyak dan membuat mereka kebingungan dalam melakukan pekerjaannya dan bosan dan kelelahan.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, artinya lingkungan yang tidak baik akan membuat para pegawai tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
4. Sistem penilaian kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, artinya sistem penilaian kinerja belum banyak dipahami oleh para pegawai dan mungkin membuat tekanan penilaian kerja untuk para pegawai
5. Kompetensi pegawai, Job stres, Lingkungan kerja, dan Sistem penilaian kinerja terhadap Kinerja Pegawai karena dalam hasil secara simultan bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantaranya adalah:

1. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan kinerja pegawai yang ada di kantor pelayanan pajak pratama kota metro serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Khususnya yang berminat untuk

mengetahui lebih jauh tentang kantor pelayanan pajak pratama kota metro (melakukan penelitian) maka perlu modifikasi variabel kompetensi pegawai, job stres, lingkungan kerja, dan sistem penilaian kinerja baik menambah variabel lain atau menambah time series datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

2. Bagi instansi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Metro , sebagai acuan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang baik di instansi KPP Pratama kota Metro.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di instansi KPP Pratama Kota Metro, instansi hendaknya meningkatkan kualitas sumber daya manusia semakin tinggi kinerja pegawai yang baik dan handal maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- ALWI, Syafaruddin,(2001)Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Edisi Keempat, Yogyakarta: BPF
- Dessler G, (1997),*Human Resource Management*, Florida International University.
- Fadly, Nur F (2010).Pengaruh Sisitem Pengukuran Kinerja Komprehensif terhadap Kinerja Manajerial dengan Kejelasan Peran danKomitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada perusahaan manufaktur di Riau dan Kepulauan Riau). Skripsi. Universitas Riau, Riau
- Lesmana,Desi(2011)PengaruhPenganggaranP artisipatif,Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Inseftif terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. Jurnal Ekonomi dan Informas Akuntansi, Vol. 1 No. 3, Hal 1-15

- Ruky, Achmad S,(2001)Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, A. P. (2006).Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Jakarta:Refikaadithama.
- Moeherinno. (2009).*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Moon, philip, (1994).*Penilaian Karyawan*, Alih Bahasa. Jakarta: Pustaka BinamanPressindo.
- Mathis,(2004). *Pengertian penilaian kinerja*. Jakarta:Pustaka Utama.
- Suwarto, A Japlani,(2019). Pengaruh Reward Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Great Giant Pineapple, DERIVATIF: Jurnal Manajemen 13 (2)
- Supranto,Tommy,(2009).*Pengantar teori dan manajemen*, Yogyakarta: Medpress
- Wijayanto,Aris,(2011),Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan,Manajemen IKM Volume 6 No 2 Tahun 2011 Hal 81-87