



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

## PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA RELAWAN PAJAK TAX CENTER DIWILAYAH KERJA KPP PRATAMA PEKANBARU SENAPELAN

**Heri R Yuliantoro<sup>1</sup>, Maulana Irsyadillah<sup>2</sup>**

*Program Studi Akuntansi Perpajakan, Politeknik Caltex Riau, Pekanbaru<sup>1,2</sup>*

Correspondent: heriry@pcr.ac.id

### **Abstract**

*This study intends to ascertain the impact of the skills and training that the Tax Center Volunteers at KPP Pratama Senapelan Pekanbaru possess on the output of their work. This study is a kind of quantitative research, specifically a positivist-based research methodology that uses research instruments to collect data and statistical quantitative data analysis to test a predetermined hypothesis about a particular population or sample. The Tax Center of the Regional Work Office of KPP Pratama Senapelan Pekanbaru served as the site for this study. The research instrument used in this study was a questionnaire. Up to fifty tax volunteers from the KPP Pratama Senapelan Pekanbaru Tax Center will get the questionnaire, which will then be statistically processed using SPSS software. Partially competent workers do significantly better at work, according to the study's findings. In the meanwhile, training has little impact on job performance and is not important. so that improved competence will also result in improved work performance. However, training does not significantly affect work performance; therefore, when competence and training rise, work performance will also increase. and the other way around.*

*Keywords: Competence, Training and Work Achievement*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan yang dimiliki oleh Relawan Pajak Tax Center Diwilayah Kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru terhadap prestasi kerja yang dihasilkan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan pada Tax Center Diwilayah Kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru. Pada penelitian ini, instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner tersebut akan dibagikan kepada responden sejumlah 50 orang relawan pajak Tax Center Diwilayah Kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru, kemudian akan diolah secara statistik dengan software SPSS. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Sedangkan pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga jika terjadi peningkatan kompetensi maka akan meningkatkan pula prestasi kerja. Namun sebaliknya untuk pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Sehingga jika terjadi peningkatan kompetensi dan pelatihan, maka akan meningkatkan pula prestasi kerja.

Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan dan Prestasi Kerja.



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

## PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dan kementerian yang bertanggung jawab atas pendidikan telah berkolaborasi untuk menciptakan program inklusi kesadaran pajak dengan tujuan menumbuhkan generasi yang memiliki pengetahuan tentang pajak di Indonesia. Salah satu aspek dari program inklusi kesadaran pajak di perguruan tinggi adalah melaksanakan kegiatan sukarelawan pajak (Wijaya & Maulita, 2022). Dirjen Pajak mengimplementasikan reformasi birokrasi ini dengan menyederhanakan peraturan pajak, mengintroduksi aplikasi baru, dan melaksanakan kampanye kesadaran publik tentang perpajakan (Hamdan, Bulutoding, & Sumarlin, 2022). Kampanye ini ditargetkan kepada individu dari tingkat sekolah dasar hingga perguruan tinggi, dengan fokus khusus pada promosi inklusi pajak. Sebagai bagian integral dari inisiatif inklusi kesadaran pajak di perguruan tinggi, koordinasi inisiatif sukarelawan pajak diimplementasikan (Hamdan, Bulutoding, & Sumarlin, 2022).

Relawan pajak, sebagai pelaku dalam inisiatif kesadaran pajak, menjalin kemitraan antara otoritas pajak dan institusi pendidikan. Menurut modul yang diterbitkan oleh Direktorat P2 Humas dan Direktorat TBP DJP pada tahun 2019, peran relawan pajak kini tidak dapat diabaikan. Tugas relawan pajak melibatkan bantuan kepada wajib pajak, baik secara individu (Aprilia & Rani, 2020) maupun kelompok, dalam memenuhi kewajiban perpajakannya, terutama dalam mendukung pelaporan pajak secara elektronik. Relawan pajak dipilih khusus dari kalangan mahasiswa, yang dikenal cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi (Wijaya & Maulita, 2022).

Prestasi kerja yang tinggi merupakan dambaan setiap organisasi, termasuk organisasi nirlaba seperti Tax Center. Prestasi kerja relawan pajak di Tax Center menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, yaitu memberikan pelayanan pajak yang berkualitas kepada masyarakat. Dalam konteks relawan, hal ini lebih menonjol karena relawan secara sukarela menyumbangkan waktu dan keterampilan mereka untuk mendukung suatu tujuan tertentu, dalam hal ini, kegiatan pajak. Prestasi kerja relawan menjadi aspek kunci dalam menentukan efektivitas dan keberlanjutan program, serta keberhasilan mencapai tujuan organisasi (Aprilia & Rani, 2020). Oleh karena itu,



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

meningkatkan prestasi kerja relawan perlu mendapat perhatian serius dari organisasi agar program-program yang dijalankan dapat berhasil dengan optimal.

Dalam prestasi kerja relawan pajak di Tax Center terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, di antaranya kompetensi dan pelatihan. Prestasi kerja relawan pajak dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kerja sama, inisiatif, dan keandalan (Agus Faisol, Nusri Leapatra Chamalinda, & Rahman Hakim, 2022) (Aprilda, 2017). Berdasarkan faktor yang diyakini mempengaruhi prestasi kerja antara lain kompetensi dan pelatihan. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Menurut (Aprilda, 2017) (Wicaksono, 2020) Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh relawan pajak, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkannya. kompetensi relawan pajak dapat diukur melalui dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Hal ini dapat diukur melalui Pre-test yang diberikan oleh pihak DJP. Pengetahuan diukur dari pemahaman relawan pajak terhadap peraturan perpajakan. Keterampilan diukur dari kemampuan relawan pajak dalam memberikan pelayanan perpajakan kepada wajib pajak. Sikap kerja diukur dari etos kerja dan tanggung jawab relawan pajak dalam menjalankan tugasnya (Agus Faisol, Nusri Leapatra Chamalinda, & Rahman Hakim, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi dan semakin sering mengikuti pelatihan, maka prestasi kerja yang dihasilkan akan semakin tinggi (Wicaksono, 2020) (Linawati, 2020).

Fenomena yang terjadi di Relawan Pajak Tax Center saat ini adalah implementasi program baru oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP), yang diberi nama RENJANI (Relawan Pajak Untuk Negeri). Program ini menandai perubahan signifikan dibanding tahun-tahun sebelumnya. RENJANI menawarkan kegiatan yang lebih kompleks, dimulai dari proses seleksi calon relawan di tingkat perguruan tinggi, tahap seleksi dan pelatihan calon relawan, pengumuman hasil seleksi relawan pajak yang lolos, hingga pelaksanaan kegiatan relawan



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

itu sendiri.

Dalam menjalankan kegiatan relawan pajak, partisipan akan diberi poin yang harus mereka kumpulkan. Tujuan dari pengumpulan poin ini adalah untuk ditukarkan dengan sertifikat, yang nilainya akan bergantung pada jumlah poin yang berhasil dikumpulkan oleh relawan. Hal ini menunjukkan bahwa RENJANI tidak hanya menekankan pada kontribusi aktif terhadap masyarakat melalui pelaksanaan kegiatan pajak, tetapi juga memberikan penghargaan yang dapat diukur melalui sertifikat berdasarkan tingkat partisipasi dan kontribusi relawan.

### ***Perumusan Masalah***

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja relawan pajak Tax Center diwilayah kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja relawan pajak di Tax Center diwilayah kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru?

### ***Tujuan Penelitian***

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja relawan pajak Tax Center diwilayah kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja relawan pajak Tax Center diwilayah kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja relawan pajak Tax Center diwilayah kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru.

### ***Kontribusi Penelitian***

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dari aspek teoritis dan aspek praktis maupun kepada pihak-pihak yang membutuhkan.

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai apakah



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

kompetensi, dan pelatihan mempengaruhi kinerja relawan pajak pada Tax Center di wilayah kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru. serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan wawasan ilmu pengetahuan yang secara teoritis di pelajari di Tax Center.

## b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menambah wawasan baru tentang relawan pajak dan memberikan kesadaran wajib pajak untuk melaporkan pajaknya tepat waktu dan menyadarkan kita akan pentingnya pengetahuan kompetensi dan pelatihan agar menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal.

## LITERATUR REVIEW DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan kemampuan yang diinginkan oleh suatu organisasi dari karyawan, dengan tujuan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kontribusi terhadap tujuan perusahaan atau instansi. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, dengan syarat bahwa pencapaian tersebut dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral serta etika (Linawati, 2020). Prestasi kerja juga mencakup hasil kerja yang diperoleh melalui penerapan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang diinvestasikan oleh individu (Syafriana, 2017).

### 2. Kompetensi

Menurut (Sudarmanto, 2019) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Menurut Badan Kepegawaian Negara 2003 kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, efisien. Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

### 3. Pelatihan

Menurut (Eko Widodo, 2015), pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara terstruktur, sehingga dapat mencapai kinerja profesional di bidangnya. Pelatihan diartikan sebagai suatu proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan standar yang berlaku saat ini.

Selain itu, (Rachmawati, 2008) memberikan definisi pelatihan sebagai suatu wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku khusus yang terkait dengan pekerjaan mereka. Sementara itu, menurut (Rivai & Sagala, 2011), pelatihan adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah perilaku pegawai guna mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam hal peningkatan keahlian dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas saat ini.

### 4. Relawan Pajak

Relawan Pajak adalah individu yang dengan sukarela menyumbangkan waktu, tenaga, pemikiran, dan keahliannya untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan edukasi perpajakan. Dalam konteks ini, Relawan Pajak menjadi bagian dari upaya edukasi perpajakan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perpajakan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 9 Peraturan Direktur Jenderal Pajak No.PER-12/PJ/2021



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

tentang Edukasi Perpajakan. Program Relawan Pajak dilaksanakan sesuai dengan Memorandum Resmi No. ND1317/J.09/2019, dengan tujuan mempromosikan partisipasi pihak ketiga dalam operasi perpanjangan pajak serta meningkatkan kepatuhan wajib pajak. Program ini terutama difokuskan pada mahasiswa di bawah naungan tax center atau program studi perpajakan di seluruh Indonesia, yang merupakan organisasi mitra. Tax Center adalah lembaga di perguruan tinggi yang berfungsi sebagai pusat pengkajian, pendidikan, pelatihan, dan sosialisasi perpajakan. Kegiatan Relawan Pajak melibatkan publikasi, pendaftaran, pelatihan, dan penyeleksian relawan yang berasal dari mahasiswa. Dalam hal ini, jadwal kegiatan pendayagunaan, tempat, dan jumlah relawan ditentukan oleh Kanwil DJP. Mahasiswa yang terpilih harus mengikuti pelatihan, dan setelahnya, relawan pajak yang memenuhi syarat akan diberikan tugas untuk memberikan edukasi langsung kepada wajib pajak. Tujuan program Relawan Pajak adalah meningkatkan keterlibatan pihak ketiga dalam edukasi perpajakan dan asistensi SPT Tahunan, serta mengatasi keterbatasan jumlah petugas pajak. Tugas relawan pajak mencakup asistensi SPT Tahunan untuk Wajib Pajak Orang Pribadi dan Badan, serta keterlibatan dalam kegiatan sosial mandiri, seperti penyampaian informasi atau materi perpajakan kepada Wajib Pajak sebagai narasumber atau pendamping narasumber (Wijayani, Kusno, & Ismawanto, 2022).

### ***Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak***

Kompetensi menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Prayitno, 2020) dikatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya agar mencapai prestasi kerja yang optimal.

Adanya kompetensi membuat pemahaman diri setiap individu mengenai pekerjaannya tidak mengalami kesulitan sehingga mampu mencapai prestasi kerja yang baik. Kompetensi sangat penting bagi relawan pajak. Menurut (Prayitno, 2020) relawan pajak sangat



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

membutuhkan kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kekurangan kompetensi yang terjadi pada relawan pajak tidak hanya diakibatkan oleh pengalaman mereka saja, tetapi juga sering diakibatkan karena minimnya pelatihan tentang pentingnya kompetensi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2018) bahwa seseorang yang memiliki tingkat kompetensi yang rendah akan cenderung memiliki prestasi kerja yang rendah pula.

**H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja relawan pajak Tax Center di wilayah kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru.**

### ***Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak***

Menurut (Mangkunegara, 2017) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan kompetensi dan pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja. Pelatihan sangat penting bagi relawan pajak. Menurut (Mangkunegara, 2017) relawan pajak sangat membutuhkan pelatihan agar dapat meningkatkan kompetensi dan prestasinya dalam bekerja. Kurangnya pelatihan yang diterima relawan pajak tidak hanya diakibatkan oleh keterbatasan anggaran, tetapi juga sering diakibatkan karena minimnya kesadaran pihak penyelenggara akan pentingnya pelatihan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ernawati, 2018) bahwa semakin sering relawan mendapat pelatihan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.

**H<sub>2</sub>: Pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja relawan pajak Tax Center di wilayah kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru.**

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis dan Sumber Data***

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019). Data kuantitatif pada penelitian ini yaitu berupa skor jawaban dari kuesioner yang dijadikan angka berdasarkan skala likert.

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada relawan pajak tax canter diwilayah kerja KPP Pratama Pekanbaru Senapelan

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh relawan pajak Tax Center diwilayah kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru, yang terdiri dari 3 Tax Center yaitu Politeknik Caltex Riau, Universitas Lancang Kuning, Universitas Persada Bunda dengan total: 50 relawan pajak. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan (Sugiyono, 2019): “Sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus atau sampling total, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi”.

Berikut ini adalah definisi operasional dari penelitian "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center diwilayah kerja KPP Pratama Senapelan Pekanbaru ":



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

**Tabel 1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Varibel	Definisi Variabel	Indikator Pengukuran Variabel	Sumber
Prestasi Kerja Relawan Pajak (Y)	Kemampuan yang diinginkan oleh Tax Center dari relawan pajak Dengan tujuan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kontribusi terhadap tujuan Tax center	1. Kejujuran 2. Kedisiplinan 3. Kreativitas	(Hasibuan, 2012)
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau Tugas Relawan Pajak	1. Pengalaman Kerja 2. Latar Belakang Pendidikan	(Aprilda, 2017)
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	Serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Individu untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara terstruktur, sehingga dapat mencapai kinerja profesional di bidangnya	1. Relevansi Materi Pelatihan 2. Kualitas Instruktur 3. Metode Pelatihan 4. Sarana dan Prasarana	(Eko Widodo, 2015)

***Skala Pengukuran Data***

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menganalisis data yang diperoleh. Menurut (Sugiyono, 2019) analisis penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam analisis penelitian terdapat pengukuran variabel yang bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang ada di dalam kuesioner. Semua jawaban tersebut bersifat deskriptif maka diberi nilai agar menjadi data



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

kuantitatif. Metode skala likert digunakan untuk menentukan jawaban dari setiap pertanyaan dengan bobot pertanyaan sebagai berikut.

**Tabel 2**  
**Tabel Pengukuran dengan Skala Likert**

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Setuju (S)	3
4	Sangat Setuju (SS)	4

Sumber : Olah data penulis

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja pada relawan pajak. Responden penelitian ini adalah relawan pajak pada Tax Center di wilayah kerja KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. Untuk pertanyaan seluruhnya sebanyak 50 butir pertanyaan, dengan 19 butir pertanyaan untuk variabel Kompetensi (X1), 8 butir pertanyaan untuk Pelatihan (X2) dan 22 butir pertanyaan untuk prestasi kerja. Hasil penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar melalui gform. Hasil penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar melalui google form. Kuesioner disebar kepada responden sebanyak 50 responden, hasil yang balik sebanyak 50 responden.

**Tabel 3**  
**Distribusi Responden**

Keterangan	Kriteria	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	18
	Perempuan	41	82
	Total	50	100
Tax Center	Universitas Lancang Kuning	22	44
	Politeknik Caltex Riau	20	40
	Universitas Persada Bunda	8	16
	Total	50	100

Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak daripada laki-laki yaitu sebanyak 82% sedangkan yang laki-laki sebanyak 18%. Relawan



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

Pajak pada Tax Center Lancang Kuning yaitu sebanyak 22 relawan lalu diikuti oleh relawan Pajak pada Tax sebanyak 20 relawan.

## *Analisa Data*

### *Uji Kualitas Data*

#### Uji Validitas Data

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa setiap data penelitian memiliki nilai koefisien korelatif atau nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan pertanyaan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk diolah sebagai data penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian penelitian ini terlihat pada Tabel 3 berikut ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Data Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,953	0,60	Realibel
Prestasi (X2)	0,909	0,60	Realibel
Prestasi Kerja (Y)	0,923	0,60	Realibel

*Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS*

Melalui tabel hasil pengujian peneliti menyimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel baik variabel independen maupun variabel dependen karena memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60.

### *Uji Asumsi Klasik*

#### Uji Normalitas

Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan uji normalitas :



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Data Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,43316156
Most Extreme Differences	Absolute	0,113
	Positive	0,113
	Negative	-0,100
Test Statistic		0,113
Asymp. Sig. (2- tailed)		.151 <sup>c</sup>

*Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS*

Berdasarkan hasil output SPSS diatas hasil dari nilai asymp sig (2-tailed) adalah 0,151. Hal ini menunjukkan data residual sudah terdistribusi secara normal dan model layak untuk dipakai dalam penelitian

### Uji Multikoleniaritas

Berdasarkan olahan data pada tabel dibawa ini, menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak ada gejala multikoleniaritas.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Keterangan
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
Kompetensi (X1)	0,384	2,605	Tdak terjadi multikoleniaritas
Pelatihan (X2)	0,384	2,605	Tdak terjadi multikoleniaritas

*Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS*



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

## Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji glejser seperti tabel dibawah ini jika nilai signifikan (sig) antara variabel bebas residual absolut  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan olahan data penelitian dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel yaitu  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	Keterangan
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Beta			
(Constant)	6,584	3,906	1,685	0,099	
Kompetensi (X1)	0,070	0,088	0,183	0,431	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pelatihan (X2)	-0,274	0,202	-0,313	0,182	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS

## Analisis Regresi Liner Berganda

Hasil dari analisis regresi linier berganda ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Data Regresi Liner Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	27,588	6,452	4,276	0,000
Kompetensi (X1)	0,763	0,146	5,236	0,000
Pelatihan (X2)	-0,018	0,334	-0,053	0,958

Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

$$Y = 27,588 + 0,763X_1 - 0,018X_2 + e$$

## *Uji Hipotesis*

### Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dijabarkan didapatkan hasil variable kompetensi yaitu sebesar 5,236 dan nilai signifikansi nya 0,000 < 0,05 maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menjadikan bahwa semakin tinggi kemampuan kompetensi yang dimiliki mahasiswa maka akan tinggi juga prestasi kerja mahasiswa. Hal ini menjadikan bahwa tingginya kompetensi yang dimiliki relawan pajak terhadap prestasi kerja. Hal ini serupa dengan (Rahmiati, 2018) berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki maka prestasi kerja akan semakin baik pula. Sebaliknya penelitian (Nurindah & Rahim, 2018) yang menyatakan bahwa tingginya kompetensi yang dimiliki tidak mampu meningkatkan prestasi kerja.

Kompetensi adalah salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian prestasi kerja relawan pajak. Menurut (Aprilda, 2017), kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas, yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Apabila relawan pajak memiliki kompetensi yang baik, tentu saja hal tersebut akan meningkatkan prestasi kerja. Sehingga menyatakan adanya pengaruh terhadap prestasi kerja bagi relawan pajak. Artinya secara parsial variabel prestasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi responden salah satu pertanyaan “Mahasiswa memiliki kemampuan ide dan gagasan secara jelas menghadapi kesiapan kerja” hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dalam kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Tanpa adanya kompetensi dalam kemampuan melaksanakan tugas maka dapat menurunkan tingkat prestasi kerja. Pernyataan ini didukung oleh hasil kuesioner yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 dari 50



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

responden yang artinya Sebagian besar relawan pajak memiliki kompetensi dalam prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja bagi relawan pajak.

Hal ini serupa dengan penelitian (Wicaksono, 2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember” yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, yaitu apabila kompetensi meningkat maka tentu saja akan meningkatkan prestasi kerja relawan pajak, yang dalam hal ini adalah relawan pajak tax center Universitas Jember.

## Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dijabarkan didapatkan hasil variable pelatihan yaitu sebesar -0,053 dan nilai signifikansi nya  $0,958 > 0,05$  maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa rendahnya pelatihan terhadap prestasi kerja. Hal ini serupa dengan (Prasetya N, Faizal, & Choirunnisak, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk, menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan yang dilaksanakan tersebut diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang yang bekerja sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Selain itu dengan pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pekerja sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal. Namun, pada hasil penelitian ini pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Artinya relawan pajak dengan pelatihan terhadap prestasi kerja tidak berpengaruh.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi responden salah satu pertanyaan “Materi



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja saya” hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Namun hasil dari responden masih ada sebanyak 17 dari 50 responden yang menyatakan bahwa pelatihan tidak terlalu bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja bagi relawan pajak.

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berikut tabel hasil pengolahan dengan koefisien determinasi:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Data Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	0,599	0,582	4,52650

Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa Adjusted R.Square sebesar 0,582 hal ini kompetensi dan pelatihan dapat mempengaruhi prestasi kerja sebesar 58,2%, setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen. Sedangkan sisanya 41,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center diwilayah kerja KPP Pratama Pekanbaru Senapelan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Sedangkan pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga jika terjadi peningkatan kompetensi maka akan meningkatkan pula prestasi kerja. Namun sebaliknya untuk pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,582. Hal ini menunjukkan bahwa 58,2% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja Relawan Pajak Tax Center diwilayah kerja KPP Pratama Pekanbaru



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

Senapelan, dijelaskan oleh variabel bebas kompetensi dan pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 41,8% ( $100\% - 58,2\% = 41,8\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## REFERENSI

- Wijaya, H., & Maulita, D. (2022). Relawan Pajak Dalam Upaya Pendampingan Pelaporan Pajak Di Lingkungan Universitas Serang Raya. *Progress Conference* . 5(2), pp. 288-292. Lumajang: ITb WIGA.
- Hamdan, M., Bulutoding, L., & Sumarlin, S. (2022). Kajian Kinerja Relawan Pajak Dalam Perspektif Islam Untuk Meningkatkan Kepatuhan Pajak. *ISAFIR: Islamic Accounting And Finance Review* , II (2), 205-220.
- Aprilia, A., & Rani, P. (2020). Pengaruh Metode Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Materi Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak (Studi Empiris Pada Relawan Pajak 2019 Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Selatan II). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* , IX (2), 91.
- Agus Faisol, I., Nusri Leapatra Chamalinda, S., & Rahman Hakim, T. I. (2022). Penguatan Kompetensi Relawan Pajak Universitas Trunojoyo Madura. *Jurnal Altifani* , II (4), 327-333.
- Aprilda. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal Dan Informasi Regional I Medan). *Jurnal Administrasi Publik* , III (2), -.
- Wicaksono, G. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen* , IV (1), 64-69.
- Linawati. (2020). Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal) . *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial* , IV (1), 61-75.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Riau Economic And Business Review* , IV (8), 1-12.
- Wijayani, D. I., Kusno, H. S., & Ismawanto, T. (2022). Pengaruh Program Relawan Pajak, Self-Efficacy Dan Pelatihan Pajak Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Di Bidang Perpajakan. *INOVASI: Jurnal Ekonomi. Keuangan Dan Manajemen* , XVIII (3), 522-531.
- Prayitno, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis* , VII (2), 112-124.
- Kurniawan, D. (2018). *Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ernawati, U. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Dizamara Powerindo Utama Kabupaten Pangkep. *Jurnal Sinar Manajemen* , V (1), 14-



# PROSIDING KONFERENSI RISET AKUNTANSI RIAU

<https://konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/>



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

22.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmiati. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Finansia Multi Finance Di Kota Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Jurusan Manajemen. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Nurindah, & Rahim, A. R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Universitas Muhammadiyah Makassar* , VII, 121-135.
- Prasetya N, J. E., Faizal, M., & Choirunnisak. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah* , I (2), 145-152.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rachmawati, I. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.