

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten

Kedudukan Badan Pendapatan Daerah sendiri berada di dalam pemerintahan Provinsi Banten yaitu sebagai unsur pelaksana pemerintah provinsi, dipimpin oleh seorang kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah. Badan pendapatan daerah memiliki tugas untuk membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah. (Bapeda, 2017).

1.1.2 Visi dan Misi Badan Pendapatan Daerah

Bapeda (2017) menjelaskan bahwa dalam menjalankan tugasnya, Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

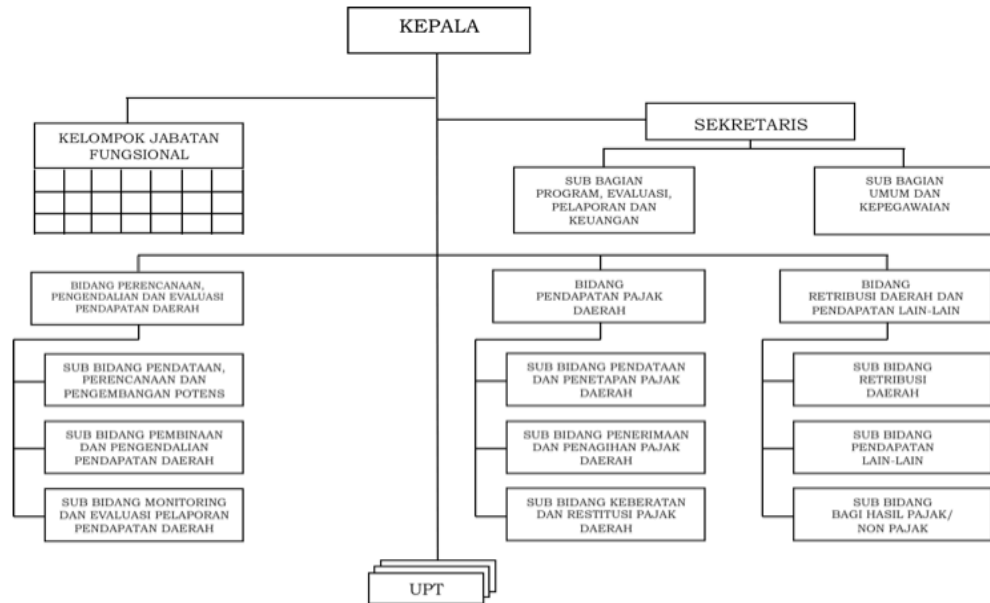
Visi:

Terwujudnya peningkatan pendapatan yang profesional guna menunjang penyelenggaraan pemerintahan daerah

Misi:

- a. Meningkatkan pendapatan daerah sesuai potensi
- b. Peningkatan kapabilitas kelembagaan

1.1.3 Strukur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten



Sumber: Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten tahun 2017

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten

1.2 Latar Belakang Masalah

Dengan semakin berkembangnya jaman dan teknologi, tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru manusialah yang memiliki peran penting dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu yang terlibat didalamnya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuannya akan tercapai. (Martinus dan Budiyanto, 2016:1).

Demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan maupun organisasi, keefektifan organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan. Dibutuhkan kinerja yang baik untuk menciptakan keefektifan organisasi yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. (Suparno dan Sudarwati, 2014:12-13)

Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkn pegawai dalam aktivitas berkerja. (Suparno dan Sudarwati, 2014:13).

Untuk menunjukkan kinerja/kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, peneliti menggunakan data realisasi pajak daerah tahun 2014 sampai 2016. Pencapaian kinerja sendiri harus sesuai dengan tujuan organisasi. Sesuai dengan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 69 tahun 2010 tentang tata cara pemberian dan pemanfaatan insentif pemungutan pajak daerah dan retribusi, untuk terselenggaranya penyelenggaraan pemerintah yang baik, khususnya dalam menggali dan mengelola seluruh potensi pajak dan retribusi, pemerintah daerah dapat memberikan insentif sebagai tambahan penghasilan bagi instansi pelaksana pemungut pajak dan retribusi yang mencapai kinerja tertentu. Pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja instansi, semangat kerja bagi pejabat atau pegawai instansi, pendapatan daerah dan pelayanan kepada masyarakat Untuk Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten sendiri memiliki target yang harus dicapai sesuai dengan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) yang sudah ditetapkan. Target pendapatan yang harus dicapai antara lain adalah pajak kendaraan bermotor,

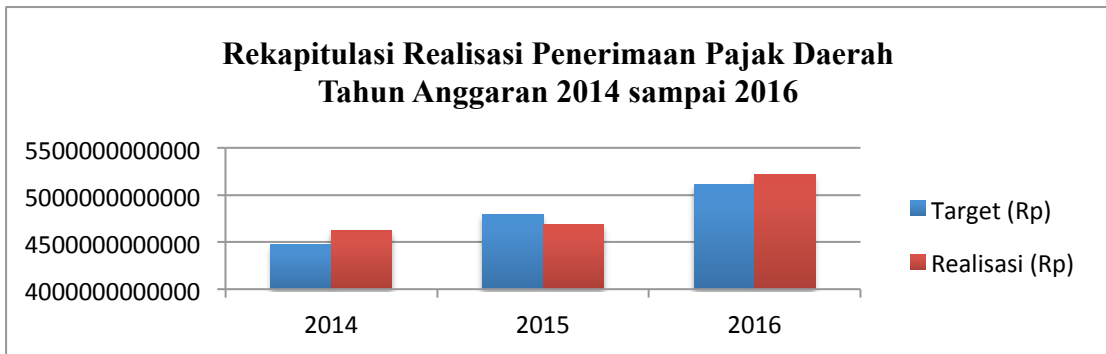
bea balik nama kendaraan bermotor, pajak air permukaan, pajak bahan bakar kendaraan bermotor dan pajak rokok. Berikut adalah tabel rekapitulasi realisasi penerimaan pajak daerah tahun anggaran 2014 - 2016:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Realisasi Penerimaan Pajak Daerah
Tahun Anggaran 2014 sampai 2016

No.	Tahun	Jenis Pajak	Target	Realisasi	Persentase
			(Rp)	(Rp)	
1	2014	1. Pajak kendaraan bermotor	1,424,832,000,000	1,481,113,058,050	104%
		2. Bea balik nama kendaraan bermotor	1,978,470,000,000	1,991,668,444,128	101%
		3. Pajak air permukaan	741,530,000,000	779,686,444,128	105%
		4. Pajak bahan bakar kendaraan bermotor	29,000,000,000	31,943,434,370	110%
		5. Pajak rokok	300,000,000,000	339,926,044,060	113%
Jumlah			4,473,832,000,000	4,624,337,424,736	103%
2	2015	1. Pajak kendaraan bermotor	1,624,948,077,000	1,636,736,421,450	101%
		2. Bea balik nama kendaraan bermotor	1,721,520,500,000	1,731,780,459,500	101%
		3. Pajak air permukaan	825,322,890,000	817,308,241,621	99%
		4. Pajak bahan bakar kendaraan bermotor	30,000,000,000	30,090,153,876	100%
		5. Pajak rokok	590,000,000,000	470,658,861,039	80%
Jumlah			4,791,791,467,000	4,686,574,137,486	98%
3	2016	1. Pajak kendaraan bermotor	1,875,756,000,000	1,869,287,898,081	100%
		2. Bea balik nama kendaraan bermotor	1,879,369,000,000	1,927,891,273,000	103%
		3. Pajak air permukaan	30,500,000,000	32,947,649,886	108%
		4. Pajak bahan bakar kendaraan bermotor	711,021,800,000	746,200,636,705	105%
		5. Pajak rokok	610,000,000,000	638,813,228,452	105%
Jumlah			5,106,646,800,000	5,215,140,686,124	102%

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten (2014-2016)

Berdasarkan tabel 1.1 rekapitulasi realisasi penerimaan pajak daerah, berikut disajikan grafik rekapitulasi realisasi penerimaan pajak daerah pada gambar 1.2.



Gambar 1.2

Grafik Rekapitulasi Realisasi Penerimaan Pajak Daerah
Tahun Anggaran 2014 sampai 2016

Sumber: Data diolah

Gambar 1.2 diatas menjelaskan bahwa target yang harus dicapai oleh Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten memiliki peningkatan setiap tahunnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pada tahun 2014 target dari pajak kendaraan bermotor, pajak bea balik nama kendaraan bermotor, pajak air permukaan, pajak bahan bakar kendaraan bermotor dan pajak rokok di jumlahkan sebesar Rp. 4,473,832,000,00,- dan memiliki pencapaian sebesar Rp. 4,624,337,424,736,00,- yang artinya pada tahun 2014 pencapaian melebihi target dengan persentase 103%. Lalu pada tahun 2015 target dari pajak kendaraan bermotor, pajak bea balik nama kendaraan bermotor, pajak air permukaan, pajak bahan bakar kendaraan bermotor dan pajak rokok di jumlahkan sebesar Rp. 4,791,791,467,000,00,- dan memiliki pencapaian sebesar Rp. 4,686,574,137,486,00,- yang artinya pada tahun 2015 pencapaian menurun dengan persentase 98% atau tidak memenuhi target apabila dibandingkan dengan tahun 2014. Terakhir pada tahun 2016 target dari pajak kendaraan bermotor, pajak bea balik nama kendaraan bermotor, pajak air permukaan, pajak bahan bakar kendaraan bermotor dan pajak rokok di jumlahkan sebesar Rp. 5,106,646,800,000,00,- dan memiliki pencapaian sebesar Rp. 5,215,140,686,124,00,- yang artinya pada tahun 2016 Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten memiliki pencapaian yang melebihi target kembali sebesar 102% walaupun tidak sebesar persentase pada tahun 2014. Jadi dapat disimpulkan bahwa terjadi fluktuasi pencapaian target dari tahun 2014 sampai tahun 2016.

Fluktuasi merupakan adanya ketidaktetapan segala sesuatu yang bisa digambarkan dalam sebuah grafik, pada data penerimaan pajak daerah Provinsi Banten terdapat penurunan atau tidak tercapainya relaisasi pajak di tahun 2015. Pajak dalam UU No. 28 Tahun 2007 pasal 1 digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Maka dalam penelitian ini, diharapkan peneliti dapat memberi masukan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten agar kedepannya tidak terjadi kembali penurunan dan agar realisasi pajak terus tercapai untuk kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat Banten.

Agar dapat mencapai sebuah kinerja yang baik, maka dibutuhkan faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja tersebut salah satunya yaitu motivasi. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya akan mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu. Motivasi adalah dorongan yang muncul pada diri sendiri yang bisa ia bertindak, berpikir dengan cara-cara tertentu. Motivasi itu juga bisa berupa dorongan keinginan seseorang untuk dapat memperoleh kehidupan yang lebih baik. Jika seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan selalu berusaha bagaimana dirinya dapat meningkatkan kemampuannya yang ada, maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal. (Surianti, 2015:33).

Adapula menurut Setiawan (2015:48) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai sebuah tujuan.

Sedangkan menurut Sutrischastini dan Riyanto (2015:122) motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas.

Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi. (Surianti, 2015:33-34).

Untuk melihat motivasi kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten, peneliti menggunakan tabel absensi. Zunaidah dan Budiman (2014:46) tabel absensi digunakan untuk menggambarkan motivasi dan kinerja. Berikut tabel kehadiran pegawai negeri sipil pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten 1.2.

Tabel 1.2

Kehadiran Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten

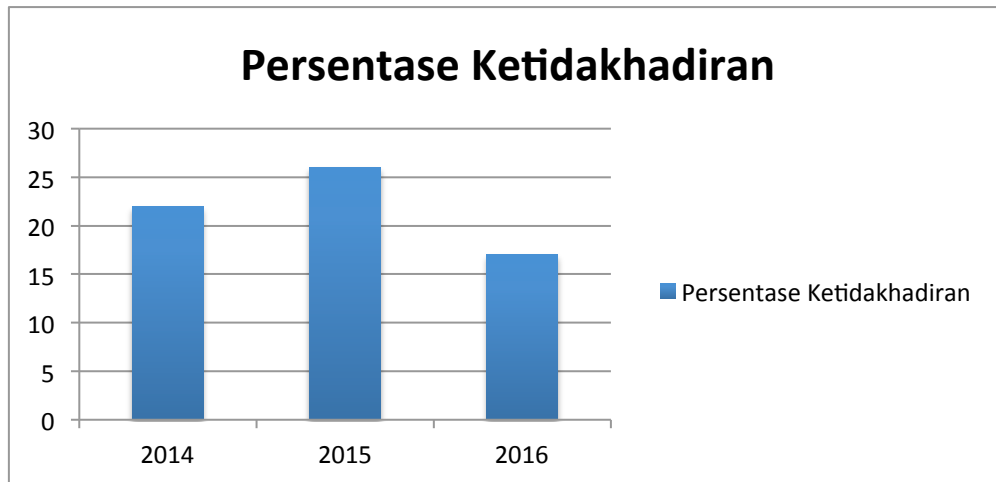
TAHUN	JUMLAH PEGAWAI						JUMLAH TOTAL SELURUH	PERSENTASE KETIDAKHADIRAN
	TK	I	S	C	DL	JUMLAH KETIDAKHADIRAN		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)=(2)+(3)+(4)+(5)	(8)	(9)=(7):(8)
2014	5	8	3	6	75	22	82	26.83
2015	8	7	6	5	82	26	85	30.59
2016	3	5	4	5	81	17	86	19.77

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten (2014-2016)

Keterangan:

- TK = Tanpa Keterangan
- I = Izin
- S = Sakit
- C = Cuti
- DL = Dinas Luar

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, berikut penulis sajikan grafik kehadiran Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten pada gambar 1.3 dihalaman berikut.



Gambar 1.3

Grafik Kehadiran Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten Tahun 2014-2016

Sumber: *data diolah*

Berdasarkan gambar 1.3 diatas dapat diketahui bahwa presentase ketidakhadiran pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten mengalami peningkatan pada tahun 2015 sebanyak 26, namun kembali menurun pada tahun 2016 menjadi 17.

Berhubungan dengan hal tersebut, untuk melihat bagaimana motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten, peneliti juga melakukan *pilot study* atau sebuah penelitian kecil berupa kuesioner yang diuji ke beberapa pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten. Responden pada penelitian kecil ini berjumlah 10 pegawai yang dipilih secara acak. Penelitian kecil ini diambil sesuai dengan teori motivasi *Herzberg* dalam Priansa (2016:212) dimana terdapat dua faktor motivasi, yaitu faktor motivasional yang bersifat intrinsik dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan yang sifatnya ekstrinsik. Pernyataan di kuesioner ini mempunyai 4 pilihan dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, hasil penelitian kecil ini dijumlahkan kemudian di rata-ratakan. Dari hasil kuesioner tersebut, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Kuesioner *Pilot Study*

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Motivasi Intrinsik					
1.	Saya merasa termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan.	0%	0%	70%	30%
2.	Saya berharap masa depan saya lebih baik saat bekerja di tempat ini.	0%	0%	30%	70%
3.	Saya mendapatkan pengembangan karier saat bekerja di tempat ini.	0%	60%	40%	0%
4.	Fasilitas yang disediakan di tempat ini membuat saya merasa terbantu dan puas bekerja di tempat ini.	20%	70%	10%	0%
Motivasi Ekstrinsik					
5.	Saya merasa hubungan dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.	0%	50%	40%	10%
6.	Saya merasa pada kondisi lingkungan yang baik dan nyaman.	20%	40%	40%	0%
7.	Saya mendapatkan gaji yang baik dan layak.	0%	20%	60%	20%
Rata-rata		5,7%	34,4%	41,4%	18,6%

Sumber: *data diolah*

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada tabel 1.3 di atas, untuk melihat motivasi kerja, beberapa pernyataan didapatkan hasil bahwa rata-rata 60% responden menjawab setuju dan sangat setuju. Namun perlu di perhatikan bahwa 40% menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju yang berarti sebanyak 40% pegawai merasa kurang termotivasi dalam hal pengembangan karir, fasilitas yang disediakan, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi lingkungan di tempat bekerja.

Melihat penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ibrahim dan Brobbey (2015) dalam penelitiannya *Impact of Motivation on Employee Performance The Case of some Selected Micro Finance Companies In Ghana* memiliki kesimpulan bahwa motivasi memiliki peran paling penting dalam menentukan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) dalam penelitiannya *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan* juga memiliki kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Industri Minuman di Pakistan. Nadeem, Ahmad, Abdullah dan Hadam (2014) dalam penelitiannya *Impact of Employee Motivation on Employee Performance (A case Study of Private firms: Multan District, Pakistan)* memiliki kesimpulan bahwa motivasi diperlukan untuk semua perusahaan, karena hal tersebut menciptakan dampak yang besar pada kinerja perusahaan dan pegawai. Penelitian pada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul oleh Sutrichastini dan Riyanto (2015) memiliki kesimpulan yaitu terbukti bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Selanjutnya pada penelitian dari Setiawan (2015) yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang memiliki kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

Dari penelitian-penelitian tersebut mayoritas memiliki kesimpulan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun belum tentu motivasi yang ada di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten memiliki hal yang serupa karena apabila dilihat dari hasil *pilot study* yang telah dilakukan kepada 10 responden memiliki hasil sebesar 40% menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju yang dapat diartikan bahwa sebesar 40% pegawai kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI BANTEN.”

1.3 Perumusan Masalah

Dari penelitian-penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa mayoritas memiliki kesimpulan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun belum tentu motivasi yang ada di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten memiliki hal yang serupa karena apabila dilihat dari hasil *pilot study* yang telah dilakukan kepada 10 responden memiliki kesimpulan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten merasa kurang termotivasi, yaitu pada motivasi intrinsik mengenai hal pengembangan karir dan fasilitas yang disediakan, dan pada motivasi ekstrinsik mengenai hubungan dengan rekan kerja dan kondisi lingkungan di tempat bekerja. Seharusnya untuk mencapai sebuah tujuan agar terciptanya kinerja yang baik, faktor pendukung dari kinerja tersebut yaitu motivasi harus tercukupi dengan baik pula.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian berdasarkan uraian diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten?
2. Bagaimana kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten?
3. Bagaimana pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.
3. Seberapa besar pengaruh antara motivasi terhadap pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi:

1.6.1 Aspek Praktisi

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan masukan kepada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi bagi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten dan juga menciptakan strategi baru untuk meningkatkan kualitas pegawai.

1.6.2 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Variabel Penelitian

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik sebagai variabel Independen (X1), motivasi ekstrinsik sebagai variabel Independen (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel Dependen (Y).

1.7.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten. Yang berlokasi di Jl. Syeh Nawawi Al-Bantani KP3B Palima Kota Serang.

1.7.3 Periode Penelitian

Waktu penelitian ini ditargetkan selama 6 bulan dengan periode penelitian dari bulan Januari 2017 hingga Juni 2017.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai isi penelitian ini, disusun sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab 1 PENDAHULUAN

Berisi tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan, manfaat dari penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan yang akan di teliti.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN TERDAHULU

Membahas tentang tinjauan pustaka peneliti dan acuan teori yang digunakan peneliti dalam meneliti. Didalamnya juga memaparkan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis awal yang dibuat peneliti dalam penelitian ini.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang metode penelitian, dan teknik analisis seperti apa yang digunakan dalam penelitian ini dalam mengukur tingkat pengaruh antar variabel tersebut.

BAB 4 HASIL PENELITIAN

Pembahasan yang ada didalam bab ini adalah tentang hasil pengujian yang telah dilakukan dan bagaimana hasil yang didapat apakah berpengaruh atau pun tidak berpengaruh antar variabel yang di uji tersebut.

BAB 5 PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian serta saran yang di berikan peneliti kepada pembaca maupun perusahaan dari hasil penelitian ini.