

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus memiliki tujuan yang jelas untuk menentukan keberlangsungan organisasi itu sendiri. Tujuan organisasi tidak lepas dari tanggungjawab serta kinerja setiap anggotanya, di mana hal itu akan berdampak pada berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pemanfaatan sumber daya manusia pada organisasi modern saat ini memandang bahwa aset yang tertanam di dalamnya yaitu berupa pengetahuan dan kemampuan termasuk pengalaman, keahlian, kreativitas serta potensi inovasi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut sebagai modal organisasi yang paling utama. Dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara tepat maka organisasi akan memiliki kemampuan untuk berkompetisi dengan organisasi lain dalam dunia yang serba kompetitif seperti sekarang ini.

Produktivitas kerja merupakan faktor penentu bagi kelancaran organisasi menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas kerja yang terarah dan dilandasi mutu serta keterampilan yang tinggi akan menghasilkan kerja yang efektif dan efisien. Usaha untuk membina, mendorong dan mengarahkan para pegawai serta meningkatkan kemampuan kerja pegawai juga perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja baik itu di dalam organisasi atau instansi pemerintahan maupun perusahaan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. dengan memberikan motivasi kepada pegawai akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Akan tetapi menurut **Soedirman** dan **Tarwaka** dalam **Sedarmayanti (2011:214)** menyatakan sebagai berikut.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan dan pendidikan

Berdasarkan teori tersebut dapat dikatakan bahwa dengan memberikan motivasi kepada pegawai, hasilnya tidak akan selalu meningkatkan produktivitas kerja pegawai apabila keterampilan atau kemampuan kerja pegawainya tidak menunjang. Jadi, kemampuan kerja dibutuhkan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karena kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu yang memiliki kecakapan untuk mengerjakan berbagai tugas dalam meningkatkan produktivitas kerjanya

Salah satu daerah otonom yang ada di Indonesia adalah Kota Bandung yang merupakan salah satu kota dengan pertumbuhan ekonomi terbaik di Indonesia. Salah satunya adalah melalui pembayaran pajak daerah. Sebagaimana diketahui bahwa sektor pajak daerah merupakan sumber pendapatan utama bagi Pemerintah Kota Bandung, dimana pajak daerah memberikan kontribusi sepertiga dari total pendapatan daerah. Ini lah yang menjadi tugas utama dari dibentuknya Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah.

Menurut peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1405 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan

Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung menjelaskan tugas pokok yaitu membantu walikota dalam menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengelolaan pajak, retribusi, dan pendapatan daerah.

BPPD Kota Bandung sebagai suatu organisasi yang merupakan pelayan masyarakat serta membantu tugas pemerintahan dituntut untuk meningkatkan kemampuan aparturnya seperti peningkatan produktivitas kerja dalam menunjang pelaksanaan organisasi yang sebaik-baiknya, karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia dan berbagai aspek lainnya yang tidak mendukung.

Keberhasilan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung tidak terlepas dari pegawainya yang menjadi pelaksana teknis dari kebijakan tersebut. Berikut ini Salah satu data dari bidang PAD 2 sub bidang pajak reklame,yaitu:

Tabel 1.1
Pajak Reklame

Tahun	Target	Realisasi	%	SKPD	Jmlh wp	SSPD
2008	21.500.000.000	16.663.702.588	77,51	-	1719	0
2009	10.000.000.000	11.688.650.015	116,89	-	900	0
2010	13.000.000.000	11.762.900.321	90,48	-	1002	0
2011	12.000.000.000	16.766.921.323	139,72	7.118	1230	7083
2012	15.500.000.000	18.575.238.358	119,84	6.237	1235	6126
2013	18.500.000.000	17.603.910.300	95,16	7.008	1217	6820

2014	24.000.000.000	23.641.202.085	98,51	7.381	1134	7491
2015	18.000.000.000	18.107.052.336	100,59	6.528	1195	5982
2016	316.000.000.000	25.646.023.484	8,12	8.998	1110	8991
2017	244.000.000.000	12.895.521.249	5,29	5.004	341	5101

Sumber: Dokumen Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung pada penelitian 2019

Berdasarkan hasil peninjauan yang telah dilakukan, bahwa produktivitas kerja pegawai BPPD Kota Bandung masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut.

- 1) Semangat Kerja. Masih kurangnya etos kerja yang baik hal ini dapat terlihat pada sikap beberapa pegawai dalam menjalankan tugasnya. Contohnya bermalasan malasan dalam bekerja, lebih banyak ngobrol dari pada bekerja.
- 2) Pengembangan Diri. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Contoh kongkritnya terdapat pada tabel 1.1 bahwa tingkat pencapaian pajak tiap tahunnya pada pajak reklame tidak konsisten, hal ini dapat terlihat pada target pajak yang terus berubah-ubah sehingga menyebabkan tingkat pencapaian pajak nya naik turun dan lebih banyak yang tidak memenuhi target.

Permasalahan tersebut terjadi diduga oleh kurangnya motivasi dan kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya di BPPD Kota Bandung, berdasarkan Prinsip-prinsip motivasi kerja sebagai berikut.

- 1) Prinsip Partisipan: Masih terdapat pegawai yang kurang memiliki rasa inisiatif dan respon yang konsisten terhadap informasi dan situasi.

- 2) Prinsip Komunikasi. kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dalam penyampaian tugasnya, hal itu dapat terlihat dari sikap bawahan yang kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya penyampaian tugas yang spesifik yang seringkali membuat pegawai bingung.

Sedangkan berdasarkan indikator kemampuan kerja sebagai berikut.

- 1) Kemampuan fisik. Terdapat pegawai yang masih kurangnya keterampilan dalam melaksanakan tugasnya. Seperti menyelesaikan pendataan wajib pajak daerah tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan
- 2) Kemampuan intelektual. Masih terdapat pegawai yang daya nalarnya atau ilmu pengetahuannya kurang memenuhi dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya bagian pendataan wajib pajak masih ada pegawai yang masih belum ahli dalam melakukan perhitungan data.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BIDANG PAD 2 PADA BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH KOTA BANDUNG”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktiitas kerja pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?

- 2) Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?
- 4) Apa saja yang menjadi hambatan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?
- 5) Usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan data dan informasi mengenai sejauh mana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.
- 2) Mengembangkan data dan informasi mengenai sejauh mana pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

- 3) Mengembangkan data dan informasi mengenai sejauh mana pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.
- 4) Mengetahui data dan informasi yang menjadi hambatan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.
- 5) Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pengaruh .motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

- 1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pasundan Bandung.

- 2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan untuk koreksi terhadap permasalahan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung