

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan, baik milik pemerintah maupun swasta pasti mempunyai tujuan. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran-peran penting didalamnya. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan suatu organisasi dalam jangka panjang. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebagai karyawan atau pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung jalannya sebuah organisasi dan terwujudnya keberhasilan suatu organisasi.

Berhasil atau tidak sebuah organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja merupakan perwujudan hasil prestasi kerja pegawai, kinerja pegawai yang baik adalah kinerja pegawai yang berhasil memenuhi standar kerja yang telah ditentukan sebuah organisasi untuk dapat mencapai visi dan misi organisasi tersebut. Setiap organisasi harus selalu berusaha berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya, agar keberhasilan organisasi dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara (2013) menegaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Capaian kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti:

1. Kemampuan dan Keahlian

2. Kepribadian
3. Motivasi Kerja
4. Budaya Organisasi
5. Kepuasan Kerja
6. Lingkungan Kerja
7. Komitmen
8. Loyalitas

Rendahnya kinerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam suatu organisasi. Rendahnya kinerja pegawai menjadi salah satu cerminan dari ketidakberhasilan suatu organisasi dalam mengembangkan kinerja pegawai sesuai dengan standar kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai yang rendah dapat dipengaruhi oleh kurangnya motivasi pegawai untuk disiplin dalam bekerja. Pegawai yang selalu datang tepat waktu dan selalu hadir akan lebih mudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal. Pada UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang, masih terlihat pegawai yang terlambat masuk kantor dilihat dari data hasil rekapan absensi pegawai.

Berikut peneliti sajikan data absensi terlambat pegawai UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang.

Tabel 1.1

Data Rekapitulasi Absensi Terlambat Pegawai UPTD. Pendapatan Daerah

Wilayah Kota Kupang Tahun 2020

No	Bulan	jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Jumlah pegawai yang terlambat	%
1.	Januari	41	21	16	39%
2.	Februari	41	20	22	53%
3.	Maret	41	21	26	63%
4.	April	41	21	28	68%
5.	Mei	41	21	26	63%
6.	Juni	41	21	28	63%
7.	Juli	40	21	25	62%
8.	Agustus	39	18	30	76%
9.	September	40	22	21	52%
10.	Oktober	42	19	21	50%
11.	November	44	21	11	25%
12.	Desember	44	19	20	45%

Sumber : Kantor Samsat Kota Kupang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang yang terlambat masuk kantor, bahkan terjadi peningkatan pada bulan april dan bulan agustus. Berdasarkan daftar rekapitulasi absensi pegawai yang diperoleh dari kantor Samsat Kota Kupang banyak pegawai yang terlambat dan izin pulang awal, dalam satu bulan ada pegawai yang terlambat lebih dari lima kali.

Ketidakdisiplinan pegawai menyebabkan terhambat jalannya sebuah organisasi, jika sebuah organisasi memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan yang tinggi tapi tidak dibarengi dengan kedisiplinan atau rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, maka tugas-tugas tersebut tidak akan terselesaikan sesuai dengan target, dan akan terjadi pemborosan waktu dalam proses pelaksanaan kerja.

Pada UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang mempunyai target realisasi penerimaan pajak kendaraan bermotor. Untuk mencapai target yang telah ditentukan pegawai harus memiliki motivasi untuk disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja. Pegawai yang motivasi kerjanya rendah tidak memiliki rasa antusias dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi target capaian kinerja.

Berikut penulis sajikan data mengenai target dan realisasi penerimaan pajak kendaraan bermotor tiga tahun terakhir di kantor Samsat Kota Kupang.

Tabel 1.1

Data Target Realisasi Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor

No	Tahun	Jenis Penerimaan	Target	Realisasi	%
1.	2018	Pajak Kendaraan Bermotor	115.464.164.522	125.819.118.860	108%
2.	2019	Pajak Kendaraan Bermotor	152.687.317.044	147.975.649.553	96%
3.	2020	Pajak Kendaraan Bermotor	158.071.705.122	70.542.464.000	44%

Sumber: Kantor Samsat Kota Kupang

Berdasarkan tabel data target dan realisasi penerimaan pajak kendaraan bermotor diatas, terjadi penurunan atau realisasi penerimaan tidak mencapai target pada tahun 2019 dan 2020. Pegawai kurang melakukan sosialisasi dalam pengadaan penyuluhan wajib pajak yang bertujuan agar wajib pajak mengetahui pentingnya membayar pajak kendaraan bermotor. Sehingga realisasi yang tidak mencapai target menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal dalam melaksanakan pemungutan PKB dua tahun terakhir.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik sebuah organisasi harus berupaya melakukan pengarahan yang terstruktur dan efektif dengan memberikan motivasi atau

dorongan kepada pegawainya. Karyawan yang termotivasi tidak hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan berusaha agar tugasnya dapat selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja pegawai dan berdampak positif bagi kinerja suatu organisasi.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan suatu organisasi dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis bermaksud untuk menyusun tugas akhir yang berjudul : **“Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang?
2. Bagaimana kinerja pegawai di UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang

- 2 Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di UPTD Dinas Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang
- 3 Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang

1.4 Sasaran

1. Penelitian ini dapat mengembangkan khasanah keilmuan, khususnya Ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja
2. Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan bagi UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang dalam membenahi kualitas kinerja pegawai
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang untuk lebih berinovasi memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.