

KINERJA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KAMPAR DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DAERAH

Oleh : Ria Irafeni

Riairafeni06@gmail.com

Pembimbing : Dr. Harapan Tua RFS, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax 0761-63272

Abstract

This study aims to describe the performance carried out by the Regional Revenue Agency of Kampar Regency in increasing Regional Original Income (PAD) in Kampar Regency and the factors that influence this performance. This study uses a qualitative method which aims to provide an overview of the state of the object in accordance with the information and facts obtained in the field. Data collection techniques in this study were interviews and observation. Then the informants in this study were the Head of the Regional Revenue Agency of Kampar Regency, the Secretary of the Planning and Data Sub Division of the Regional Revenue Agency, and the Staff of the Regional Original Revenue. The results of the performance of the Kampar Regency Regional Revenue Agency in increasing Regional Original Income have not been optimal. This is caused by performance that has not reached the appropriate criteria, as well as the government's lack of sensitivity in exploring potential sources of local revenue. In addition, the low awareness of the public in paying taxes is also the reason the Kampar Regency's Original Revenue is not optimal. Then other factors that affect the performance of the Regional Revenue Agency of Kampar Regency are individual factors concerning the quality of the Human Resources in it and organizational factors including a conducive work atmosphere.

Keyword: Performance, Locally-generated revenue

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemberian kewenangan yang luas kepada daerah memerlukan koordinasi dan pengaturan untuk lebih mengharmonisasikan dan menyelaraskan pembangunan, baik pembangunan nasional, pembangunan daerah, maupun pembangunan antar daerah. Di dalam Pasal 1 Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan prinsip otonomi seluas-luasnya berarti bahwa memperluas otonomi dari suatu daerah adalah merupakan tujuan dan kewajiban bagi pemerintah untuk selalu menambah urusan-urusan yang harus diserahkan kepada otonomi daerah. Namun wewenang yang dimiliki pemerintah daerah ini berdampak pada daerah agar dapat mencari sendiri sumber-sumber pendapatan bagi pembangunan-pembangunan di daerahnya berdasarkan atas kondisi dan potensi yang di miliki daerahnya untuk membiayai belanja rutin maupun belanja guna pembangunan daerah tersebut.

Pendapatan asli daerah merupakan pendapatan yang diperoleh daerah yang dipungut berdasarkan peraturan daerah yang sesuai dengan peraturan perundang-perundangan. Pendapatan asli daerah bertujuan untuk memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mendanai pelaksanaan otonomi daerah sesuai dengan potensi daerah sebagai perwujudan desentralisasi.

Minimnya perolehan Pendapatan Asli Daerah masih dianggap sebagai hambatan dan ini harus segera dievaluasi secara sungguh-sungguh oleh masing-masing pemerintah daerah dalam upaya peningkatan pelayanan dan fasilitasi kepada masyarakat. Padahal, kurang efektif dan efisiennya target

untuk mencapai realita pemenuhan kebutuhan masyarakat merupakan salah satu hal yang menjadi pangkal permasalahan kurang tercapainya pendapatan daerah selama ini.

Berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di Bidang Pendapatan Daerah, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar menghadapi permasalahan-permasalahan dalam ruang lingkup pelayanan diantaranya:

A. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur

1. Terbatasnya kuantitas dan kualitas yang berlatar belakang pendidikan dibidang penatausahaan Daerah dan aparatur yang pernah pendidikan dan pelatihan teknis pajak daerah baik formal maupun non formal.
2. Kurangnya pemahaman aparatur Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar yang menguasai teknologi dalam mendukung pelaksanaan tupoksi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar.

B. Peningkatan Pendapatan Asli Daerah

1. Belum optimalnya penegakan hukum terhadap peraturan tentang Pajak Asli Daerah. Sanksi Hukum masih sangat rendah.
2. Masih rendahnya animo masyarakat dalam membayar Pajak Daerah.
3. Adanya kendala dalam pemungutan wajib pajak yang belum memiliki izin yang mempunyai omset penjualan yang tinggi.
4. Masih banyak potensi yang belum digali.
5. Masih banyak wajib pajak menggunakan perhitungan konvensional.
6. Potensi penerimaan daerah dari sektor retribusi belum optimal.
7. Belum menerapkan Nomor pokok wajib pajak daerah dan nomor pokok cabang.
8. Jumlah piutang PBB-P2 masih tinggi.

Salah satu faktor penentu

keberhasilan dalam sebuah organisasi atau instansi adalah kinerja dan produktivitas karyawan atau pegawai. Sebuah organisasi atau instansi dalam melaksanakan program diarahkan agar selalu berdaya guna agar tercapainya sebuah tujuan.

Pegawai merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Dalam hal ini, manajemen organisasi atau instansi harus mendorong pegawai agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang pegawai yang penting dalam instansi, sehingga pegawai dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau instansi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen umum yang meliputi bidang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai pelaksana dari fungsi instansi yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi akan sangat tergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh

beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan faktor personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1994 tentang pokok-pokok kepegawaian negeri dan perubahan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 (satu); Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Alih fungsi lahan pertanian yang berupa lahan sawah menjadi perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Siak setiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan. Diketahui bahwa perubahan lahan pertanian menjadi perkebunan kelapa sawit yang terjadi di Kabupaten Siak ini berimplikatif negatif terhadap keseimbangan swasembada pangan.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar berupaya untuk memberikan kinerja yang maksimal dalam meningkatkan Pendapatan Asli

Daerah dengan cara menggali setiap potensi yang ada dan melakukan koordinasi. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar juga memperbarui sistem pemungutan pajak dengan sistem online agar mempermudah masyarakat.

Berdasarkan data laporan realisasi Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Kampar dari tahun 2017-2020 yang diperoleh dari Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa jumlah pendapatan asli daerah Kabupaten Kampar tidak optimal pada tahun 2020. Target dan realisasi PAD pada tahun 2017-2019 selalu optimal. Karena realisasi yang diperoleh selalu melebihi selalu melebihi target. Pada tahun 2017 realisasi PAD sebesar 110,56%. Pada tahun 2018 realisasi PAD sebesar 107,92%. Dan pada tahun 2019 realisasi PAD sebesar 111,52%. Namun pada tahun 2020 realisasi PAD tidak berhasil mencapai target dan hanya memperoleh hasil sebesar 19,58%.

Dalam upaya merealisasikan PAD, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah perlu menetapkan visi yang selaras dengan keadaan lingkungan serta perubahan-perubahan yang ada, dan selaras dengan visi induk organisasinya, yaitu:

“Terwujudnya Peningkatan Penerimaan Daerah Yang Optimal dan Proporsional Tahun 2022 ”

Terwujudnya visi yang telah ditetapkan tersebut merupakan tantangan bagi seluruh komponen di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar. Sebagai penjabaran dalam rangka mewujudkan visi yang telah

ditetapkan, melaksanakan tugas pokok dan fungsi, serta kewenangan yang diamanatkan, maka Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar merumuskan konsepsi tugas yang harus diemban, yaitu berupa rumusan/ Pernyataan misi. Dengan pernyataan misi tersebut, diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan memahami keberadaan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar dalam Penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, yaitu melalui Dua Misi Sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kualitas Kelembagaan Melalui Tata kerja dan SDM aparatur yang Berkualitas
2. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Penerimaan Pendapatan Daerah
3. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang ada di lapangan yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah dan disertai keterangan-keterangan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar dalam meningkatkan pendapatan asli daerah?
2. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar dalam meningkatkan pendapatan asli daerah?

1.3 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan dalam melaksanakan penelitian ini, diantaranya:

1. Untuk mengetahui Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi para penguji Program Studi Administrasi Publik yang berniat untuk meneliti masalah yang sama, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa maupun Universitas yang akan meneliti lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dari beberapa penelitian terdahulu khususnya Program Studi Administrasi Publik yang berkaitan dengan kinerja dinas pendapatan daerah dalam meningkatkan pendapatan daerah asli daerah Kabupaten Kampar. Disamping itu hasil dari penelitian ini dapat memberi kontribusi yang baik untuk peneliti berikutnya. Serta sebagai bahan masukan yang dapat bermanfaat bagi instansi terkait dan bagi masyarakat serta bagi peneliti.

2. KONSEP TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

SDM dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Sayuti Hasibuan, 2010).

Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro, secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Sedangkan dalam arti mikro secara sederhana

adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain (Hadari Nawawi, 2010).

Menurut Veithzal Rivai (2012) SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Kapabilitas SDM yang berorientasi pada pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang akan menentukan berhasilnya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Masalah ini masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Setiap kegiatan perusahaan walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Secara umum SDM dalam organisasi terbagi kepada tiga kelompok yaitu sebagai berikut:

- a. Investor, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- b. Karyawan, ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian). Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi:
 1. Karyawan Operasional, ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

2. Karyawan Manajerial, ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
- c. Pemimpin, ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (**Sayuti Hasibuan, 2010**).

SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa SDM yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Eksistensi SDM dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri dan dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya.

2.2 Kinerja Organisasi

Menurut **Afandi (2018:83)** Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Chaizi Nasucha, mengemukakan bahwa Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif (**Irham Fahmi, 2010:3**).

Rue & Byars10 mendefinisikan

kinerja organisasi sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*degree of accomplishment*” atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi **Lawler dan Porter** dalam **Sutrisno (2010:170)**, menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, sedangkan **Prawirosentono** dalam **Sutrisno (2010:170)**, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja menurut **Amstrong dan Baron (1998:159)** seperti dikutip oleh **Wibowo (2008:222)** adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja menurut **Daft (2010)** adalah kemampuan untuk pencapaian tugas organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.

Menurut **Rahadi (2010:9)** Kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil.
2. Kualitas dari hasil.
3. Ketepatan waktu dari hasil.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerja sama.

Moeheriono (2012:95) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Hariman dan Hilgert dalam Roziqin (2010:41) mengemukakan bahwa kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Aspek-aspek kinerja oleh **Bastian dalam Hessel Nogi (2005:175)** diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Sesuai dengan pendapat Bastian dalam Hessel Nogi tersebut, *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* tahun 2003 dalam **Yeremias T. Keban (2004 :193)**, juga menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Menurut **Slavkovic dan Babic (2013)**, kinerja organisasi terdiri dari indikator sebagai berikut :

1. Penurunan biaya, merupakan kemampuan perusahaan untuk menurunkan biaya dari pendapatan yang diperoleh pada operasional konstan.
2. Produktivitas karyawan, merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dari sarana prasarana pendukung yang disediakan perusahaan.
3. Peningkatan profitabilitas, adalah laba yang diperoleh perusahaan dengan mengurangi pendapatan dan biaya yang terjadi.
4. Kualitas produk dan jasa, adalah mutu serta kualitas berbagai jenis produk (barang/jasa) yang ditawarkan kepada konsumen
5. Kepuasan pelanggan, merupakan kepuasan yang dirasakan konsumen atas produk yang dihasilkan.

6. Pemecahan masalah (*problem solving*) dengan cepat, merupakan kemampuan perusahaan untuk memecahkan masalah dengan cepat.
7. Responsif terhadap perubahan teknologi, adalah tindakan perusahaan merespon dengan cepat perubahan teknologi yang sesuai dengan dunia bisnis.
8. Reputasi organisasi merupakan kemampuan perusahaan untuk selalu menjaga nama baik di mata konsumen dan masyarakat.

2.2 Pendapatan Asli Daerah

Menurut UU No 33 tahun 2004, Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah pendapatan yang diperoleh daerah yang dipungut berdasarkan peraturan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, terdiri dari : (a). Pajak daerah, (b) Retribusi daerah, (c) Hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, (d) Lainlain pendapatan asli daerah yang sah.

Dalam rangka implementasi Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004, maka salah satu faktor yang harus dipersiapkan oleh pemerintah daerah adalah kemampuan keuangan daerah, sedangkan indikator yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan keuangan daerah tersebut ialah rasio PAD dibandingkan dengan total penerimaan APBD (**Kuncoro, 2005**).

2.1.4 Pajak Daerah

Menurut **Mardiasmo (2011:12)** Pajak Daerah adalah kontribusi wajib kepada daerah yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan daerah bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Berikut adalah fungsi pajak:

1. Fungsi Budgetair/financial
Memasukkan uang sebanyak-banyaknya ke kas negara, dengan tujuan untuk membiayai pengeluaran-pengeluaran negara.
2. Fungsi Regulerend/Mengatur
Pajak digunakan sebagai alat untuk

mengatur baik masyarakat baik dibidang ekonomi, sosial, maupun politik dengan tujuan tertentu.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran keadaan objek sesuai dengan informasi dan fakta-fakta yang diperoleh dilapangan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar jalan Prof. M. Yamin, SH, Bangkinang.

3.3 Informan Penelitian

Kriteria dalam memilih informan penelitian ini adalah informan penelitian mengetahui dengan baik tentang permasalahan mengenai Kinerja Badan Pendapatan Asli Daerah dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Kampar. Untuk memperoleh informan peneliti menggunakan teknik *Purposive sampling*. Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar
2. Sekretaris Sub Bagian Perencanaan dan data Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar
3. Staff Bidang Pendapatan Asli Daerah

3.4 Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan pada tempat yang menjadi subjek penelitian, berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang sudah dirumuskan dalam penelitian. Penelitian lapangan tersebut bertujuan untuk mendapatkan informasi maupun data seakurat dan seobjektif mungkin, sehingga dapat menggambarkan kondisi sesuai fakta yang

ada dilapangan melalui observasi maupun wawancara. Data primer ini diperoleh dari:

1. Melakukan wawancara dengan informan penelitian yang terkait dengan Kinerja Badan Pendapatan Daerah dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Kampar.
2. Melalui observasi lapangan yang dilakukan di kawasan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan hanya sebagai penunjang dari data primer, sumber data ini bisa diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan, yang berupa buku, dokumen-dokumen, hasil laporan, penelitian terdahulu (jurnal), internet dan sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi:

a. Observasi (Pengamatan)

Obervasi merupakan pengamatan pada objek penelitian secara langsung ke lapangan agar dapat melihat fakta-fakta apa saja yang terjadi di lokasi penelitian. Pengamatan tersebut dilakukan untuk mengamati bagaimana kinerja Badan Pendapatan Daerah dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Kampar.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung (Yusuf, 2014). Informasi yang diperoleh sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti yakni kinerja Dinas Pendapatan Daerah dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Kampar.

c. Dokumentasi

Penulis mengguakan dokumentasi untuk mendukung hasil observasi. Penulis menambahkan foto bersama staf/karyawan

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar yang bisa di lihat di lampiran.

d. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan pada penelitian ini adalah dengan membaca buku, dokumen-dokumen, undang-undang serta jurnal yang berkaitan dengan judul penelitian.

3.6 Analisa Data

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif, yaitu pengolahan data atau informasi yang diperoleh di lapangan berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan. Semua hasil data tersebut dikumpulkan dan dipelajari sehingga menjadi suatu kesatuan yang utuh. Analisis penulis dari data yang diperoleh di lapangan masih banyaknya tenaga kerja asing yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Kinerja Badan Pendapatan Daerah dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Kampar

4.1.1 Tingkat Pencapaian Pelaksanaan Tugas

Potensi PAD di Kabupaten Kampar pada tahun 2020 belum dapat digali secara optimal oleh BAPENDA Kabupaten Kampar jika di dandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Karena pada saat ini dunia sedang menghadapi pandemi Covid19. Di tengah wabah Covid19 ini ruang gerak masyarakat di batasi. Hal ini tentunya berdampak pada anggaran-anggaran penerimaan daerah. Pemerintah terlalu tinggi dalam menetapkan target PAD, sehingga realisasi yang diperoleh tidak optimal atau masih di bawah target pencapaian PAD yang telah ditentukan sebelumnya. Pemerintah di harapkan memperhatikan kondisi saat ini serta memperhatikan kondisi saat ini serta memperhatikan potensi-potensi PAD yang ada pada Kabupaten Kampar guna

mewujudkan tujuan agar kinerja BAPENDA Kabupaten Kampar dapat kembali terpacu untuk meningkatkan penerimaan PAD.

BAPENDA Kabupaten Kampar ternyata belum menggali potensi pajak secara keseluruhan, masih ada potensi pajak yang belum tersentuh oleh pemerintah hal ini menyebabkan penerimaan pajak yang diterima BAPENDA Kabupaten Kampar belum optimal. Ketika disinggung tentang permasalahan-permasalahan yang ada yang menyebabkan potensi pajak belum tercapai, hal ini terindikasi oleh :

1. Masih ada wajib pajak yang belum terdaftar di kantor BAPENDA Kabupaten Kampar.
2. Masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pemerintah untuk terjun kelapangan memantau kecurangan-kecurangan yang terjadi mengenai pajak, sehingga potensi yang diperoleh BAPENDA Kabupaten Kampar belum maksimal. Sumber daya manusia sebenarnya masih kurang di BAPENDA Kabupaten Kampar untuk selalu memantau kelapangan.

PAD memiliki peranan penting bagi Kabupaten Kampar yaitu sebagai sumber dana untuk menyokong pembangunan di Kabupaten Kampar. Penyerapan PAD Kabupaten Kampar dilakukan sektor pajak dan retribusi. Secara umum, pajak bisa diartikan sebagai iuran wajib yang dibayarkan oleh wajib pajak kepada negara yang mana dana tersebut digunakan untuk pembayaran penyelenggaraan negara dan balas jasanya bersifat tidak langsung. Sedangkan retribusi adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/ atau diberikan oleh pemerintah daerah untuk kepentingan pribadi atau badan.

Potensi PAD Kabupaten Kampar pada tahun 2020 tidak optimal disebabkan oleh sistem new normal yang digalakkan pemerintah saat ini yang meminimalisir kerumunan guna meminimalisir tingkat penularan virus Covid19. Banyak hal yang telah dilakukan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pemungutan pajak, BAPENDA Kabupaten

Kampar memperbarui sistem kerjanya yakni secara *online*.

Sistem pemungutan menggunakan sistem online ini bertujuan untuk memudahkan pihak dari penyelenggara pajak dan pihak pemungut pajak. Sehingga meminimalisir ketidakjujuran yang kadang bisa dilakukan dalam pelaporan atau pendaftaran pajak yakni melalui aplikasi SITAMPAN. Selain membenahi sistem pemungutan, BAPENDA juga melakukan sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran wajib pajak atau masyarakat akan keterbukaan informasi pemungutan pajak. Hal ini sangat mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat dalam pemungutan pajak. Namun dalam penggunaannya, aplikasi ini hanya berlaku untuk pelaporan pajak parkir, pajak restoran, pajak hotel dan pajak hiburan saja. Perlunya pembaharuan dan pengembangan aplikasi untuk pembayaran pajak agar mempermudah masyarakat ataupun perusahaan dalam membayar pajak.

Pembaruan sistem ini ialah agar masyarakat bisa membayar pajak dengan sistem online dan tidak perlu lagi datang ke BAPENDA. Apalagi ditengah wabah covid yang tengah melanda saat ini. Namun pihaknya tidak memungkiri jika pembaruan sistem dengan cara online ini tidak berjalan efektif. Karena banyaknya masyarakat yang beranggapan bahwa pembaruan sistem ini rumit.

4.1.2 Upaya Mewujudkan Sasaran

Ada berbagai hal yang dilakukan BAPENDA untuk mewujudkan sasaran perolehan pajak, mulai dari memberikan pelatihan bagi anggota BAPENDA sendiri pada lembaga pendidikan seperti STAN untuk mencapai target dari tujuan dan fungsi BAPENDA, kemudian berbenah diri pada sistem pemungutan pajak dengan menggunakan sistem online yang bersifat realtime dan terhubung langsung dengan database server, dan terakhir menggali

potensi berupa hal-hal yang dapat meningkatkan pendapatan daerah.

Peluang untuk meningkatkan potensi pajak reklame tidak dilewatkan begitu saja. Para pegawai selalu sigap memperhatikan berbagai perbaikan dalam pelayanan salah satunya kualitas SDM yang memiliki peran penting dalam memanfaatkan peluang peningkatan potensi.

BAPENDA Kabupaten Kampar menegaskan bahwa BAPENDA Kabupaten Kampar tidak mengalami hambatan dalam pencapaian tugas yang diamanatkan dan telah menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan regulasi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Setiap pegawai di BAPENDA Kabupaten Kampar pada setiap bidang memiliki kerja yang sudah tersistem. Karenanya sudah semestinya tatanan kerja di BAPENDA Kabupaten Kampar mewujudkan pencapaian target sesuai dengan yang diharapkan.

4.1.3 Tujuan

Dari hasil realisasi PAD di Kabupaten Kampar pada tahun 2020 dinilai cenderung rendah. Pemungutan pajak mengalami perubahan yang sangat signifikan, hal ini sesuai dengan keadaan masyarakat Kabupaten Kampar baik dibidang sosial dan ekonomi maupun pemerintah. Pajak merupakan bentuk perwujudan dari pengabdian dan peran serta masyarakat Kabupaten Kampar yang secara langsung dan bersama-sama ikut melaksanakan kewajiban perpajakan yang digunakan untuk pembiayaan dan pembangunan nasional. Kurangnya kesadaran masyarakat Kabupaten Kampar tentang pentingnya membayar pajak menjadi ketakutan tersendiri bagi pemerintah saat ini. Masyarakat Kabupaten Kampar sebagai wajib pajak seharusnya menyadari pentingnya pajak bagi PAD yang mana akan digunakan untuk pembangunan infrastruktur. Banyaknya wajib pajak yang mangkir dari kewajibannya membayar pajak menyebabkan penerimaan daerah tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

Tujuan pokok kerja staff BAPENDA Kabupaten Kampar secara keseluruhan berpedoman pada Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati. Setiap jabatan di Badan Pendapatan Daerah memiliki tugas pokok masing-masing. Misalnya pada tugas kepala Badan menyelenggarakan tugas dan fungsi: Perumusan dan penetapan rencana strategis dan rencana kerja Badan sesuai dengan visi dan misi daerah; Penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup bidang pendapatan daerah; Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas sekretariat, bidang-bidang, unit pelaksana teknis badan dan kelompok jabatan fungsional; Pembinaan administrasi perkantoran. Atau misalnya Bidang Penagihan dan Keberatan, di pimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Pendapatan Daerah di bidang penghitungan dan penetapan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Bidang Penagihan dan Keberatan melaksanakan tugas dan fungsi : Penyiapan bahan perumusan dan koordinasi Pemungutan Penagihan dan Keberatan; Menyiapkan dan menyusun petunjuk teknis prosedur tata kerja Penagihan dan Keberatan; Membuat program kerja dalam rangka pengamanan rencana penerimaan; Membuat laporan atas penerimaan, pemungutan dan penyeteroran.

Penetapan setiap fungsi dan tugas jabatan ini bertujuan untuk mencapai target organisasi atau instansi seoptimal mungkin. BAPENDA Kabupaten Kampar tidak mengalami kendala dalam pencapaian tupoksi dan telah melaksanakan kerja sesuai tupoksi. Sekretariat di pimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas pokok menyusun program kerja dan rencana kegiatan, melaksanakan administrasi umum, mengelola administrasi keuangan, mengelola administrasi pengelolaan aset badan, administrasi kepegawaian dan menatausahakan kegiatan lainnya. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud

ayat (1), Sekretariat menyelenggarakan tugas dan fungsi :Menyusun rencana dan program kerja masing-masing unit kerja di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar; Menghimpun rencana dan program kerja masing-masing unit kerja di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar; Menyusun rencana pelaksanaan pendapatan; Pelaksanaan kegiatan administrasi kepegawaian, peningkatan kemampuan, disiplin dan kesejahteraan pegawai.

Tujuan bisa berbentuk maksimisasi atau minimisasi. Bentuk maksimisasi digunakan jika tujuan pengoptimalan berhubungan dengan keuntungan, penerimaan, dan sejenisnya. Bentuk minimisasi akan dipilih jika tujuan pengoptimalan berhubungan dengan biaya, waktu, jarak, dan sejenisnya. Penentuan tujuan harus memperhatikan apa yang diminimumkan atau maksimumkan. Berkaitan dengan penelitian yang menemukan fakta bahwa PAD mengalami penurunan.

Ada tiga faktor yang menjadi penyebab realisasi penerimaan pajak dari menurun, yaitu pertama adalah akibat restitusi atau pengembalian pajak yang dipercepat. Faktor kedua yaitu keadaan ekonomi global sedang melemah sehingga mempengaruhi aktivitas ekspor dan impor dalam negeri yang ikut menurun secara signifikan. Faktor ketiga yakni harga komoditas masih belum menunjukkan perbaikan yang signifikan.

4.1.4 Misi dan Visi

PAD memiliki peranan penting bagi Kabupaten Kampar yaitu sebagai sumber dana untuk menyokong pembangunan di Kabupaten Kampar. Penyerapan PAD Kabupaten Kampar dilakukan sektor pajak dan retribusi. Secara umum, pajak bisa diartikan sebagai iuran wajib yang dibayarkan oleh wajib pajak kepada negara yang mana dana tersebut digunakan untuk pembayaran penyelenggaraan negara dan balas jasanya bersifat tidak langsung. Sedangkan retribusi adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan atau

diberikan oleh pemerintah daerah untuk kepentingan pribadi atau badan.

Pendapatan pajak yang semakin meningkat di Kabupaten Kampar setiap waktunya merupakan sesuatu yang berpotensi meningkatkan pendapatan daerah tersebut dalam bidang perpajakan. Dalam peningkatan konsumsi masyarakat yang secara tidak langsung akan meningkatkan pajak dari sektor lain di Kabupaten Kampar. Adanya peningkatan sumber-sumber penerimaan pajak akan memberikan keuntungan pada pendanaan pembangunan kota.

Salah satu poin penting dalam pencapaian kinerja Bappeda Kampar adalah visi dan misi organisasi. Visi BAPENDA Kabupaten Kampar yaitu “Terwujudnya peningkatan dan penerimaan Daerah Yang Optimal dan Proporsional Tahun 2022. Dalam rangka pencapaian visi, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kampar mengemban beberapa misi:

1. Meningkatkan Kualitas kelembagaan Melalui Tata Kerja Dan SDM Aparatur Berkualitas
2. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Penerimaan Pendapatan Daerah

BAPENDA Kabupaten Kampar, dalam meningkatkan pendapatan daerah Kabupaten Kampar, semua unit dan gugus kerja bersama-sama menciptakan iklim kerja sama yang harmonis antar pegawai dan mengoptimalkan kerja sama dengan pihak terkait agar pendapatan asli daerah juga optimal. Pencapaian target PAD merupakan tujuan utama dari pegawai dalam bekerja. Jadi secara umum kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dalam pencapaian visi dan misi instansi terkait peningkatan pendapatan asli daerah.

sebelumnya tidak ada hambatan dalam pencapaian visi dan misi BAPENDA Kabupaten Kampar. Namun karena adanya wabah covid-19 menyebabkan berkurangnya wajib pajak yang membayar pajak tepat waktu.

4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar

4.2.1 Faktor Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memenuhi kinerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi. Oleh karena itu kesulitan tersebut merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya SDM yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja.

Faktor pribadi memengaruhi kinerja pada BAPENDA Kabupaten Kampar karena tidak semua pegawai kondisi fisiknya selalu sehat, di saat-saat tertentu ada yang mengalami sakit dan harus istirahat, hal tersebut tentunya berdampak pada pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tertunda. Tapi alasan tersebut tidak menjadi hambatan karena pekerjaan tersebut bisa dikerjakan oleh bawahan lainnya yang telah ditunjuk.

Faktor kepribadian berperan penting dan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai

BAPENDA Kabupaten Kampar. Dalam bekerja seseorang diharuskan untuk tetap fokus dan menyampingkan masalah-masalah pribadi yang bisa berdampak pada kualitas kerja. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi yang dimiliki serta akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. SDM dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Perasaan yang berbahagia akan membuat pekerjaan menjadi mudah dikerjakan dan lancar, dan begitu juga sebaliknya. Manajemen diri masih menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai di BAPENDA Kabupaten Kampar.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini

telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada.

Setiap pegawai pada BAPENDA Kabupaten Kampar memiliki ikatan keluarga yang dekat dan dapat dikatakan memiliki ikatan kekeluargaan yang erat. Iklim organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

4.2.2 Faktor Motivasi Kerja

Era globalisasi saat ini menuntut lembaga, organisasi maupun instansi, menjadi lebih inovatif dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Manusia sebagai sumber daya (SDM) adalah elemen kunci dalam sebuah organisasi karena manusia memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan yang lain sumber daya. Oleh karena itu, kesuksesan sebuah organisasi akan ditentukan oleh kualitasnya karyawan, yang pada akhirnya juga dapat mempengaruhi kinerja yang baik kerja.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan

sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Motivasi dalam bekerja dapat berangsur-angsur menghilang di tengah tumpukan beban pekerjaan yang tinggi. Semangat kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja pegawai /staff semakin menurun, produktivitas yang semakin rendah dan hingga akhirnya akan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal jika mendapatkan *reward* sebagai bentuk pemberian dalam motivasi. Sehingga pegawai dapat terpacu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kehadiran motivasi akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal.

BAPENDA Kabupaten Kampar selalu memberikan *reward* kepada pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan. Adanya pemberian *reward* pegawai jadi termotivasi dalam bekerja. Pemberian *reward* ini efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Standar lingkungan kerja akan memengaruhi kinerja dan akhirnya juga akan memengaruhi daya saing antar pegawai. Sehingga para pegawai akan terpacu dalam memberikan kinerja yang optimal. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif akan memberi rasa nyaman bagi para staff dan pegawai. Lingkungan yang

nyaman akan memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal, yang kemudian akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Produktivitas merupakan rasio output terhadap input. Kinerja memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan outcome tersebut. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral serta etika.

4.2.3 Faktor Disiplin

Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

merupakan praktik secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Tingkat kedisiplinan yang tinggi tentu membuat kinerja menjadi optimal.

Tiap pegawai BAPENDA Kabupaten Kampar memiliki tujuan untuk mencapai sebuah target atau hasil yang di inginkan. Serta menjadi acuan agar semua pekerjaan diselesaikan dengan baik dan teratur.

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian didisiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah atau pekerjaan yang harus diselesaikan. Karyawan atau pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja. Jadi pada dasarnya pegawai melaksanakan pekerjaannya di dasarkan pada kedisiplinan. Jika pegawai disiplin untuk bekerja maka prestasi kinerja cenderung akan meningkat.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah meliputi sebagai berikut:

1. Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah masih belum optimal karena masih ada masyarakat yang belum terdaftar di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar. Kemudian masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pemerintah untuk terjun

ke lapangan dalam memantau kecurangan yang terjadi mengenai PAD yang di akibatkan oleh SDM yang masih kurang untuk turun langsung ke lapangan. Mengenai potensi PAD yang belum optimal, agar mempermudah masyarakat sebagai wajib pajak maka Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar memperbarui sistemnya dengan sistem *online*. Sistem *online* ini juga bertujuan untuk meminimalisir kerumunan agar eningkatan virus Covid-19 tidak semakin banyak. Disamping itu dengan penerapan sistem *online* ini diharapkan dapat meminimalisir ketidak jujur an yang dilakukan dalam pelaporan atau pendaftaran pajak.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja BAPENDA Kabupaten Kampar diantaranya faktor keribadian dan faktor motivasi kerja. Faktor kepribadian di BAPENDA Kabupaten Kampar masih rendah. Hal ini bisa di lihat dari ketidak profesionalannya kinerja yang diberikan oleh pegawai, yang bekerja sesuai dengan suasana hati. Motivasi kerja BAPENDA Kabupaten Kampar ialah dengan memberikan *reward* berupa promosi jabatan bagi staff dan pegawai yang berprestasi. Disamping itu, faktor disiplin menjadi acuan bagi pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teratur.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan kesimpulan yang didapat, maka saran dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar harus lebih meningkatkan kinerjanya. Kesadaran masyarakat juga berperan penting untuk meningkatkan PAD yang mana akan di gunakan untuk pembangunan infrastruktur.
2. Adapun saran untuk faktor-faktor yang mempengaruhi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar yaitu sebagai berikut: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar telah menerapkan budaya organisasi

yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Namun di harapkan untuk kedepanya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar sehingga masyarakat akan lebih mengerti dan tertarik akan pentingnya membayar pajak. Disamping itu tingkat profesional kinerja pegawai juga perlu ditingkatkan karena dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sudah semestinya fokus dan mengenyampingkan hal-hal lain diluar lingkup pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert. N dan Vijay Govindarajan. 2008. *Sistem Pengendalian. Manajemen*. Edisi Sebelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2011. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nawawi, Hadari. 2010. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan Edisi Revisi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Sayuti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: pendekatan non sekuler*. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta, Kencana.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi: Perspektif Organisasi Pemerintah*. Bandung: Fokus Media.
- Veithzal Rivai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yusuf. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sumber Lain :**
- Badan Pendapatan Daerah – Pajak Untuk Membangun Negri
Diambil dari <https://bapenda.kamparkab.go.id>
- Babic, V. & Slavkovic, M., 2013. *Soft and Hard Skills Development: a Current Situation in Serbian Companies. Management Knowledge and Learning*.
- Bi & Pandey, B. D. 2011. *Selective recovery of gold from waste mobile phone PCBs by hydrometallurgical process*. *J Hazard Mater*, 198, 206-15.
- Kipasha, E.Fabian. 2013. *Performance of Microfinance Institutions in Tanzania: Integrating Financial and Non financial Metrics*