PENGARUH APLIKASI SISTEM MANAJEMEN INFORMASI OBJEK PAJAK, MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA APARATUR PAJAK DI KANTOR BPKD KABUPATEN SOPPENG

Anna Lisfasari Anis

Kantor BPKD Kabupaten Soppeng

aprilhidayathamsir@gmail.com

Gunawan Bata Ilyas

Manajemen, PPs, STIE AMKOP Makassar

fadelgun@stieamkop.ac.id

Ihksan Kadir

Manajemen, PPs, STIE AMKOP Makassar

lhksan_kadir@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Kantor BPKD Kabupaten Soppeng ini memiliki 108 orang pegawai yang bertugas dalam pengelolaan pajak PBB yang tersebar di tiap kecamatan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisa pengaruh variabel bebas (Aplikasi SISMIOP, Motivasi Kerja, dan Tingkat Pendidikan) terhadap variabel terikat (kinerja aparat), maka digunakan analisa Regresi Linear Berganda untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh. Populasi 108 orang, dengan menggunakan teknik acak sederhana, maka diambil sebanyak 75 sampel. *Sampling* yang digunakan adalah tabel *Krecjie*.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa ke semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan kecuali variabel tingkat pendidikan. Hasil penelitian tersebut dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 0,271 + 0,714X_1 + 0,409X_2 - 0,168 X_3$, di mana X_1 = Aplikasi SISMIOP, X_2 = motivasi kerja, dan X_3 = Tingkat Pendidikan. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh Tingkat pendidikan lebih kecil dibandingkan dengan aplikasi SISMIOP dan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja aparat. Untuk itu perlu adanya perhatian terhadap motivasi kerja dalam organisasi. Disamping itu, perlu juga dilakukan pengembangan aparat secara terus menerus melalui kompetensi dan kompensasi terhadap para aparat.

Kata kunci : *Aplikasi SISMIOP, Motivasi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparatur*

ABSTRACT

The office BPKD Soppeng have 108 employess who are in charge of tax manajement PBB spread in each sub-district. The purpose of this research is to investigate and analyze the effect of SISMIOP Aplication, Work Motivation and Level Educaion on employee performance in Office BPKD Kabupaten Soppeng To analyze the effect of the independent variables (SISMIOP Aplication, Work Motivation, and Level Education) on the dependent variable (performance), we use multiple regression analysis to know the most influential variables. The Population is 108 people, using simple random technique (Simple Random Sampling), then take 75 samples. The Sampling that is used is Krecjie table.

The results of this research illustrate that all these variables affect the performance of the employee except for compensation variable. The results of this research can be described by the equation of $Y = 0,271 + 0,714 X_1 + 0,409 X_2 - 0,168 X_3$, where X_1 =SISMIOP Aplication, X_2 = motivation works, and X_3 = Level Education It means that the other factors are considered to be constant, the influence of the compensation is smaller/lesser SISMIOP Aplication and Level Education.

This research could become a refernce for all parties to enhance the officials' performances. Thus, there is a need of attention towards the SISMIOP Aplication valid within the organization. Conversely, there is a need to continuously conduct the officials' development throught the Motivation Work and Level Education activities the officials

Keywords : SISMIOP Aplication, Motivaton Work dan Level Education on The performance aparatur

PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia termasuk dalam negara berkembang. Indonesia saat ini banyak melakukan pembangunan di segala bidang seperti bidang hukum, politik, pendidikan, ekonomi serta bidang- bidang lainnya yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pembangunan di setiap negara memerlukan biaya yang besar, oleh karena itu sumber biaya yang bisa diharapkan mengalami peningkatan salah satunya dapat berasal dari pajak.

Tekhnologi informasi adalah suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia, bahkan dari tahun ke tahun selalu mengalami perkembangan yang bisa dibilang sangat signifikan. Zaman sekarang, hampir di seluruh elemen masyarakat menggunakan fasilitas tekhnologi informasi untuk mendapatkan informasi yang diinginkan. Orang bisa mengakses informasi dari berbagai pelosok dunia dengan memanfaatkan fasilitas tekhnologi informasi ini. Tekhnologi informasi dapat meningkatkan kinerja serta memungkinkan semua kegiatan dapat terselesaikan dengan cepat , tepat, akurat dan meningkatkan produktifitas kerja (Nugroho, Bunafit 2008).

Perkembangan tekhnologi informasi yang sedemikian cepatnya telah membawa dunia memasuki era baru yang lebih cepat dari yang pernah dibayangkan sebelumnya, Setidak-

tidaknya ada empat era penting sejak diketemukannya komputer sebagai alat pengolah data sampai dengan era internet dimana komputer menjadi senjata utama dalam berkompetisi.

Masing-masing era yang ada memiliki karakteristiknya masing-masing, dimana secara langsung maupun tidak langsung memiliki hubungan yang erat dengan alam kompetisi dunia usaha, baik secara mikro maupun makro. Yang harus dipahami adalah bahwa tidak semua negara-negara di dunia telah memasuki pemanfaatan komputer yang dicirikan oleh era keempat, selain negara-negara maju seperti Amerika, Jepang, Australia, Jerman Inggris dan negara-negara besar lainnya. Dengan mengetahui trend dari perkembangan teknologi informasi akan membantu manajemen dalam menyusun strategi perusahaannya dalam bersaing.

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu penyebab utama terjadinya era globalisasi yang datangnya lebih cepat dari dugaan semua pihak adalah karena perkembangan pesat teknologi informasi. Penggabungan antara teknologi komputer dengan telekomunikasi telah menghasilkan suatu revolusi di bidang sistem informasi. Data atau informasi yang pada jaman dahulu harus memakan waktu berhari-hari untuk diolah sebelum dikirimkan ke sisi lain di dunia, saat ini dapat dilakukan dalam hitungan detik.

Secara garis besar, ada empat periode atau era perkembangan sistem informasi, yang dimulai dari pertama kali diketemukannya komputer hingga saat ini. Keempat era tersebut terjadi tidak hanya karena dipicu oleh perkembangan teknologi komputer yang sedemikian pesat, namun didukung pula oleh teori-teori baru mengenai manajemen perusahaan modern.

Keempat era tersebut yaitu :

- (1) Era komputerisasi yaitu dimulai dari sekitar tahun 1960-an ketika mini komputer dan mainframe diperkenalkan perusahaan seperti IBM ke dunia industri. Pemakaian komputer dimasa ini ditujukan untuk meningkatkan efisiensi karena terbukti untuk pekerjaan-pekerjaan jauh lebih efisien
- (2) Era teknologi informasi yaitu di awal tahun 1970an teknologi PC atau personal komputer mulai diperkenalkan sebagai alternatif pengganti mini komputer. Kegunaan komputer di perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi, namun lebih jauh untuk mendukung terjadinya proses kerja yang lebih efektif. Di era kedua ini setiap individu di organisasi dapat memanfaatkan kecanggihan komputer seperti untuk mengolah database. Di awal tahun 1980-an salah satu teori yang paling banyak dipelajari dan diterapkan adalah mengenai manajemen perubahan (change management).

- (3) Era sistem informasi yaitu pada kedua era sebelumnya yang lebih menekankan pada unsur teknologi pada era manajemen perubahan ini yang lebih ditekankan adalah sistem informasi. Dimana komputer dan teknologi informasi merupakan komponen dari sistem tersebut. Ditekankan oleh beberapa ahli manajemen. Bahwa perusahaan yang menguasai informasi yang memiliki keunggulan kompetitif didalam lingkungan makro.
- (4) Era globalisasi informasi pada era ini sejarah teknologi informasi, pertengahan tahun 1980-an perkembangan dibidang teknologi informasi, para praktisi teknologi informasi yang dahulu bekerja sama dalam penelitian untuk memperkenalkan internet ke dunia industri pun secara jujur mengaku bahwa mereka tidak pernah menduga perkembangan internet akan menjadi seperti ini, transaksi transaksi perdagangan dapat dengan mudah dilakukan di cyber space melalui electronic dengan mempergunakan electronic money. Oleh karena itu dapat dimengerti, bahwa masih banyak perusahaan terutama di negara berkembang (dunia ketiga), yang masih sulit mengadaptasikan teori-teori baru mengenai manajemen, organisasi, maupun teknologi informasi karena masih melekatnya faktor-faktor budaya lokal atau setempat yang mempengaruhi behavior sumber daya manusianya. Sehingga tidaklah heran jika masih sering ditemui perusahaan atau kantor pemerintahan dengan peralatan komputer yang tercanggih, namun masih dipergunakan sebagai alat-alat administratif yang notabene merupakan era penggunaan komputer pertama di dunia pada awal tahun 1960-an.

Sistem Informasi merupakan definisi secara jelas dan terperinci sehubungan dengan jenis jenis informasi apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan dan hal-hal yang berkaitan dengannya (kecepatan proses pengolahan data menjadi informasi, tingkatan detil informasi, cara menampilkan informasi, volume dan transaksi informasi, penanggung jawab informasi, dan lain sebagainya). Teknologi Informasi meliputi komponen-komponen perangkat keras komputer, infrastruktur, alat komunikasi,dll.) dan perangkat lunak (aplikasi, sistem operasi, database, dl.) yang harus tersedia untuk menghasilkan sistem informasi yang telah didefinisikan.

Manajemen Informasi menyangkut perangkat manusia (brainware) yang akan mengimplementasikan sistem informasi yang dibangun dan mengembangkan teknologi informasi sejalan dengan perkembangan perusahaan di masa mendatang.

Selain itu masih banyak keuntungan yang diberikan oleh teknologi informasi dalam kehidupan manusia, tidak hanya pada bidang pekerjaan, teknologi informasi juga menyediakan banyak manfaat pada keperluan pribadi, pemerintahan, kesehatan, dan lain lain. Fasilitas yang disediakan oleh teknologi informasi ini tidak hanya dalam hal pertukaran informasi antara orang satu ke orang yang lain, fasilitas yang tersedia juga dimanfaatkan untuk manajemen suatu kegiatan.

Salah satu penggunaannya adalah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah sebagai salah satu Badan Pemerintahan yang memberikan pelayanan pajak bagi masyarakat yang melakukan transaksi dengan aparaturnya pajak dalam kesehariannya. Hal ini aparaturnya pajak sebagai petugas loket PBB dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang terbaik bagi wajib pajak, karena akan berpengaruh pada berbagai pihak, tidak hanya petugas maupun wajib pajak saja, namun juga berpengaruh pada penerimaan Pajak khususnya Pajak Bumi dan Bangunan.

Pajak Bumi dan Bangunan adalah sumber utama penerimaan negara yang memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan dan melaksanakan pembangunan nasional dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat. Pajak dikategorikan pengelolannya menjadi pajak yang dapat dikelola oleh pemerintah pusat dan pajak yang dikelola oleh pemerintah daerah. Sebelum tahun 2014 pajak bumi dan bangunan termasuk dalam jenis pajak pusat, akan tetapi berdasarkan undang-undang no. 28 tahun 2009, pajak bumi dan bangunan (PBB) pedesaan dan perkotaan telah diserahkan kepada kota/kabupaten. Pajak bumi dan bangunan (PBB) adalah salah satu jenis pajak yang objeknya bumi dan bangunan dan wajib pajaknya orang atau badan yang memiliki, menguasai dan atau mengambil manfaat atas bumi dan bangunan. Berdasarkan hal tersebut jumlah objek pajak dan wajib pajak PBB sangat banyak dan tersebar di seluruh wilayah.

Pelayanan PBB merupakan salah satu unit kerja di BPKD yang melayani wajib pajak termasuk seluruh prosedur tentang proses PBB diantaranya proses balik nama PBB, Pembetulan nama wajib pajak PBB dan pembetulan luas objek PBB dll . Pajak Bumi dan Bangunan juga merupakan salah satu yang dominan dari pasar BPKD serta merupakan sumber keuangan yang bermakna, sehingga selalu dilakukan upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan dan memberikan pelayanan yang responsif kepada Wajib pajak.

Petugas loket PBB selain dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang terbaik bagi wajib pajak, juga harus bisa melihat kinerja dari semua komponen, termasuk data dan informasi yang ada. Untuk memudahkan dalam hal semua data dan informasi yang ada di kantor pelayanan PBB tersebut dibutuhkan sebuah sistem yang baik dan memadai.

Wewenang penagihan telah diserahkan kepada pemerintah daerah dalam hal ini aparaturnya desa/kelurahan untuk melaksanakan penagihan PBB. Namun setiap daerah memiliki karakter berbeda-beda, sehingga dengan adanya perbedaan kemampuan ini sering terjadi banyak kendala seperti keterlambatan dalam hal pemberian pelayanan yang merugikan wajib pajak dan pemerintah atau terjadinya pengendapan pajak. Banyaknya terjadi ketidakakuratan data seperti pada kesalahan nama wajib pajak maupun luas dan letak objek pajak, banyak pula wajib pajak yang merasa nilai jual objek pajak (NJOP) tidak sesuai sehingga mereka menuntut pengurangan serta rendahnya kesadaran wajib pajak sehingga menyebabkan penagihan PBB tidak berjalan maksimal. Berdasarkan hal tersebut maka pemerintah dalam hal ini Menteri Keuangan dan Dirjen Pajak melakukan kebijakan dengan menerapkan sistem administrasi perpajakan modern PBB yaitu dengan menggunakan sistem manajemen informasi objek pajak (SISMIOP).

SISMIOP merupakan jantung PBB karena seluruh aspek pengelolaan administrasinya yang dapat mengelola data objek pajak dan subjek pajak yang sudah terkomputerisasi mulai dari proses pendataan, penilaian, penagihan, penerimaan dan pelayanan. Adanya SISMIOP dimaksudkan untuk menciptakan suatu basis data yang akurat dan up to date dengan mengintegrasikan semua aktivitas administrasi PBB kedalam wadah, sehingga pelaksanaannya lebih seragam, sederhana, cepat dan efisien. Berbagai upaya dalam meningkatkan kesadaran masyarakat atau wajib pajak telah dilaksanakan, akan tetapi masih banyak ditemukan wajib pajak yang tidak melakukan kewajiban perpajakan dengan benar dan tepat waktu. Dengan diterapkan SISMIOP diharapkan akan meningkatkan pelayanan menjadi lebih baik mulai dari pendataan sampai dengan pelayanan satu tempat serta penerimaan pajak bumi dan bangunan juga diharapkan akan meningkat.

Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan. Rendahnya motivasi kerja pegawai untuk bekerja terlihat dari tingkat absensi pegawai mengalami pasang surut atau

fluktuatif. Tingkat absensi pegawai yang berfluktuasi mengindikasikan kurangnya motivasi kerja pegawai untuk datang bekerja. Adanya beberapa pegawai yang tidak datang bekerja berdampak pada penurunan kinerja. Tingkat absensi ketidakhadiran pegawai lebih didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini dapat terlihat pada data absensi pegawai tersebut. Sedangkan untuk pegawai honorer lebih rajin datang bekerja karena tingkat ketidakhadirannya lebih sedikit dibandingkan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai honorer lebih termotivasi untuk datang bekerja dibandingkan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan beberapa indikasi yang mengungkapkan gejala-gejala rendahnya motivasi kerja pegawai, hal ini terlihat pada kurangnya disiplin kerja dimana masih terdapat budaya kerja santai dalam waktu kerja produktif. Kerja santai hendaknya tidak berada dalam jam kerja tetapi diluar jam kerja normal seperti jam istirahat. Namun masih banyak pegawai yang santai dalam bekerja serta mengobrol dengan pegawai lain dalam waktu kerja produktif. Selain itu diindikasikan juga sebagai penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai terlihat dari gaya kepemimpinan pimpinannya seperti kurangnya kerjasama antara pimpinan dengan pegawai baik berupa komunikasi dengan pimpinan dan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap kerja pegawai. Fenomena lain yang mengindikasikan motivasi kerja pegawai masih rendah, terlihat dari kurangnya tanggung jawab dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti banyak tugas-tugas yang terbengkalai dan tidak selesai dengan tepat waktu. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, agar mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan tingkat pendidikan pegawainya dan sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang diampunya. Selain tingkat pendidikan, juga perlu diperhatikan mengenai motivasi kerja pegawai. Jika motivasi kerja pegawai tinggi maka akan berdampak baik kepada kinerjanya dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dibutuhkan adanya motivasi kerja yang optimal dan kemampuan kerja yang baik.. Kemampuan didapatkan dari pendidikan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan

yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan Aparat yang ditimbulkan dari motivasi dalam melakukan pekerjaan..

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Sistem Informasi Manajemen Objek Pajak

Widodo, Atim Widodo dan Andreas Hendro Puspita (2010:79) mengemukakan Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak Sebagai Berikut: “sistem yang terintegrasi untuk mengolah informasi/data objek dan subjek Pajak Bumi dan Bangunan dengan bantuan komputer sejak dari pengumpulan data (melalui pendaftaran, pendataan dan penilaian) pemberian identitas objek pajak (Nomor Objek Pajak), Perekaman data, pemeliharaan basis data, pencetakan hasil keluaran (berupa SPPT, STTS, DHKP dan sebagainya), pemantauan penerimaan dan pelaksanaan penagihan pajak, sampai dengan pelayanan kepada wajib pajak melalui pelayanan satu tempat

SISMIOP merupakan sistem administrasi modern yang diterbitkan oleh DJP yang bertujuan untuk membantu WP mengintegrasikan seluruh pelaksanaan kegiatan PBB berbasis komputer, mulai dari pengumpulan data, pemberian identitas, pemrosesan, pemeliharaan, sampai pencetakan hasil keluaran.

a. Motivasi

Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata *kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan*, semuanya serupa dengan *motif*, yang merupakan asal dari kata *motivasi*. (Malthis dan Jackson, 2009: 114-115) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) Aparat dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

b. Tingkat Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang Aparat dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki

kinerja perusahaan. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang Aparat dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

c. Kinerja

Pengertian kinerja menurut, Gomes yang diterjemahkan Andi Offset (2003 ; 142) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu” Sementara Rivai (2005:14) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Terkait dengan pengertian kinerja, terdapat beberapa pendapat dari beberapa tokoh, antara lain yaitu pendapat yang diungkapkan oleh Mulyadi (2007 : 337) yang menyatakan bahwa : “kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan”. Menurut Khoerul (2005;.12)mengungkapkan pengertian kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik”. Pendapat yang lain mengenai definisi kinerja juga diungkapkan oleh Indra Bastian (2006: 274) yang menyatakan bahwa: “Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran,tujuan, misi, dan visi organisasi.

d. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah. Jawaban tersebut masih perlu diuji kebenarannya. Seorang peneliti pasti akan mengamati sesuatu gejala, peristiwa, atau masalah yang menjadi fokus perhatiannya. Sebelum mendapatkan fakta yang benar, mereka akan membuat dugaan tentang gejala, peristiwa, atau masalah yang menjadi titik perhatiannya tersebut. Hipotesis efektif adalah hipotesis yang searah atau mendukung judul,

masalah, dan tujuan penelitian Berdasarkan Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka dirumuskan hipotesis kerja sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara aplikasi SISMIOP terhadap kinerja aparat.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja aparat.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja aparat.
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara aplikasi sismiop ,motivasi kerja, dan tingkat pendidikan secara bersama sama terhadap kinerja aparat

METODOLOGI PENELITIAN

a. Metodologi Penelitian

Dalam Penelitian ini, desain yang digunakan adalah *desain deskriptif* dan dilakukan pula penelaahan hubungan antara variabel (*desain kausal*) yang berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini data dihimpun secara *ex post facto*, dengan kata lain peneliti mengandalkan pada presepsi responden untuk menerangkan pengalaman-pengalamannya dan selanjutnya dianalisis menurut desain deskriptif dan kausal. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei, dengan alat bantu kuesioner, di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dengan alternatif jawaban terdiri dari interval bernilai 1 – 5.

b. Populasi dan Sampel

1). Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur pajak yang bekerja di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) bidang Pelayanan Pendapatan Asli Daerah yaitu sebanyak 108 Orang , sedangkan sampel pada penelitian ini adalah aparatur pajak bagian PBB dalam Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Bidang Pelayanan Pajak (misalnya : aparatur pajak bagian Pelayan PBB, pengolahan data dan informasi (PDI) dan Ekstensifikasi PBB).

2). Sampel

Bila ditinjau dari teknik pengumpulan datanya maka penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan kemudahan. Metode ini

memilih sampel dari elemen populasi (orang/kejadian) yang datanya mudah diperoleh peneliti. Elemen populasi yang dipilih sebagai subyek sampel sebanyak 80 orang sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan murah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Pengujian Stastistik

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa:

Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Aplikasi SISMOP, motivasi kerja, dan Tingkat Pendidikan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja Aparat yang dihasilkan.

Pengaruh Aplikasi Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak, Motivasi Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparatur Pajak Di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng

Berdasarkan persepsi responden tentang kinerja aparat, menunjukkan bahwa kinerja aparat dinilai baik oleh sebagian besar responden. Apabila diukur berdasarkan indikator Kualitas Kerja (Y1), Ketepatan Waktu (Y2), Kemampuan (Y3), Komunikasi (Y4), Serta Inisiatif (Y5), Pada indikator Kualitas Kerja (Y1), yaitu Kecakapan dengan item pertanyaan “Aparat dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna (*efisien*) dan berhasil guna (*efektif*)”. Berdasarkan hasil jawaban responden memperlihatkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan aparat mampu melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna (Efektif) artinya aparat dapat bekerja dengan memberikan pelayan prima, serta dinilai sangat baik oleh responden. Demikian halnya dengan indikator Ketepatan Waktu (Y2), yaitu Kesanggupan dengan item pertanyaan “Aparat dapat menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaanya”. Berdasarkan hasil jawaban responden memperlihatkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan aparat yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan minim kesalahan dan hal ini dinilai sangat baik oleh responden.

Kemudian, pada indikator Kemampuan (Y3), yaitu Kemampuan dengan item pertanyaan yaitu “Aparat tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan hasil jawaban responden memperlihatkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan tidak ditemukannya aparat di lingkup BPKD Soppeng yang menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya serta dinilai sangat baik oleh responden. Selanjutnya,

pada indikator Komunikasi (Y4), yaitu Mampu melaksanakan tugas dengan rekan kerja dengan item pertanyaan “Setiap aparat mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam setiap perubahan yang ada”. Berdasarkan hasil jawaban responden memperlihatkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju, dimana hal ini dapat diartikan bahwa indikator Komunikasi yaitu aparat mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam setiap perubahan yang ada dinilai baik oleh responden. Berdasarkan hasil jawaban responden memperlihatkan mayoritas responden menjawab setuju, dimana hal ini dapat diartikan bahwa indikator komitmen yaitu aparat memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tempat mereka bekerja dinilai baik oleh responden. Lebih lanjut pada indikator Inisiatif (Y5), yaitu mampu mengambil keputusan tanpa menunggu perintah dengan item pertanyaan yaitu “Aparat sering memberikan ide-ide untuk perbaikan Organisasi”. Berdasarkan hasil jawaban responden memperlihatkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan kemampuan aparat dalam memberikan terobosan baru salah satu contoh telah dibuka Loket Pembayaran PBB masing masing kecamatan dan di kantor BPKD Soppeng, serta melakukan kunjungan pembayaran PBB dengan menggunakan mobil operasional disetiap jadwal hari pasar, hal secara efektif serta memiliki kerja yang baik, dan hal ini juga dinilai sangat baik oleh responden.

Pengaruh Aplikasi Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak, Terhadap Kinerja Aparatur Pajak Di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Aplikasi SISMIOP terhadap kinerja aparat. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 8.493 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Aplikasi SISMIOP berpengaruh positif terhadap kinerja aparat artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Aplikasi SISMIOP terhadap kinerja aparat di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng, hal ini disebabkan dengan adanya Aplikasi SISMIOP yang baik maka kinerja aparat Kantor BPKD Kabupaten Soppeng pun akan menjadi baik pula

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pajak Di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap kinerja Aparat. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.987 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Aparat artinya bahwa variabel Motivasi Kerja secara

signifikan mempengaruhi kinerja Aparat di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng, hal ini disebabkan dengan adanya Motivasi Kerja Aparat yang baik maka kinerja Kantor BPKD Kabupaten Soppeng akan baik, dengan demikian semakin Kantor BPKD Kabupaten Soppeng dapat meningkatkan Motivasi Kerja Aparat maka kinerja Aparat pun akan semakin meningkat.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparatur Pajak Di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat tidak ada pengaruh antara Tingkat Pendidikan terhadap kinerja Aparat. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar - 1.628 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,108 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparat, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Tingkat Pendidikan terhadap kinerja Aparat di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng. Hal ini disebabkan karena ada motivasi lain dari Kantor BPKD Kabupaten Soppeng yakni memiliki rasa solidaritas yang tinggi untuk bersama Kantor BPKD Kabupaten Soppeng dapat meningkatkan Pelayanan sebagai suatu bentuk pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkannya.

SIMPULAN

Sesuai dengan teori dan pembahasan dalam bab – bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kesemua variabel berpengaruh terhadap kinerja Aparat kecuali variabel tingkat Pendidikan. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Arie Harliman Lorens (2007), yang menyimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, karena Aparat yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas akan mencapai apa yang menjadi tujuan dan harapan dari organisasi. Variabel Aplikasi SISMIOP juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparat.

Kedua variabel tersebut berpengaruh karena kemampuan individu sangat tergantung kepada motivasi kerja dan Teknologi Aplikasi SISMIOP seseorang yang memungkinkan akan mengeluarkan kinerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya variabel Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Ardananto, Bagiyo, *"Profesionalisme Aparat Pajak dalam Memberikan Pelayanan Restitusi PPN dan Pengaruhnya terhadap Kepatuhan Wajib Pajak"*, Tesis S2 Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indoensia, 2003
- Arfiana, Yulita, *"Korelasi Efektifitas Penerapan Teknologi Informasi dalam Sistem Administrasi Perpajakan Modern dengan Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Grogol Petamburan"*, Universitas Islam Negeri, Jakarta, 2008.
- Bisnis Indonesia, *"Penerimaan pajak 2010 diprediksi shortfall, Penurunan tarif PPh berpotensi kurangi penerimaan"*, Jakarta, 29 Januari 2010.
- Boediono, B, *"Pelayanan Prima Perpajakan"*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
Brotodihardjo, R. Santoso, *"Pengantar Hukum Pajak cetakan ke-empat"*, Rafika Aditama, Bandung, 2003.
- Brotodihardjo, Santoso R, *"Pengantar Ilmu Hukum Pajak cetakan ke IX"*, Eresco, Bandung, 1989.
- Direktorat Jenderal Pajak, *"Layanan Informasi Pajak Bumi dan Bangunan"* Direktorat Jenderal Pajak, Jakarta, 2008.
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. PT Intan sejati. Klaten
- Echols, J. dan Shadily, Hasan, 1996. *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*. PT Gramedia, Jakarta
- Furtwengler, Dale, *"Penilaian Kinerja"*, Andi offset, Yogyakarta, 2002.
- Fushimi Toshiyuki, *"Menuju Sistem Perpajakan yang Dapat Dipercaya Mempertahankan Penegakan Disiplin dan Sistem Pengawasan,"* Jurnal Kipas, volume 3, no 27, Oktober 2001.
- Ghozali, Imam, *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Salemba Empat, Jakarta, 2005.
- Gordon, Anderson, 1992. *Managing Performance Appraisal System*. Uk. Strathclyde Bisnis School
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 2004. *Organisasi*. PT Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hamid, Abdul, *"Panduan Penulisan Skripsi"*, FEIS UIN Press, Jakarta, 2007. Handoko, Hani, *"Manajemen Personalia dan SDM"*, BPFE, Yoyakarta, 1995. Hutasoit, Erikson, *"Tata Cara Pembayaran Pajak"*, INDOPOS, 28 Mei 2009.
- Husein, Umar, 2002. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ilyas, Yaslis, *"kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian"*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Jakarta, 2002.

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *“Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen”*, BPFE, Yogyakarta, 2002
- Jogiyanto, *“Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman- Pengalaman”*, BPFE, Yogyakarta, 2004.
- Ivancevich, J. M. Konopaske R. dan Matteson M.T., 2005. *Organizational Behavior and Management*. Seventh Edition. The McGraw-Hill Companies. Edisi Bahasa Indonesia, Gina Gania, 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- KEP. DJP-533/PJ/2000, *“Petunjuk Pelaksanaan, Pendaftaran, Pendataan dan Nilai Objek Pajak dan Subjek Pajak”*, Direktorat Jenderal Pajak, Jakarta, 2000.
- Lembaga Administrasi Negara RI, *“Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia”*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1996.
- Lubis, Irwansyah, *“Hukum Pajak Indonesia Suatu Pengantar”*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan SDM, Jakarta, 2006.
- Mardiasmo, *“Perpajakan Edisi Revisi 2009”*, Andi Offset, Yogyakarta, 2009.
- Mangkuprawira, Sjafrri, 2009. *Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. PT.Gramedia, Jakarta
- Malthias, R. L. dan Jakson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Mutia, I, *“Konsep Sistem Informasi Manajemen”*, Fakultas Ekonomi USU, 2004. Nasution, Darmin, *“Pemilik NPWP mencapai 10,8 Juta”*, Seputar Indonesia, 19 Januari 2009.
- Notohadiprawiro, Tejoyuwono, *“ Sistem Informasi Pengertian dan Kepentingannya”*, Universitas Gajah Mada, 2006.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Nugroho, Eko, *“Sistem Informasi Manajemen Konsep, Aplikasi dan Perkembangannya”*, Andi Offset, Yogyakarta, 2008.
- Oin, *“Penerimaan Terimbas Krisis”*, KOMPAS, 8 Juni 2009.
- Pabundu, Tika, *“Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Pandiangan, Liberty, *“Pajak Pusat dan Pajak Daerah dalam Kerangka Sistem Perpajakan Nasional”*, Jurnal Perpajakan Indonesia, volume 1, no 7, Februari 2002.
- Raymond, *“Sistem Informasi Manajemen”*, Indeks, Jakarta, 2004.

- Resmi, Siti, *"Perpajakan Teori dan Kasus"*, Salemba Empat, Jakarta, 2003. Riduwan Engkos, Achmad Kuncoro, *"Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur"*, Cetakan 1 Januari, Alfabeta, Bandung, 2007.
- Robert, Vijay, *"Management Control System 11 edition"*, Salemba Empat, Jakarta, 2005
- Rukhyat, Adang, dkk, *"Panduan Penelitian Bagi Remaja"*, Dinas Olahraga dan Pemuda, Jakarta, 2003.
- Ruky, Achmad, 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- SE-60/DJP/2001 *"Petunjuk Pelaksanaan, Pendaftaran, Pendataan dan Penilaian Objek dan Subjek Pajak Bumi dan Bangunan dalam Rangka Pembentukan dan atau Pemeliharaan Basis Data Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak SISMIOP"*, Direktorat Jenderal Pajak, Jakarta, 2001.
- Setiyaji, Gunawan dan Hidayat Amir, *"Evaluasi Kinerja Sistem Perpajakan Indonesia"*, Jurnal Ekonomi, Jakarta, November 2005.
- Singgih, Santoso, *"Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik"*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2000.
- Siti Kurnia, *"Perpajakan Indonesia Konsep dan Aspek Formal"*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2010.
- Simanjuntak, P., 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga penerbit FE UI, Jakarta
- Supranto, J., 2001. *Statistik: Teori Dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga, Jakarta.
- Suandy, Erly, *"Perpajakan Edisi Kedua"*, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Suandy, Erly, *"Hukum Pajak Edisi Ketiga"*, Salemba Empat, Jakarta, 2005.
- Subaryono dan Lukito E.N, *"Assessment of the Development of Land Information on Systems in the Directorate of Land and Building Taxes Ministry of Finance Republic of Indonesia"*, Jakarta, 2004.
- Sugiyono, *"Metode penelitian Bisnis"*, Alfabeta, Bandung, 2005.
- Tambunan, Tulus, *"Perekonomian Indonesia Beberapa Masalah Penting, Ghalia Indonesia"*, Jakarta, 2003.
- Tim Penulis Tax Center UNPAD, *Wajah Baru Pelayanan Prima DITJEN Pajak*, Majalah Berita Pajak Vol. XXXIV No. 1583, 15 Juli 2007.
- Undang-Undang No.28 tahun 2007, *"Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan"*, 2007.
- Waluyo, *"Perpajakan Indonesia Edisi 8"*, Salemba Empat, Jakarta, 2008. Zulkarnaen, Iskandar, *"Pengaruh SISMIOP terhadap Penerimaan PBB pada*

Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Depok", Universitas Islam Negeri, Jakarta, 2007

Jurnal Perpajakan, "*Estafet Mendadak Reformasi Pajak*", volume 3, no 6, _____ Januari, 2004.

Veithzal, Rivai, dan Ella, Jauvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta

Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. PT grafindo Persada. Jakarta.