BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara berkembang dengan kepemilikan kendaraan bermotor yang cukup tinggi. Dalam catatan Kepolisian Republik Indonesia (Polri) yang disajikan dalam data Badan Pusat Statistik (BPS), kepemilikan kendaraan bermotor di nusantara mencapai 152,51 juta unit dan 83,27% diantaranya merupakan sepeda motor (Badan Pusat Statistik, 2022)

Dalam upaya menyajikan pelayanan pajak kendaraan bermotor (PKB) dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), pemerintah menumpukan pelayanan ini pada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) (Barus, 2016). Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdayakan dalam pelayanan SAMSAT terorganisir dalam Pasal 3 Undang Undang No 8 Tahun 1974 bahwa kedudukan pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh ketaatan dan kesetiaan pada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan.

Kota Jambi merupakan ibukota dari Provinsi Jambi yang terletak di bagian tengah pulau sumatera, karena letaknya yang strategis membuat perkembangan daerah di Jambi terbilang cepat meski tidak sepesat kota besar atau kota metropolitan lainnya. Meski terbilang kecil dengan luas 205,4 Km2, kota Jambi termasuk daerah padat penduduk dengan 621.365 jiwa. Pelayanan

yang diberikan mestinya juga harus berimbang agar tercapainya pelayanan yang baik oleh Kantor SAMSAT Kota Jambi.

Table 1.1

Data Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Samsat Kota Jambi

Tahun	Jumlah (Orang)	Perkembangan (%)
2018	31	-
2019	38	18,42
2020	37	(2,70)
2021	36	(2,70)
2022	35	(2.70)

Sumber : Kantor Samsat Kota Jambi, 2023

Dilihat dari data yang disajikan hampir di setiap tahun, pengadaan sumber daya untuk memberikan pelayanan diupayakan. Hal ini tentunya berhubungan dengan rasa ingin memberikan pela yanan yang baik kepada masyarakat. Untuk itu, sudah semestinya SDM yang menyandang gelar sebagai pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun Kembali pada hakikat manusia yang hidup dengan rasa dan emosi yang mungkin saja akan berpengaruh pada pola fikir dan sikap yang diinterpretasikan Davidoff dalam (Linda, 2000). Sehingga motivasi diri untuk bekerja merupakan factor yang cukup penting untuk menunjang bagaimana kinerja pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktordiantaranya kedisiplinan karyawan (Lubis & Heryenzus, 2020)

Kinerja menjadi salah saru faktor yang cukup penting bagi perkembangan organisasi yang mana hal ini menjadi faktor keberhasilan penent uan pencapaian tugas terhadap individu maupun kelompok. kinerja juga disama artikan dnegan prestasi kerja, efektivitas kerja, maupun pencapaian kerja dan istilah lainnya yang menggambarkan buah hasil dari kerja.

Hasil dari kerja biasanya akan dilihat dari realisasi akan target yang ditentukan oleh organisasi, berikut ditampilkan realisasi target pemungutan pajak dalam lima tahun terakhir yang menunjukkan bahwa Pegawai Samsat Kota Jambi mampu memberikan angka postif yang berarti seluruh target pajak tercapai bahkanmelewati target tahunan

Table 1.2

Data Program Kerja, Target dan Realisasi pada Kantor SAMSAT Kota Jambi 2018-2022

Tahun	Program Kerja	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
2018	1. Pengesahan STNK dan Pembayaran Pajak Tahunan 2. Perpanjangan STNK 5 Tahun 3. Balik Nama Kendaraan R2 dan R4 4. Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar Kendaraan Bermotor 5. Duplikat STNK 6. Surat Keterangan Fiskal Antar Daerah 7. Ganti Nopol Kendaraan R2 dan R4	1.274.595.521.710	1.374.289.409.975	+7,8%

	8. Rubah Bentuk, Sifat dan Warna Kendaran			
2019	1. Pengesahan STNK dan Pembayaran Pajak Tahunan 2. Perpanjangan STNK 5 Tahun 3. Balik Nama Kendaraan R2 dan R4 4. Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar Kendaraan Bermotor 5. Duplikat STNK 6. Surat Keterangan Fiskal Antar Daerah 7. Ganti Nopol Kendaraan R2 dan R4 8. Rubah Bentuk, Sifat dan Warna Kendaran	1.341.066.511.897	1.345.106.684.308	+0.3%
2020	1. Pengesahan STNK dan Pembayaran Pajak Tahunan 2. Perpanjangan STNK 5 Tahun 3. Balik Nama Kendaraan R2 dan R4 4. Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar Kendaraan Bermotor 5. Duplikat STNK 6. Surat Keterangan Fiskal Antar Daerah 7. Ganti Nopol Kendaraan R2 dan R4 8. Rubah Bentuk, Sifat dan Warna Kendaran	1.157.871.072.637	1.292.729.048.514	+11.6%

2021	1. Pengesahan STNK dan Pembayaran Pajak Tahunan 2. Perpanjangan STNK 5 Tahun 3. Balik Nama Kendaraan R2 dan R4 4. Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar Kendaraan Bermotor 5. Duplikat STNK 6. Surat Keterangan Fiskal Antar Daerah 7. Ganti Nopol Kendaraan R2 dan R4 8. Rubah Bentuk, Sifat dan Warna Kendaran	1.383.781.959.390	1.558.105.416.539	+12,6%
2022	1. Pengesahan STNK dan Pembayaran Pajak Tahunan 2. Perpanjangan STNK 5 Tahun 3. Balik Nama Kendaraan R2 dan R4 4. Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar Kendaraan Bermotor 5. Duplikat STNK 6. Surat Keterangan Fiskal Antar Daerah 7. Ganti Nopol Kendaraan R2 dan R4 8. Rubah Bentuk, Sifat dan Warna Kendaran	1.669.702.987.194	1.872.835.359.804	+12.1%

Sumber : Kantor Samsat Kota Jambi, 2023

Motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri yang menginduksi Tindakan menguntungkan untuk mencapai tujuan tertentu, secara khusus berkaitan dengan kegiatan yang mencerminkan pengejaran tujuan tertentu dan dalam fungsi ini membentuk unit perilaku yang bermakna (Setiawan et al., 2022). Beberapa hal yang sering dijadikan motivasi seseorang untuk bekerja ialah :relevan dengan pendidikan, mendapatkan pengalaman baru dan mendapatkan gaji yang baik.

Table 1.3

Rata Rata Gaji Pegawai SAMSAT Kota Jambi

Pangkat	Golongan	Rata – Rata Gaji
Penata Tingkat I	III D	Rp 3.787.886
Pembina	IV A	Rp 4.026.300
Penata	III C	Rp 3.388.300
Penata Muda TK. I	III B	Rp 3.353.150
Penata Muda	III A	Rp 3.481.467
Pengatur TK. I	II D	Rp 3.280.833

Sumber : Pelayanan SAMSAT Kota Jambi, 2023

Mendapatkan gaji yang baik menjadi sebuah motivasi tersendiri bagi tiap sumber daya manusia, khususnya di Kantor Pelayanan SAMSAT Kota Jambi. Adapun perbedaan gaji pokok yang diberikan tidak hanya dilihat dari pangkat saja melainkan juga berdasarkan tingkat pendidikan dan lama pengabdian terhadap Kantor SAMSAT Kota Jambi.

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam produktivitas organisasi maupun produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mampu memberikan gambaran efe kti vitas kerja yang maksimal (Sin 2017).

Tentunya disiplin kerja ini memiliki indicator ters endiri yang biasanya

digambarkan dengan tata peraturan kerja yang yang telah ditetapkan dalam organisasi dan akan menjadi acuan bagi pegawai. Adanya aturan ini merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja pula. Sehingga kedisiplinan merupakan control bagi pegawai sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan Kerjasama dari sekelompok unit kerja didalam suatu organisasi (Agustini, 2010). Sebagai instansi pela yanan, SAMSAT juga memiliki beberapa kebijakan yang menjadi norma disiplin kerja yang mengikat bagi pegawainya, seperti keharusan pegawai untuk hadir tepat waktu, izin, prosedur, hingga target pelayanan.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneli ti terhadap Pegawai SAMSAT Kota Jambi, peneli ti meli hat adanya fenomena penuru nan disiplin kerja pegawai yang disebabkan oleh masalah pribadi, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja hingga reward pekerjaan yang rendah. Setelah melakukan pengamatan pendahuluan di Kantor SAMSAT Kota Jambi, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Kota Jambi.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi, yakni :

1. Jumlah pegawai mengalami fluktuasi seti ap tahunnya dengan trend cenderung menurun

2. Beberapa pegawai tidak lagi mengindahkan peraturan sehingga kedisiplinan di instansi menurun
3. Kinerja setiap tahunnya melebihi target, tetap tidak ada reward yang diberikan oleh instansi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dituliskan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat peneliti rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Kota Jambi ?
3. Apakah Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Kota Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah dicantumkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Kota Jambi
b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Kota Jambi

c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor SAMSAT Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

   Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bukti empiris dimasa yang akan datang mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk dapat mengelola sumber daya manusia