

ANALISIS PERAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KOLEKTOR DESA DI MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM PENERIMAAN PAJAK BUMI & BANGUNAN KABUPATEN ROKAN HULU

Bambang Supeno¹⁾; Fahmi Oemar²⁾; Munandar³⁾

Dosen Tetap pada Universitas Lancang Kuning
E-mail : bambang.supeno@unilak.ac.id

***Abstract:** Regional levies and taxes have been regulated in RI Law No. 28 of 2009," this RI Law provides an opportunity for regional governments to obtain additional income from Regional Original Income (PAD), namely in the form of Rural and Urban Land & Building Taxes (PBB-P2). The Rokan Hulu Regency Government has an area of +7,588.13 square kilometers, consisting of 16 sub-districts, 6 sub-districts and 146 villages, which has the potential to increase regional revenues from PBB-P2. In practice, until now the problem of the level of PBB-P2 acceptance remains a problem because it has not reached the target. The target is quite large in its implementation can not be realized 100%. PBB-P2 revenue from 2016-2018 has decreased. In 2016 the realization was 61.88%, in 2017 it was 61.85% and in 2018 it was 60.68%. This is due to many factors, including the number of PBB-P2 collectors who are not working at their maximum. The purpose of this study was to examine and analyze the role of incentives on the performance of village collectors in mediating job satisfaction in the acceptance of PBB-P2 in Rokan Hulu Regency. PLS SEM analysis is used to test the model of a hypothesis, and is used to determine the consistency of the model, whether it is in accordance with the data sample. The results show: 1) There is a significant impact of incentives on job satisfaction & collector performance, 2) There is a significant impact of job satisfaction on collector performance, 3) Through job satisfaction, the incentive variable has a significant impact on collector performance.*

***Keywords:** PBB-P2, Incentives, Village Collector Performance, Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Adanya kebijakan tentang pajak yang berasal dari pemerintah daerah adalah bagian kebijakan public, sesuai "UU RI Nomor 28 Tahun 2009, yang mengatur retribusi dan pajak daerah, ini merupakan penyerahan dari pemerintahan pusat untuk pemerintah-pemerintah daerah. Bagi pemerintah-pemerintah daerah merupakan peluang memperoleh tambahan sumber PAD yaitu PBB-P2.

Wilayah Kabupaten Rokan Hulu dengan mempunyai luas areal yang dimiliki seluas $\pm 7.588,13$ kilo meter persegi, terdiri 16 Kecamatan, 6 Kelurahan dan 146 Desa memiliki potensi penambahan penerimaan

untuk daerah dari PBB-P2. Prakteknya sampai saat ini masih adanya masalah di tingkat penerimaan PBB-P2 masih menjadi permasalahan karena belum mencapai target. Walau Kabupaten Rokan Hulu memiliki pendapatan asli daerah dalam pembiayaan pembangunan yang berasal dari ketetapan penerimaan PAD dari sektor PBB sebesar 16,730,023,846 dengan jumlah OP sebanyak 155,741 sampai dengan Agustus 2019 (Sumber : Bapenda, 2019). Adapun target dan realisasi penerimaan dari PAD tampak di tabel 1

ANALISIS PERAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KOLEKTOR DESA DI MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM PENERIMAAN PAJAK BUMI & BANGUNAN KABUPATEN ROKAN HULU

Tabel 1: Target dan Realisasi PAD Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018

No	Pendapatan Asli Daerah (PAD)	Tahun								
		2016			2017			2018		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Pajak Hotel	500,000,000.00	498,235,575.00	99.65	600,000,000.00	655,220,284.00	109.20	648,720,000.00	668,549,446.00	103.06
2	Pajak Restoran	1,400,000,000.00	1,936,986,171.00	138.36	2,000,000,000.00	2,801,614,043.00	140.08	2,703,000,000.00	3,192,231,285.10	118.10
3	Pajak Hiburan	20,000,000.00	400,050.00	2.00	40,000,000.00	44,444,993.00	111.11	30,000,000.00	97,892,849.00	326.31
4	Pajak Reklame	700,000,000.00	750,566,444.00	107.22	1,000,000,000.00	1,129,121,415.00	112.91	1,500,000,000.00	1,243,236,823.00	82.88
5	Pajak Pengerangan Jalan Umum	6,700,000,000.00	7,210,456,588.04	107.62	11,000,000,000.00	11,200,818,371.32	101.83	14,000,000,000.00	14,426,654,480.94	103.05
6	Pajak Parkir	85,000,000.00	108,799,050.00	128.00	200,000,000.00	202,441,650.00	101.22	200,000,000.00	107,869,200.00	53.93
7	Pajak Air Tanah	30,000,000.00	24,085,020.00	80.28	30,000,000.00	3,517,302.31	11.72	32,436,000.00	15,730,847.00	48.50
8	Pajak Sarang Burung walet	17,500,000.00	0	0.00	50,000,000.00	30,035,000.00	60.07	54,060,000.00	49,051,500.00	90.74
9	Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan	750,000,000.00	458,235,329.00	61.10	1,500,000,000.00	829,347,485.50	55.29	1,750,000,000.00	1,536,187,479.00	87.78
10	Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan	11,750,000,000.00	7,270,417,336.70	61.88	14,250,000,000.00	8,814,208,220.44	61.85	15,000,000,000.00	9,102,212,127.00	60.68
11	Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan	3,000,000,000.00	1,772,273,911.00	59.08	25,300,000,000.00	24,222,117,281.00	95.74	32,000,000,000.00	3,002,417,477.50	9.38
	Sub total pajak	24,952,500,000.00	20,030,455,474.74	80.27	55,970,000,000.00	49,932,886,045.57	89.21	67,918,216,000.00	33,442,033,514.54	49.24
12	Retribusi Jasa Umum	1,594,000,000.00	1,499,170,824.00	94.05	1,971,123,100.00	1,382,618,500.00	70.14	2,118,611,400.00	1,439,084,500.00	67.93
13	Retribusi Jasa Usaha	1,987,500,000.00	2,572,810,500.00	129.45	2,561,000,000.00	2,629,163,500.00	102.66	3,065,202,000.00	3,374,197,300.00	110.08
14	Retribusi Perizinan Tertentu	3,404,500,000.00	2,768,139,997.00	81.31	2,197,600,000.00	1,794,174,600.00	81.64	1,850,473,800.00	996,357,300.00	53.84
	Sub Total Retribusi	6,986,000,000.00	6,840,121,321.00	97.91	6,729,723,100.00	5,805,956,600.00	86.27	7,034,287,200.00	5,809,639,100.00	82.59
	Total PAD	31,938,500,000.00	26,870,576,795.74	84.13	62,699,723,100.00	55,738,842,645.57	88.90	74,952,503,200.00	39,251,672,614.54	52.37

Sumber : Bapenda, 2016, 2017, 2018

Penerimaan PBB-P2 dari tahun 2016-2018 terjadi penurunan. Realisasi pada tahun 2016 tercapai sebesar 61,88% menurun sebesar 0,03% (tahun 2017) atau menjadi 61,6185% dan pada tahun 2018 juga mengalami penurunan di banding tahun 2017, yaitu menurun sebesar 1,17% atau menjadi 60,68%. Hal ini diduga banyak faktor yang menyebabkan menurunnya realisasi penerimaan PBB-P2.

Beberapa faktor dalam menjalankan kebijakan retribusi daerah dan pajak daerah dalam meningkatkan PAD, sebagai berikut: (1) Perlunya memperkuat perangkat hukum, untuk direalisasikan penemuan potensi pajak baru. (2) Belum konsistensinya penegak hukum administrasi pajak, dalam menegakkan sanksi pada WP yang lalai membayar retribusi dan pajak. (3) Aparatur pemerintah daerah lemah dalam mengambil keputusan penetapan retribusi dan pajak, baik pelaksana lapangan maupun pejabat pengambil keputusan, yang terkait identifikasi jenis kegiatan kena pajak dan minimnya data base objek retribusi dan pajak daerah yang berpotensi. (4) Minimnya sosialisasi dan informasi kebijakan retribusi dan pajak daerah yang berdampak kurang pedulianya wajib pajak membayar retribusi dan pajak daerah. (5) Pengawasan yang lemah, berakibat target penerimaan tidak tercapai. (6) Kolektor desa kurang optimal memungut

PBB-P2. (7) Pengetahuan mengenai Pajak oleh WP masih rendah.

Dalam hal ini penulis memfokuskan tidak tercapainya target penerimaan PBB-P2 dari sisi kinerja kolektor desa / kolektor kelurahan yang telah di tetapkan berdasarkan SK kepala desa atau Kepala Kelurahan yang mengacu pada SK Bupati Rokan Hulu Nomor Kpts 970/BAPEDA/232/2019 Tahun 2019 Tentang Penetapan Perhitungan Bagi Hasil PBB-P2 antara Pemerintah Kabupaten Kepada Pemerintah Desa dan Kelurahan untuk Tahun 2019.

Ini menjadi jelas Peran petugas pemungut pajak (kolektor desa dan kolektor kelurahan) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu menjadi berat, dimana petugas berhadapan dengan WP dengan karakteristik berbeda-beda, rendahnya pemahaman atas kewajiban membayar PBB (Pajak Bumi dan Bangunan). Untuk itu diperlukan pemberian pemahaman pentingnya PBB untuk pembangunan daerah terhadap WP, agar WP menyadari kewajibannya sebagai WP, sehingga dapat menumbuhkan kesadaran dalam membayar atau melunasi PBB miliknya.

Menurut Johan (2005) semangat kerja memiliki peran penting pada proses pembinaan, memotivasi dan mengembangkan pegawai bekerja secara

baik guna suatu keberhasilan dan kemajuan pekerjaannya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja, Soelehan dan Sukartaatmadja (2009) menurutnya prestasi kerja dapat di pengaruhi semangat kerja pegawai.

Menurut Johan (2005) adanya insentif yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh pada peningkatan semangat kerja oleh karyawan (pegawai), yang sejalan dengan Beaudry et al. (2006) bahwa program insentif akan menghasilkan peningkatan kerja, didukung pendapat Linz et al. (2006) bahwa penghargaan finansial mampu berkontribusi pada semangat kerja yang baik. Hal ini juga berlaku pada kolektor desa maupun kolektor kelurahan sebagai petugas pemungutan pajak di Kabupaten Rokan Hulu. Selain para kolektor mendapat insentif (penghargaan), juga mendapat bonus ketika target penerimaan PBB tercapai, yang dipertegas oleh Djuwanto, dkk., (2017) bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah memberikan insentif (penghargaan). Secara empiris Agus (2009) hasil penelitiannya bahwa retribusi, pajak daerah, pendapatan pengelolaan milik daerah yang telah dipisahkan, hasil perusahaan yang dimiliki daerah, dan PAD sah lainnya, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap PAD, adapun kontribusi tertinggi adalah redistribusi, kemudian hasil perusahaan yang dimiliki daerah, pajak daerah dan pendapatan dari pengelolaan milik daerah yang dipisahkan, serta PAD sah lainnya.

Menurut Bawazier (2011), keberhasilan perpajakan dikarena oleh faktor *tax law* (UU Perpajakan RI No. 28, tahun 2007), Administrasi Perpajakan (*tax administration*), *tax policy* (Kebijakan Perpajakan), dan pembayaran pajak (*payer tax*) serta faaktor dari sisi WP.

Lima syarat yang harus dipenuhi dalam pemungutan pajak (Mardiasmo, 2016:4), antara lain: (1) Pemungutan pajak berdasarkan Undang-undang yang berlaku, (2). Adil dalam pemungutan pajak, (3). Efisien dalam pemungutan pajak, (4). Tidak mengganggu perekonomian, (5). Sistem pemungutan pajak harus sederhana.

Hasil penelitian Djuwanto, dkk., (2017) menunjukkan bahwa insentif mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas PU (Pekerjaan Umum). Didukung hasil penelitian Rusda (2013), Hendra (2015), Azhari, dkk (2017, bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh insetif. Namun bertolak belakang dengan penelitian Rita (2019) bahwa insentif tidak dapat mempengaruhi prestasi *account representative* pada Kantor Pelayanan Pajak.

Selain insentif, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja kolektor PBB-P2. Hasil penelitian Win (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian Eman, dkk. (2016), Tetty Mawarni, dkk (2016), Mauli (2017) dan Muliadi, dkk. (2018) bahwa kepuasan-kerja mampu secara signifikan mempengaruhi kinerja-pegawai. Handayani (2016 dan Billy (2017) secara empiris penelitiannya memperoleh hasil kepuasan-kerja berdampak signifikan .pada prestasi pegawai. Tatapi hasil-risetnya Windi, dkk (2019) tidak sesuai dengan riset sebelumnya kinerja pegawai tidak dapat di pengaruhi keepuasan- kerja.

II. KERANGKA TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Berdasarkan pendapat Dessler (2015:4) MSDM sebagai praktek suatu kebijakan untuk menggerakkan SDM (Sumber Daya Manusia) meliputi kegiatan-kegiatan penyaringan, penilaian, perekrutan, dan pemberian penghargaan serta pelatihan. Sedangkan Mangkunegara (2013:2) menyatakan MSDM adalah suatu perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, pengawasan serta pelaksanaan terhadap pemberian balas jasa, pengembangan, pengadaan, pemisahan tenaga kerja, dan pengintegrasian untuk tujuan suatu organisasi.

Jadi MSDM adalah perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan terhadap pengembangan,

pengadaan, pemilahan tenaga kerja, pemberian atas jasa, dan pengintegrasian dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sepuluh peranan MSDM, (Hasibuan, 2011:14) yaitu :

1. Penarikan karyawan, yaitu melakukan seleksi, kemudian menempatkan karyawan sesuai kemampuan dan keahliannya. “*the right man in the right job and the right man in the right place*”.
2. Menetapkan kualitas, jumlah, dan menempatkan karyawan secara efektif berdasarkan kebutuhan perusahaan. “*job specification, job evaluation, job description, and job requirement*”.
3. Meramalkan permintaan, dan penawaran SDM untuk waktu masa mendatang.
4. Menentukan program pengembangan, program kesejahteraan, program pemberhentian serta program promosi karyawan.
5. Memprediksikan kondisi perekonomian secara umumnya serta perkembangan perusahaan.
6. Mengikuti kemajuan perkembangan dari serikat buruh.
7. Mengikuti secara cermat perundang-undangan perburuhan dan kebijaksanaan pemberian kompensasi perusahaan-kompetitor.
8. Menata perputaran karyawan secara horizontal dan secara vertikal.
9. Merealisasikan pelaksanaan pelatihan, pendidikan, dan pemberian penilaian.
10. Mengatur pesangon, pensiun, pemberhentian.

Kinerja Kolektor Desa

Prestasi kerja merupakan hasil yang di raih seorang pegawai saat melaksanakan tugas bagian dari tanggungjawabnya, (Hasibuan, 2011:77). Untuk itu, kinerja merupakan kesediaan pegawai melakukan

suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan target. Sejalan pendapat tersebut, Mangkunegara (2013:56) bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu kerja, di ukur dari kuantitas juga kualitas dicapai dari melaksanakan tugas sebagai tanggung-jawabnya. Donni, (2018:269) lebih mengaskan kinerja adalah perwujudan dari kompetensi seseorang dengan bentuk kerja dan karya nyata, berupa pencapaian hasil kerja pada saat melaksanakan pekerjaan dan tugas organisasi.

Sedangkan Rivai (2011:309) menjelaskan kinerja merupakan perilaku yang nyata seseorang dalam bentuk prestasi kerja yang berasal dari dihasil kerja sesuai dengan perannya yang ditugaskan. Selanjutnya menurut Mathis & Jackson (2012:96) kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan dipengaruhi oleh kompetensi seseorang (kemampuan), kedisiplinan, motivasi, dukungan yang diterima karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Sehingga kinerja dalam penelitian ini yaitu hasil kerja kolektor yang di ukur (kualitasnya, kuantitasnya, waktunya, efektifitasnya dan kemandirianya) berupa pencapaian hasil kerja saat melaksanakan tugas, sebagai tanggung-jawab yang diterimanya dari organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kolektor Desa

Sopiah (2018:352) kinerja pegawai dipengaruhi faktor berikut ini :

1. Kepemimpinan (*Leadership factors*), meliputi pengarahannya, kualitas, dukungan dari pimpinan.
2. Individu (*Personal factors*), meliputi motivasi, keahlian, komitmen, serta lainnya.
3. Tim (*Team factors*), meliputi dukungan yang berkualitas dari rekan kerja satu tim.
4. Kontektuan (*Contextual factors*), meliputi perubahan dan tekanan dari lingkungan kerja internal dan eksternal.
5. System (*System factors*), meliputi fasilitas kerja dan sistem kerja yang disediakan oleh organisasi.

Indikator Kinerja Kolektor Desa

Indikator kinerja, menurut Sopiah (2018:352) lima indikator secara individu, yaitu:

1. Kuantitas, yaitu jumlah dari hasil kerja dinyatakan dalam bentuk jumlah (unit, siklus aktivitas atau lainnya).
2. Kualitas, adalah persepsi karyawan dari suatu pekerjaan terhadap kualitas hasil kerja.
3. Ketepatan waktu, adalah tingkat aktivitas yang mampu diselesaikan tepat waktu, berdasarkan sudut koordinasi dari hasil output serta pemakaian waktu maksimal untuk aktivitas lainnya.
4. Kemandirian, yaitu tingkat komitmen kerja seorang karyawan dalam menjalankan fungsinya, pada instansi dan tanggung-jawab kepada organisasi.
5. Efektivitas, yaitu penggunaan dan pemanfaatan sumber daya organisasi (uang, tenaga, bahan baku, teknologi, dll) secara maksimal yang bertujuan menaikkan hasil tiap unit penggunaan sumber daya.

Kepuasan Kerja Kolektor Desa

Kepuasan kerja menurut Husain (2008:213) merupakan perasaan seseorang dalam penilaian atas pekerjaannya, mengenai kondisi kerjanya yang berhubungan harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Sedangkan Sutrisno (2010:74) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perilaku dari pegawai pada pekerjaannya, berkaitan pada situasi dalam kerja, imbalan, kerjasama, berkaitan dengan faktor fisik dan faktor psikologis. Selanjutnya Mangkunegara (2013:117) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan (pemikiran) yang tidak mendukung atau mendukung diri pekerja yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kondisi pekerja itu sendiri.

Dengan demikian kepuasan kerja kolektor desa yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan seseorang dalam penilaian atas pekerjaannya mengenai kondisi kerjanya yang berhubungan harapan, kebutuhan, dan keinginannya, kerjasama,

imbalan, yang menyangkut faktor psikologis dan faktor fisik.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Kolektor Desa

Kepuasan kerja pegawai di pengaruhi empat komponen (Sutrisno, 2010:79) yaitu sebagai berikut :

1. Kedudukan, karyawan yang memiliki jabatan tertentu yang lebih tinggi dari karyawan yang lain akan merasa lebih puas.
2. Pangkat, pekerjaan yang didasarkan pangkat dan golongan menjadi kebanggaan pada jabatan atau kedudukan baru, ini akan mengubah perasaan dan perilaku karyawan.
3. Jaminan Finansial dan Sosial, karyawan yang memiliki kemamouan finansial dan memiliki tingkat social yang lebih tinggi dibanding karyawan lain.
4. Mutu Pengawasan, hubungan antar karyawan dan pimpinan baik dan menganggap satu sama lain penting

Indikator Kepuasan Kerja Kolektor Desa

Menurut Hasibuan (2014:94) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kesetiaan, kesediaan dalam membela organisasinya dari gangguan.
2. Kemampuan, dapat menghasilkan perkerjaan yang berkualitas dan kuantitas kerja.
3. Kejujuran, jujur dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan perjanjian kerja.
4. Kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.
5. Kepemimpinan, memiliki pribadi yang kuat, dihormati dan berwibawa serta dapat memotivasi teman kerja.
6. Gaji yang diterima sesuai dengan kesepakatan dan aturan.
7. Kompensasi tidak langsung, tunjangan kerja
8. Lingkungan kerja yang nyaman

Insentif

Insentif adalah bagian dari penghargaan yang berhubungan dengan kinerja, memberikan balas jasa dari kinerja yang tidak mempertimbangkan lamanya jam kerja atau senioritas. Program insentif ini dirancang yang dioeruntukan memotivasi semangat kerja baik secara individu maupun tim. Program insentif bisa dalam bentuk insentif perorangan, maupun keseluruhan karyawan perusahaan, juga program tunjangan karyawan. (Wibowo (2017:301).

Insentif adalah sesuatu yang memiliki daya dorong atau mempunyai kecenderungan merangsang menaikkan semangat suatu kegiatan, (Sirait, 2006:200). Menurut Hasibuan (2013:118) insentif yaitu penambahan dari balas jasa yang diperoleh pegawai berprestasi diatas prestasi yang standar. Insentif ini adalah instrumen yang diperlukan untuk mendukung prinsip-prinsip yang adil pada pemberian balas jasa karyawan. Selanjutnya Mangkunegara (2017:89) mengatakan bahwa insentif kerja merupakan suatu penghargaan berbentuk uang tunai yang diserahkan perusahaannya diwakili pihak pemimpin perusahaan kepada karyawan yang di tujukan memotivasi kerja agar menjadi lebih tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan organisasinya. Sedangkan Djuwanto, dkk., (2017) insentif adalah bentuk dari penghargaan berkaitan dengan hasil penilaian kerja karyawan. Semakin tinggi hasil kinerjanya yang dicapai, maka semakin besar memperoleh insentif dari organisasi.

Dengan demikian insentif pada penelitian ini adalah suatu penghargaan berupa uang yang diberikan untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan agar prestasi kerjanya dalam mencapai tujuan organisasinya, bersifat tidak permanen dapat berubah pada waktunya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Budi Harsono (2018) pemberian insentif kepada karyawan memiliki dampak pengaruh dalam membangkitkan gairah dan semangat kerja

karyawan baik individu maupun tim. Dengan semangat gairah dan kerja kerja karyawan mempercepat dan mempermudah terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang sudah di tetapkan sebelumnya.

Untuk meningkatkan semangat kerja, salah satunya yang perlu diperhitungkan adalah menetapkan besaran tingkat insentif. Faktor tersebut menurut Sirait (2006:202) adalah:

1. Kemampuan dan Kondisi keuangan perusahaan.
2. Keadaan perekonomian suatu Negara.
3. Kreatifitas dan kemampuan, serta prestasi karyawan.

Indikator Insentif

Adapun indikator insentif menurut Hasibuan (2013:131), yang menyatakan enam aspek indikator, yaitu: 1) Senioritas, 2) Hasil kerja, 3) Lama kerja, 4) Keadilan, 5) Kebutuhan, 6) kelayakan.

III. METODOLOGI

Pendekatan kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini, dengan metode *descriptive and explanatory survey*. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh kolektor desa PBB-P2 di Kabupaten Rokan Hulu dengan masa kerja minimal dua tahun. Sampel yang akan di ambil berdasarkan yang berjumlah 152 orang (152 desa di 16 kecamatan). *Purposive Sampling* digunakan dalam teknik pengambilan sampel pada riset ini (Sanusi, 2014) yaitu pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Dengan demikian syarat kolektor desa yang menjadi sampel didasarkan pertimbangan yaitu Desa yang memiliki target PBB-P2 yang tertinggi, menengah, terendah disetiap kecamatan. (tiga desa di setiap kecamatan), dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak $3 \times 16 = 48$ orang kolektor desa. Pada riset ini menggunakan data primer (Sugiono, 2017:88). Teknik *simple random sampling* digunakan untuk pengumpulan data (Sugiono, 2017:82), dan angket tertutup yang menggunakan skala likert dan lima

alternatif jawaban (Ferdinand, 2006). Teknik pengolahan data menggunakan SEM-PLS (Ghozali dan Latan, 2015:96) tujuan SEM-PLS yaitu menguji hipotesis yang di ajukan. Dengan demikian dalam penelitian ini untuk menentukan pengaruh secara direk. Pengaruh secara tidak langsung, dan pengaruh secara keseluruhan dari variabel eksogen dan variabel endogen.

IV. ANALISA DATA

Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian, menunjukkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kolektor PBB-P2 BAPENDA (Badan Pendapatan Daerah) Kabupaten Rokan Hulu. Pegawai merasa bahwa Insentif yang diterima berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan dan lama masa kerja, dan layak untuk menunjang kebutuhan hidup. Insentif adalah bagian dari penghargaan manajemen berhubungan dengan kinerja yang di berikan tidak berdasarkan jam kerja atau senioritas. Sesuai dengan apa yang dikemukakan Wibowo (2017:301) bahwa program insentif dirancang dalam rangka meningkatkan semangat kerja baik secara individu maupun tim. Insentif adalah suatu penghargaan yang diberikan dalam rangka menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan yang diharapkan meningkatkan prestasi kerjanya dalam mencapai tujuan organisasinya, bersifat tidak permanen atau dapat berubah.

Kepuasan kerja kolektor PBB-P2 BAPENDA Kabupaten Rokan Hulu meningkat seiring dengan pemberian insentif yang memadai. Hal ini ditunjukkan oleh para kolektor yang merasa fokus dan nyaman dalam bekerja, serta menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab. Husain (2008:213) merupakan perasaan seseorang dalam penilaian atas pekerjaannya, mengenai kondisi kerjanya yang berhubungan harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Hal ini sejalan dengan temuan Surono, Yunan dan Rodesa (2016), bahwa Insentif berdampak signifikan dan positif

pada kepuasan kerja pegawai DISPENDA Provinsi Jambi. Demikian pula temuan Kamal, Johan Mustafa., dkk., (2017), bahwa kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Kota Mataram di pengaruhi insentif.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Kolektor

Dari hasil penelitian, menemukan bahwa kinerja kolektor PBB-P2 BAPENDA Kabupaten Rokan Hulu dipengaruhi insentif, kolektor yang berada di 16 kecamatan dan 48 desa. Dalam penelitian besaran insentif yang diberikan kepada kolektor pajak bumi dan bangunan disesuaikan capaian penerimaan dari target pajak yang ditetapkan, sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta besar insentif layak untuk memenuhi kebutuhan hidup. Adapun pemberian insentif ini memiliki tujuan pemberian balas jasa kepada kolektor desa dengan nilai yang berbeda berdasarkan hasil kerja kerja (berdasarkan pencapaian target), selain itu, yaitu untuk meningkatkan produktivitas, serta menambah penghasilan bagi karyawan yang digunakan memenuhi kebutuhannya (Gorda, 2006:156)

Pemberian insentif yang sesuai dengan hasil kerja (target penerimaan pajak) akan berdampak adanya kinerja kolektor yang meningkat, yang pada gilirannya kolektor mampu melaksanakan pekerjaan berdasarkan jumlah target yang telah disepakati sebelumnya dan mengutamakan kualitas hasil kerja. Dengan pemberian insentif (Rivai, 2011:309) bahwa kinerja menggambarkan perilaku nyata seseorang diwujudkan melalui prestasi kerja yang berasal dari hasil kerja sesuai dengan peran dan tugasnya.

Penelitian ini memperkuat penelitian Azhari., dkk (2017), yaitu tentang pengaruh insentif yang mendapatkan hasil bahwa insentif berpengaruh pada kinerja Organisasi. Riset ini sejalan dengan temuan Yunan Suroso dan Radesa (2016) bahwa prestasi Pegawai pada DISPENDA Provinsi Jambi dipengaruhi insentif. Hasil riset ini bertolak

belakang dengan temuan Rita Lestari (2019) yang menunjukkan bahwa insentif tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai bagian penagihan (*Account Representative*).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kolektor

Berdasarkan dari hasil riset, menunjukkan kepuasan kerja secara signifikan dan positif berdampak pada kinerja kolektor PBB-P2 BAPENDA Kabupaten Rokan Hulu. Makna temuan adalah secara empiris kinerja kolektor PBB-P2 yang baik akan terwujud apabila kepuasan kerja yang dicapai oleh pegawai dapat dikategorikan baik. Kepuasan kerja perwujudan dari perasaan seseorang dalam menilai pekerjaannya, mengenai keadaan kerja yang berhubungan dengan harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Husain, 2008:213). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kolektor memiliki kepuasan kerja dengan mendapatkan tunjangan termasuk tunjangan penghasilan. Mereka juga merasa telah melaksanakan tugas dan menghasilkan tugas yang berkualitas.

Menurut Sopiah (2018:352) sebagian faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *personal factors*, meliputi keahlian, motivasi, komitmen, dan faktor sistem (fasilitas kerja dan sistem kerja, yang disediakan organisasi). Dengan demikian para kolektor sudah mengerjakan kerja sebagai kolektor sesuai target yang disepakati dan sesuai dengan waktu efektif.

Hasil riset ini mendukung riset Win dan Hari (2014) bahwa Kepuasan Kerja berdampak signifikan dan positif secara tidak langsung pada kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ruteng. Ini dapat diartikan semakin baik kepuasan kerja pegawai, maka memiliki dampak terjadinya peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh hasil riset Eman, dkk (2016) menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi kepuasan kerja. Namun tidak sesuai dengan hasil riset Windi, dkk (2019) bahwa kinerja PNS tidak dipengaruhi kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil riset dan pengolahan data, dapat ditarik kesimpulan penelitian:

1. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa adanya implek secara tidak langsung insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja kolektor PBB-P2.
2. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa implek tidak langsung variabel insentif terhadap kinerja kolektor PBB-P2 dimediasi variabel kepuasan kerja.

Saran

Saran dari penelitian ini berdasarkan temuan penelitian, yaitu saran yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya pada bidang dan tema yang sama, yaitu :

1. Menambah variabel eksogen lain selain variabel insentif seperti motivasi dan budaya kerja.
2. Menguji kembali secara komprehensif dan mencari penyebab mengenai hasil penelitian.
3. Memperluas jumlah data sampel penelitian yaitu sebanyak 116 desa dan kelurahan yang ada di kabupaten Rokan Hulu.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Swandi., Robin Jonathan dan Mardiana, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Melak Kabupaten Kutai Barat*, Jurnal *Ekonomia*, Vol. 3, No. 1, hal. 1-7
- Azhari., Said Musnadi dan Mirza Tabrani, 2017, *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh*, Jurnal *Manajemen dan Inovasi*, Vol. 8, No. 2, hal. 1-14

- Beaudry, Angela., Stephen Schepman, Gerald Gun, Stephen Lettic, and Ricard Neibusch., 2006. *The Effect of an Incentive Program Intervention on Driver Performance in a Private Nonprofit Agency*. Journal of Business and economics Research, Vol. 4, NO. 5, pp.83-92
- Billy Yanis Saputra., Susi Hendriani dan Machasin, 2017, *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis*, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. 9, No. 2, hal. 1-120
- Budi Harsono, 2018, *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur*, Jurnal Administrasi Publik, Vol. 2, No. 2, hal. 1-13
- Dessler, Gary, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Indeks
- Djuwanto., Istiatin dan Sri, Hartono, 2017, *Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo*, Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 18, No. 1, hal. 83-93
- Donni Priansa Juni , 2018, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Dan Bisnis Edisi 3*, Bandung, Alfabeta.
- Eman Yeftiana Agung Waluyo., Rizky Fauzan dan Hardi Smith Sianipar, 2016, *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pontianak)*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 1, No. 4, hal. 1-10
- Emilius, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Landak*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2, No. 1, hal. 1-10
- Eliyasofa, 2016, *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kutai Timur*, Jurnal Prediksi, Vol. 4, No. 4, hal. 1-12
- Fransisca simamora, Machasin dan Sri restuti, 2015, *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru*, Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 2, No. 1, hal. 1-13
- Fikrian Hamdila Pratama., Dewita Suryanti Ningsih dan Arwinence Pramadewi, 2017, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak*, Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 4, No. 1, hal. 1-15
- Hendra Hadiwijaya, 2015, *Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan)*, Proceeding Sriwijaya Economic and Business Conference, Palembang, Unsri Press ISBN 979-587-563-9, hal. 361-372
- Hasibuan SP, Malayu. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

- Husein, Umar, 2008, *Manajemen, Teori, dan Riset Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara
- Johan, Kristolani., 2005, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera di Bandar Lampung*, Jurnal Sains dan Inovasi, Vol. 1, No. 1), hal. 18-22
- Karsini., Patricia Dhiana Paramita dan Maria Magdalena Minarsih, 2016, *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang*, Journal of Management, Vol. 2, No. 2, hal. 1-12
- Kotler, Philip and Gary Amstrong., 2012, *Dasar-Dasar Pemasaran*, Alih Bahasa oleh Alexander Sindoro dan Tim Mark Plus, Edisi Kesembilan, Jakarta, PT. Indeks Gramedia.
- Linz, Susan J., Linda K.Good, dan Patricia Huddleston, 2006, *Worker Morale in Russia: an Exploratory Study*, Journal of Managerial Psychology, 21(5), pp: 415-437.
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo, 2016, *Perpajakan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Maria Hangin, 2017, *Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Kominfo Kota Samarinda*, e-Journal Pemerintahan Integratif, Vol. 5, No. 2, hal. 194-203
- Mauli Siagian, 2017, *Analisis Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau*, Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam, Vol. 5, No. 2, hal. 59-68
- Muliadi, Andriani., Eka Suaib dan Gunawan, 2018, *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur*, Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik, Vol. 9, No. 2, hal. 1-10
- Mashur Fadli, 2017, *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak*, Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol. 14, No. 2, hal. 142-148
- Nawawi, Hadari. 2010, *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta, Haji Masagung
- Rita Lestari, 2019, *Analisis Profesionalisme, Kualitas Pelayanan, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Account Representative (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta)*, Electronic Thesis and Dissertations, UMS
- Rivai, Vaithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, Rajagrafindo Persada.
- Rusda Khairati, 2013, *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan*, Jurnal KBP, Vol. 1, No. 2, hal. 232-253

- Handayani, Rina Dwi, 2016, *Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang*, Jurnal Pariwisata, Vol. 2, No.1, hal. 40-51
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Perdana Media grup
- Soelehan, Aan dan Iswandi Sukartaatmadja., 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok*, Dalam Jurnal Ilmiah Ranggagading, Vol. 2, No. 1, hal. 61-69.
- Sopiah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta, Andi Offset
- Sinambela, Lijan Poltak., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Shaleh, Muhammad Z dan Hasmira, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Majene*, Management Development and Applied Research Journal, Vol. 1, No. 1, hal. 1-14
- Tetty Mawarni., Andreas dan Yuneita Anisma, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pada Pemerintah Daerah (Studi pada Dinas Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Natuna)*, Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi, Vol. 3, No.1, hal. 46-57
- Undang-Undang Nomor 28 tahun 2009 tentang *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*
- Win Susilo Hari Endrias, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ruteng)*, MIX Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, Vol. IV, No. 1, hal. 70-82
- Windi Dwi Aprillianto., Sri Mintarti dan Irsan Tricahyadinata, 2019, *Pengaruh Peran Pemimpin dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur*, Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 1, hal. 83-95
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Edisi ke Enam, Jakarta, Rajawali Press
- Yunan Suroso dan Radesa, 2016, *Pengaruh Insentif dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi*, Jurnal Manajemen dan Sains, Vol. 1, No. 1, hal. 21-31
- Zulkarnain, 2008, *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengelola Keuangan Daerah Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia, Vol. 8, No. 1, hal. 52-61