

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PEMUNGUTAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PERDESAAN DAN PERKOTAAN (STUDI DI DESA LIMUSGEDE KECAMATAN CIMERAK KABUPATEN CIAMIS)**

Oleh

**ARIE BUDIAWAN**

Dosen Pada Program Studi Ilmu Pemerintahan  
FISIP Universitas Galuh Ciamis

**Abstrak**

*Jenis penelitian ini yaitu analisis deskriptif dengan kuesioner sebagai sumber data. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa, Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis berjumlah 38 orang. Dalam menganalisa data hasil kuesioner digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS Ver 16.0. Sebelum dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis- analisis tersebut terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hipotesis yang diajukan yaitu, apakah motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis. Hasil analisis pengujian uji t menunjukkan bahwa : (1) thitung untuk variabel motivasi kerja =2.519 dan ttabel =1.697 (to > tt). Dengan melihat posisi thitung (2.519) lebih besar dari ttabel (1,697), maka thitung berada di daerah penolakan Ho dan penerimaan Ha. Sehingga keputusannya menolak Ho dan menerima Ha. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap efektivitas pemungutan PBB P2 di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis. (2) thitung untuk variabel kemampuan kerja =-3.035 dan ttabel =1.697 (to < tt). Dengan melihat posisi thitung (-3.035) lebih kecil dari ttabel (1,697) maka thitung berada di daerah penolakan Ha dan penerimaan Ho sehingga keputusannya menolak Ha dan menerima Ho. Artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap efektivitas pemungutan PBB P2 di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis. Berdasarkan uji F secara simultan dan bersama-sama diperoleh Fhitung = 5.297 dan Ftabel =2.042 (Fo > Ft). Dengan melihat posisi Fhitung (5.297) lebih besar dari Ftabel (1,697), maka Fhitung berada di daerah penolakan Ho dan penerimaan Ha. Sehingga keputusannya menolak Ho dan menerima Ha. Hal ini berarti secara simultan dan bersama-sama variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pemungutan PBB P2 di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis.*

**Kata Kunci : Motivasi, Kerja, Kemampuan Kerja, Efektivitas Pemungutan Pajak PBBP2**

**PENDAHULUAN**

Di Indonesia saat ini, telah terjadi perkembangan paradigma baru dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang semula bernuansa sentralistik berubah menjadi desentralistik. Nuansa baru tersebut memberikan keleluasaan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri dalam bentuk otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab, yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional yang berkeadilan, serta perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

Selain itu, penyelenggaraan otonomi daerah dilaksanakan dengan prinsip - prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan, serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah. Dari pokok pikiran di

atas, tampak bahwa otonomi daerah yang harus dilaksanakan Pemerintah Daerah akan berwujud keleluasaan daerah dalam melaksanakan fungsi pengaturan, pembagian dan pemanfaatan potensi yang dimiliki daerah dengan mengembangkan semangat peran serta masyarakat.

Nuansapengembangan peran serta masyarakat seperti demikian telah ditangkap oleh Pemerintah Pusat sebagai salah satu upaya pengembangan potensi dan sumber daya daerah. Salah satu implementasinya adalah pengelolaan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan, sebagaimana diatur dalam UU Nomor 12 Tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan juncto UU Nomor 12 Tahun 1994 tentang perubahan atas UU Nomor 12 Tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan, maupun Undang-Undang Nomor 28

Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Pengelolaan PBB P2 tersebut, diperuntukan sebagai salah satu sumber penerimaan daerah dalam APBD.

Seiring dengan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal, menurut UU Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan pengelolaannya dilimpahkan kepada daerah. Pelimpahan pengelolaan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB P2) kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan pasal 182 ayat 1 UU Nomor 28 Tahun 2009 dilaksanakan selambat-lambatnya 1 Januari 2013.

Di Kabupaten Ciamis, pelaksanaan pemungutan PBB P2 tersebut dilakukan melalui penunjukan kolektor PBB P2 dan atasan langsungnya pada Kecamatan, Desa, dan Kelurahan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Bupati Ciamis Nomor 973/Kpts.315 -Huk/2012. Pemerintah Kelurahan dan Desa di Kabupaten Ciamis mempunyai tanggung jawab atas peserta PBB P2 di wilayahnya. Pemerintah Kelurahan dan Desa mendapatkan upah pungut sebesar 0,3 % dari hasil pungutannya. Sedangkan pada tingkat Kabupaten dan Kecamatan mempunyai tanggungjawab monitoring, pengawasan dan evaluasi atas pelaksanaan yang dilakukan Kelurahan/Desa.

Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis mempunyai karakteristik geografi yang heterogen yang terdiri dari wilayah daratan, pantai dan perbukitan. Dengan jumlah penduduk sebanyak 49.802 jiwa, Kepala Keluarga 13.700 jiwa, Laki-laki 24.936 jiwa dan Perempuan 24.866 jiwa. Terdiri dari 11 Desa, 51 Dusun, 94 RW dan 346 RT. Dengan jumlah wajib Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan se Kecamatan Cimerak sebanyak 63.141 sebagai objek pajak, yang merupakan bagian dari sumber-sumber potensi daerah yang dapat digali untuk meningkatkan pendapatan daerah.

Dalam pelaksanaan pemungutannya, Pemerintah Daerah dibantu oleh pejabat daerah yang dalam jabatannya atau tugas pekerjaannya berkaitan dan berhubungan langsung dengan obyek dan subyek pajak yaitu Camat, Kepala Kelurahan dan Kepala Desa. Mereka dijadikan ujung tombak keberhasilan penerimaan dari PBB P2 di setiap Daerah. Dalam pelaksanaan pemungutan PBB P2 di

Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis pada saat ini sudah relatif efektif, akan tetapi masih ada Desa yang mengalami berbagai kendala yaitu Desa Limusgede Kecamatan Cimerak. Permasalahan tersebut yaitu kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh Desa, keterbatasan sarana dan prasarana yang dimiliki Pemerintah Desa, kurangnya sarana transportasi yang merupakan sarana utama untuk melakukan kegiatan pemungutan PBB P2 kepada wajib pajak. Hal tersebut dihadapkan pada kondisi wajib pajak maupun kondisi geografis yaitu letak yang berjauhan satu wajib pajak dengan yang lainnya, serta kurangnya sarana administrasi seperti kelengkapan komputer yang sering dibutuhkan untuk memproses pengusulan permohonan pengurangan atau keberatan yang diajukan wajib pajak, laporan berkala tentang hasil pemungutan dan lain sebagainya.

Dilihat dari persentase dan realisasi penerimaan PBB P2 di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak tiap tahun belum tercapai 100% menunjukkan adanya banyak faktor yang mempengaruhi baik dari kesadaran masyarakat dalam membayar pajak maupun dari petugas kolektor pemungut belum optimal, mengingat cakupan yang sangat luas maka dalam penelitian ini penulis karena kemampuannya hanya melihat pada para petugas pemungut dan wajib pajak dengan segala keterbatasannya untuk melaksanakan tugas sebagai pelayan masyarakat yaitu melakukan pemungutan PBB P2 kepada wajib pajak di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak yang sering terlambat.

Oleh karena itu, untuk melihat unsur motivasi kerja dan kemampuan kerja petugas yang mempengaruhi efektifitas pemungutan PBB P2, harus dilakukan pembenahan terhadap kondisi dari petugas, dimungkinkan dapat mempengaruhi sikap dari masyarakat yang selalu menunda-nunda kewajibannya untuk membayar PBB P2 dikarenakan belum atau tidak sadarnya akan arti pentingnya PBB P2.

Sebagaimana masyarakat merasa keberatan akan jumlah PBB P2 yang dibebankan karena tingkat ekonomi mereka yang tergolong rendah dan meningkatnya jumlah PBB P2 setiap tahun, selain itu juga ada beberapa masyarakat yang tingkat ekonominya baik tetapi dalam pembayarannya selalu mengabaikan bahwa rumah yang menjadi objek pajak tersebut tak merasa ditempati atau kosong, lupa karena

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja  
Terhadap Efektivitas Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan  
(Studi di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis)  
**ARIE BUDI AWAN**

sibuk, pemilik tanah dan bangunan berada di luar wilayah Desa/Kecamatan dan Kabupaten atau hal-hal lainnya.

Pelaksanaan pemungutan PBB P2 di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak banyak ditemukan kesulitan dan hambatan disebabkan oleh indikasi seperti berikut :

- a. Belum tertibnya administrasi perpajakan, yang ditunjukkan denganseringnya terjadi kesalahan administrasi baik yang menyangkut obyek maupun subyek pajaknya, yaitu:
  - 1) Kesalahan nama dan alamat pemilik tanah.
  - 2) Kesalahan luas tanah
  - 3) Ketidakjelasan letak tanah
  - 4) Kesalahan dalam mutasi kepemilikan tanah yang mengakibatkan kepemilikan ganda atau luas tanah semakin bertambah.
- b. Kurangnya kesadaran masyarakat akan kewajibannya membayar PBB P2, karena kurangnya penyuluhan dari aparat yang berwenang, tingkat intelektual masyarakat pedesaan masih minim, tidak mempunyai kesadaran dalam membayar PBB P2 karena kemiskinan.
- c. Penetapan terhadap nilai obyek pajak yang tidak diterapkan secara seragam dan tidak sesuai dengan harga dasar tanah yang sebenarnya.
- d. Tidak ada dampak langsung yang dirasakan oleh masyarakat terhadap perkembangan pelaksanaan pembangunan di lingkungannya sebagai umpan balik keberhasilan penerimaan pajak, sehingga masyarakat semakin merasa enggan untuk membayar pajak, bahkan lebih jauh lagi masyarakat tidak akan pernah timbul kesadarannya untuk membayar pajak secara sukarela.

Dari permasalahan-permasalahan tersebut di atas, di duga karena motivasi kerja, dan kemampuan kerja petugas menurun, sehingga untuk melaksanakan pemungutan kepada wajib pajak di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis selalu menunda-nunda. Hal itu terlihat dari indikasi-indikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja dan kemampuan kerja para petugas pemungut dalam kewajibannya untuk melakukan pemungutan kepada wajib pajak.

2. Terjadi kejenuhan dalam proses penagihannya karena pada setiap tahun anggaran akan selalu menjadi beban kerja rutin para petugas pemungut dan banyak menyita waktu kerja mereka sepanjang tahun.
3. Terjadi ketidakjelasan nilai dan cara pengembalian upah pungutbahkan terkesan dipersulit oleh Bank. Persepsi bagi para petugas pemungut dan pengelola, yang berakibat pada kurangnya kepedulian petugas pemungut dalam mengelola pajak ini secara lebih efektif dan efisien.

### **Motivasi Kerja**

Perilaku individu dalam menerima dan menjalankan pekerjaan atau tugas sangat dipengaruhi oleh kekuatan baik yang ada dalam dirinya, maupun yang berasal dari sekitarnya. Kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri individu biasanya disebut motivasi internal, sedangkan yang berasal dari luar lingkungan disebut motivasi eksternal.

Manusia pada umumnya bekerja karena terdorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya baik jasmani maupun rohani. Dorongan akan berbagai macam kebutuhan tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam organisasi. Perilaku tersebut selalu berorientasi pada tujuan yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan. Berkaitan dengan hal tersebut Thoha (1986:49) mengemukakan bahwa :

Perilaku manusia pada hakekatnya berorientasi pada tujuan, dengan kata lain perilaku individu dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Satuan dasar dari setiap perilaku adalah serangkaian aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka pada dasarnya setiap kegiatan yang dilakukan oleh manusia adalah terdorong oleh suatu keinginan untuk meraih suatu tujuan yang belum tercapai, daya pendorong ini disebut motivasi. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia yang bergerak di dalam organisasi atau perusahaan. Banyak orang ada yang memilikinya dan ada juga yang tidak.

Oleh karena itu, perlu diingat bahwa tingkat motivasi tiap individu beranekaragam.

Menurut Robert Dubin dalam Danim, (2004:15) bahwa 'motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi'. Senda dengan yang diungkapkan oleh Danim, (2004:3) bahwa "faktor internal dan eksternal motivasi itu dapat diaktualisasikan dan berorientasi oleh individu dalam bentuk kapasitas unjuk kerja (*working performance*) atau kapasitas berproduksi, baik yang dapat dikuantifikasi secara hampir pasti maupun yang bersifat variabilitas".

Menurut Syadam (2005:370) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya faktor intern dan faktor ekstern yaitu :

- a. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
  - Kematangan pribadi
  - Tingkat pendidikan
  - Keinginan dan harapan pribadi
  - Kebutuhan
  - Kelelahan dan kebosanan
  - Kepuasan kerja
- b. Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi dapat mencakup antara lain:
  - Lingkungan/kondisi kerja yang menyenangkan
  - Kompensasi yang memadai
  - Supervisi yang baik
  - Adanya penghargaan atas prestasi
  - Status dan tanggungjawab
  - Peraturan yang berlaku.

Menurut Maslow dalam Supardi dan Anwar (2004:52) menyatakan bahwa kebutuhan dasar manusia yang membentuk suatu hirarki sebagai berikut :

- a) *Physiological needs* atau kebutuhan fisiologi, merupakan kebutuhan yang paling penting seperti kebutuhan akan makanan, haus, seks, perumahan, tidur dan sebagainya. Dominasi kebutuhan fisiologi ini relatif lebih tinggi dibanding dengan kebutuhan lain dan dengan demikian muncul kebutuhan-kebutuhan lain.
- b) *Safety needs* atau kebutuhan keamanan, merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan

perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.

- c) *Social needs* atau kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalani hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
- d) *Esteem needs* atau kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan akan status dan kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
- e) *Self Actualitation needs* atau kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan."

#### **Kemampuan Kerja**

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan efektivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dan kecakapann pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada efektivitas kerj pegawai. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut pendapat Syarif (1994:74) mengemukakan bahwa dimensi kemampuan kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Mutu, kehalusan, keberanian, ketelitian.
- b. Jumlah, waktu, kecakapan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja  
Terhadap Efektivitas Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan  
(Studi di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis)

ARIE BUDI AWAN

c. Jumlah macam kerja, terampil menggunakan bermacam-macam alat kerja.

Sedangkan menurut pendapat Thoha (1983:43) bahwa "kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan atau latihan dan pengalaman". Hal senda diungkapkan oleh Swasta (1996:26) melalui pendapatnya bahwa : " pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Mereka yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai kemampuan dan sikap yang baik".

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas bahwa pada dasarnya pendidikan dan latihan itu merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai serta untuk menumbuhkan kemungkinan perubahan sikap yang dilandasi motivasi untuk berprestasi yang akhirnya meningkatkan kemampuannya untuk bekerja secara efektif yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas menurut pendapat Thoha (1983:84) maka penulis simpulkan bahwa sebagai acuan dalam tesis ini. Dari konsep tersebut diatas maka dapat diturunkan indikator sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan, dapat dilihat dari :
  - a. Tingkat pendidikan formal yang ditempuh pegawai.
  - b. Tingkat pendidikan non formal yang ditempuh pegawai.
2. Pengalaman Kerja, dapat dilihat dari :
  - a. Lamanya/masa kerja pegawai bekerja di kantor tersebut.
  - b. Ada tidaknya prestasi yang diperoleh dalam masa kerja.
3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan, dapat dilihat dari :
  - a. Kemampuan pegawai dalam mengatasi permasalahan yang muncul dalam pemungutan pajak bumi dan bangunan.
  - b. Tingkat penguasaan pegawai terhadap tehnik dan prosedur pelaksanaan kerja pemungutan pajak bumi dan bangunan.
  - c. Tingkat pengetahuan tentang pekerjaan pemungutan pajak bumi dan bangunan.

Kemampuan Kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upayanya meraih sasaran dan

tujuan yang telah ditetapkan. Moenir, (1987:86) mendefinisikan kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Untuk mengetahui kemampuan seseorang dapat dilihat dari pendidikan, latihan maupun pengalaman yang pernah dijalani, sebagaimana yang dikemukakan Thoha (1986:43) sebagai berikut: "Kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat di peroleh melalui pendidikan atau latihan dan pengalaman". Juga diungkapkan oleh Swasta (1996:26) melalui pendapatnya bahwa: "Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Mereka yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai kemampuan dan sikap yang baik.

#### **Efektivitas Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan**

Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan merupakan pajak yang dikenakan terhadap hampir seluruh lapisan masyarakat dan merupakan salah satu sumber utama penerimaan daerah. Dalam APBD, penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB P2) tersebut dimasukan dalam kelompok penerimaan daerah dari bagi hasil pajak.

Pengertian lain Pajak Bumi dan Bangunan tercantum dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1985 yang diubah menjadi UU No. 12 tahun 1994 tentang Pajak Bumi dan Bangunan. Khusus untuk Pajak Bumi dan Bangunan sektor Perdesaan dan Perkotaan diatur berdasarkan Undang-Undang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Nomor 28 Tahun 2009. PBB P2, pemungutannya dilakukan oleh Pemerintah Pusat menjadi dialihkan kepada Pemerintah Daerah. PBB P2 dalam Pasal 1 ayat 37 UU No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah menyatakan bahwa :

Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan adalah pajak atas bumi dan/ atau bangunan yang dimiliki, dikuasai, dan/atau dimanfaatkan oleh orang pribadi atau Badan, kecuali kawasan yang digunakan

untuk kegiatan usaha perkebunan, perhutanan, dan pertambangan.

Untuk menilai pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan, penulis merujuk pada teori efektivitas menurut Mardiasmo (2002:132), "Efektivitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan (hasil guna). Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (*spending wisely*)".

Sedangkan menurut pendapat Steers (1986:

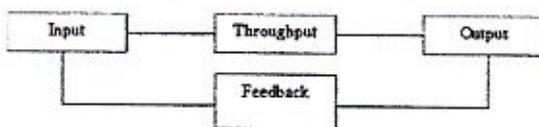
4) cara yang terbaik untuk meneliti suatu efektivitas adalah memperhatikan secara serempak tiga buah konsep yang saling berhubungan, antara lain :

- a. Paham mengenai optimalisasi tujuan, efektivitas dinilai menurut ukuran berapa jauh sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai.
- b. Perspektif sistematika, organisasi terdiri dari berbagai unsur yang saling mendukung dan saling melengkapi. Unsur-unsur tersebut sangat berpengaruh terhadap proses pencapaian suatu tujuan organisasi.
- c. Tekanan pada suatu tingkah manusia dalam susunan organisasi tingkah laku individu dan kelompok dalam menentukan kelancaran tercapainya tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan konsep yang di utarakan Steers tersebut maka acuan untuk mengukur efektivitas dapat menggunakan perspektif sistem. Perspektif sistem ini adalah untuk melihat optimalisasi dari komponen-komponen sistem tersebut yang terdiri dari komponen dasar yaitu *input*, *throughput* dan *output* dalam pencapaian tujuan.

**Gambar 1**

**Pola Dasar Sebuah Model Efektivitas**



Sumber: Steers, *Efektifitas Organisasi*, 1986

Berdasarkan gambar1 dapat dilihat bahwa adanya keterpaduan antara komponen-komponen dalam sistem yang saling mempengaruhi dan berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Unsur-unsur efektivitas

Sutarto (2000: 35) yang terdapat baik di dalam organisasi maupun suatu lembaga meliputi:

- a. *Input*, yaitu unsur-unsur yang dimasukkan atau diolah misalnya uang, energy, orang dan benda
- b. *Throughput*, yaitu kegiatan mengubah input (orang, uang, benda) menjadi output
- c. *Ouput*, yaitu hail yang diperoleh dari proses pengolahan baik berupa barang (fisik), maupun jasa (pelayanan).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka konteks penelitian ini yaitu untuk mengetahui efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan yang menggunakan perspektif sistem yang terdiri dari tiga komponen, yaitu :

- a. *Input* (masukan)
- b. *Throughput* (proses)
- c. *Output* (keluaran)

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono(2007:13) adalah sebagai berikut: "Penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Karena penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif maka akan mengukur dan menjelaskan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi kerja, dan kemampuan kerja sebagai variabel bebas terhadap efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan di Desa Limugede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis sebagai variabel terikat, dengan menggunakan teknik statistik regresi dengan menggunakan komputer program SPSS 16.0.

Populasi dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa Limugede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis sebanyak 38 orang terdiri dari 11 Orang Pegawai Desa, 22 Orang RT dan 5 Orang RW. Mengingat jumlah populasinya kecil maka teknik penentuan sampel menggunakan *Sampling jenuh* (sensus), yaitu semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2004:78), maka jumlah sampel dalam penelitian sebesar 38 orang.

Pengumpulan data disini ditujukan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja dan efektivitas pemungutan

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja  
Terhadap Efektivitas Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan  
(Studi di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis)  
ARIE BUDI AWAN**

pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis.

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t (t test) dan uji F (F test), sebagai berikut:

**Uji Parsial (Uji t)**

Digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Langkah-langkahnya :

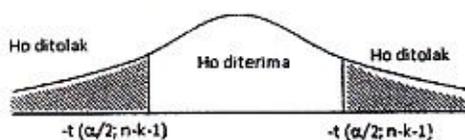
**Uji t Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Efektivitas Pemungutan (Y).**

1) Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho :  $\beta = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara variable independen dengan variable dependen secara terpisah.

Ha:  $\beta \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara variable independen dengan varibel dependen secara terpisah.

- 2) Level of significant  $\alpha = 5\%$
- 3) Kriteria pengujian



Ho diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
Ha ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

4) Pengujian nilai t

$$t = \frac{bi}{Sbi} \text{ Sudajana (2003 : 70 - 94)}$$

$$Sbi = \sqrt{\frac{S^2_{y.12}}{\sum x_{ij}^2 (1 - Ri^2)}}$$

$$S^2_{y.12} = \frac{JK(S)}{(n - k - 1)}$$

**Keterangan :**

- Sbi = galat baku koefisien bi
- $S^2_{y.12}$  = galat baku taksiran dalam populasi
- $Ri^2$  = koefisien antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

5) Kesimpulan

Membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Efektivitas Pemungutan (Y). Pangujian uji t dilakukan

dengan menggunakan bantuan program SPSS for Wondows V 16.0

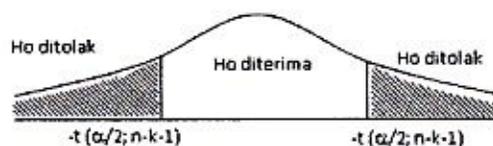
**Uji t Kemampuan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Efektivitas Pemungutan (Y).**

1) Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho :  $\beta = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variable dependen secara terpisah.

Ha:  $\beta \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara variable independen dengan varibel dependen secara terpisah.

- 2) Level of significant  $\alpha = 5\%$
- 3) Kriteria pengujian



Ho diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
Ha ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

4) Pengujian nilai t

$$t = \frac{bi}{Sbi} \text{ Sudajana (2003 : 70 - 94)}$$

$$Sbi = \sqrt{\frac{S^2_{y.12}}{\sum x_{ij}^2 (1 - Ri^2)}}$$

$$S^2_{y.12} = \frac{JK(S)}{(n - k - 1)}$$

**Keterangan :**

- Sbi = galat baku koefisien bi
- $S^2_{y.12}$  = galat baku taksiran dalam populasi
- $Ri^2$  = koefisien antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

5) Kesimpulan

Membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) dan Efektivitas Pemungutan (Y).

Pangujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Wondows V 16.0.

**Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kemampuan Kerja (X<sub>2</sub>) secara

bersama-sama terhadap Efektivitas Pemungutan (Y).

- Menentukan formulasi Ho dan Ha  
Ho :  $\beta = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Pemungutan (Y)  
Ha :  $\beta \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Pemungutan (Y)
- Penentuan level of significance 5%, dipilih  $\alpha = 0,05$
- Kriteria pengujian



Ho diterima apabila :  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ha ditolak apabila :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

- Perhitungan nilai F

$$F = \frac{JKR / k}{JKG / (n - k - 1)}$$

dengan:

$$JKR = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$$

$$JKT = \sum y^2$$

$$JKG = JKT - JKR$$

Dimana :

k = jumlah variable independent

n = jumlah sampel

F = F hitung

- Kesimpulan

Nilai  $F_{hitung}$  diperoleh kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Apabila  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima berarti ada pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Budiyo, (2000 : 284-285).

Pangujian uji F dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Wondows V 16.0.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam prosentase. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

a = Koefisien regresi

Y = Efektivitas Pemungutan

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kemampuan Kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Motivasi Kerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Setiap orang cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat orang itu hidup. Pola ini merupakan sikap yang mempengaruhi orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Variabel motivasi kerja diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 10 item.

#### Motivasi Kerja

Hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi kerja terhadap Efektivitas Pemungutan ( $H_o : \beta_1 = 0$ ).

Ha = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi kerja terhadap Efektivitas Pemungutan ( $H_a : \beta_1 \neq 0$ ).

Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan menggunakan *degree of freedom* (df) sebesar  $38-1-1 = 36$ , maka didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697. Sedangkan hasil perhitungan regresi diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,519. Setelah diketahui nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ , maka dapat dianalisa bahwa nilai  $t_{hitung}$ , lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pemungutan. Dengan kata lain variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas pemungutan. Sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan di Desa Limusgede Kecamatan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja  
Terhadap Efektivitas Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan  
(Studi di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis)

ARIE BUDIawan

Cimerak Kabupaten Ciamis akan mengalami kenaikan yang dihasilkan oleh petugas.

Kemampuan Kerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Variabel motivasi kerja diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 6 item.

**Kemampuan Kerja**

Hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kemampuan kerja terhadap Efektivitas Pemungutan ( Ho :  $\beta_1 = 0$ ).

Ha = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kemampuan kerja terhadap Efektivitas Pemungutan ( Ha :  $\beta_1 \neq 0$  ).

Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( 5% ) dan menggunakan *degree of freedom* ( df ) sebesar  $38 - 1 - 1 = 36$ , maka didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697. Sedangkan hasil perhitungan regresi diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kemampuan kerja sebesar -3,035.

Sesuai dengan pendapat responden di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor masing-masing variabel sebagai berikut :

**Tabel 21**  
**Rata-Rata Skor Variabel**

Variabel	N	Rata – Rata
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	38	3,37
Kemampuan Kerja ( $X_2$ )	38	3,21
Efektivitas Pemungutan (Y)	38	3.34

Sumber : Data primer (diolah, 2012)

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap Efektivitas Pemungutan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 16.0.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program *SPSS Windows Release 16.00* diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t hitung	Sig (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja	0,950	0,359	2.519	0,86	Signifikan
Kemampuan Kerja	-0,986	0,325	-3.035	0,56	Tidak Signifikan
Konstanta	3.430				
R <sup>2</sup>	0,883				
R Square	0,779				
F hitung	5,297				
Sig, F (p)	0,104				

Sumber : Data primer (diolah, 2012)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat di susun persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat diketahui bahwa, pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel independen antara motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2), terhadap efektivitas pemungutan (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3.430 + 0,950 X_1 + -0,986X_2$$

Persamaan regresi berganda di atas mengandung makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 3.430

Artinya apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja diasumsikan tidak ada maka efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis akan turun sebesar 3,430.

2. Koefisien regresi (b1) = 0,950

Artinya apabila motivasi kerja lebih baik, maka akan terjadi kenaikan efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan sebesar 0,950 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b1 bertanda positif yang berarti signifikan, sehingga apabila motivasi kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis dan sebaliknya.

3. Koefisien regresi (b2) = -0,986

Artinya apabila kemampuan kerja lebih baik, maka efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis akan meningkat sebesar 0,986 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b2 bertanda negatif, sehingga dapat dikatakan tidak signifikan karena kemampuan kerja petugas menurun menyebabkan tingkat efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis menurun dan sebaliknya.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Dari uji validitas dan reliabilitas, baik variabel terikat maupun variabel bebas disampaikan kepada responden telah memenuhi persyaratan. Motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap efektivitas pemungutan dibanding dengan kemampuan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja  
Terhadap Efektivitas Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan  
(Studi di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis)

ARIE BUDI AWAN

kerja. Motivasi kerja dan kemampuan kerja dapat menjelaskan variasi variabel efektivitas pemungutan sebesar 63,2% sedangkan 36,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

#### Saran

Dari hasil temuan dapat disampaikan saran kepada Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis. Motivasi kerja petugas pemungut PBB P2 di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis, perlu ditingkatkan terutama motivasi eksternal. Hal ini dapat dilakukan oleh Bapak Bupati Ciamis dengan cara peningkatan upah atau honor dari pemungutan PBB P2. Menjalin hubungan interpersonal yang lebih harmonis dan peningkatan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga para petugas pemungut pajak dapat meraih prestasi kerja yang lebih baik pada waktu yang akan datang.

Kemampuan kerja petugas pemungut PBB P2 di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis, perlu ditingkatkan terutama meningkatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan/keahlian petugas pemungut PBB P2, sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan cepat dan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Petugas pemungut PBB P2 hendaknya lebih giat dalam memungut pajak. Melakukan pendataan terhadap obyek dan subyek PBB P2 perlu dilakukan dalam rangka membuat pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan wajib pajak.

Untuk pencapaian efektivitas pengelolaan PBB P2 di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis, yang lebih baik lagi perlu dilakukan penyempurnaan, dan peningkatan pelayanan publik oleh seluruh perangkat desa dan aparat pajak sehingga diharapkan dapat meningkatkan kesadaran wajib pajak yang lebih baik lagi, yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan penerimaan PBB P2 di Desa Limusgede Kecamatan Cimerak Kabupaten Ciamis setiap tahunnya. Rekomendasi dari hasil penelitian ini antara lain, meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja petugas pemungut PBB P2, untuk lebih giat lagi melakukan sosialisasi tentang pentingnya PBB P2 kepada wajib pajak, sehingga pelayanan terhadap wajib pajak lebih baik dan mencapai tujuan pembangunan.

Untuk mengoptimalkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian yang akan datang mengenai masalah yang sama bisa menambah variabel-variabel lain yang dipandang relevan dan lebih mendalam. Penelitian selanjutnya harus memasukkan jumlah sampel yang lebih besar dan rentang waktu penelitian yang lebih lama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budiyono. 2000. *Statistika Dasar untuk Penelitian*. Surakarta : UNS Press.
- Brotodiharjo, Santoso 2008. *Pengantar Ilmu Hukum Pajak*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Enas dan Rusidi. 2011. *Metodologi Penelitian Elaborasi Pedoman Penulisan Tesis dan Desertasi*. Bandung : CV Dewa Ruci.
- Ghozali, Imam. 2005. *Statistik Nonparametrik*. Semarang : Undip.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Basic Econometric*. New York : McGraw Hill.
- Hasibuan, Malayu SP. 1999. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Cetakan Kedua, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawijaya A Ibrahim. 2010. *Teori, Prilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Kurnia Rahayu, Siti. 2010. *Perpajakan (Teori dan Teknis Perhitungan)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lukito S Asmara. 2002. *Pengaruh Motivasi, Sikap, dan Kemampuan Terhadap Efektivitas Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan Sektor Pedesaan dan Perkotaan Di Kabupaten Jepara*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mar'at. 1984. *Sikap Manusia. Perubahan serta Pengukurannya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mahmudi, 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi ke 2, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mardiasmo. 2009. *Perpajakan Edisi Revisi*. Yogyakarta : Andi.
- Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personalialia*. Edisi3. Jogjakarta : Gadjah Mada University Press.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Miftah Toha. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Meliala, Tulis dan Fransisca Widiyanti Oetomo. *Perpajakan dan Akuntansi Pajak*. Jakarta: Semesta Media.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2001. *Organisasi Perusahaan : Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta : Edisi Kedua, BPFE.
- Siahaan, Marihot, 2005. *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P Sondang. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Cetakan Kedua, Raneka Cipta.
- Syaiful, A dan Supardi. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Jogjakarta : Cetakan Kedua, UII Pres Jogjakarta
- Steers, M Richard. 1986. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Steers, M Richard, and Porter, 2001. *Motivasi and Work Behavior*. New York : Mc. Graw Hill Book, Inc.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Cetakan Pertama, CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Santoso, Singgih, 2003. *Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta : PT. Komputindo.
- Simamora, Henry, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Soeroto, 1992, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta : Edisi 2, UGM Press.
- Soemitro, Rachmat. 1989. *Pajak Bumi dan Bangunan*. Bandung : PT ERESKO.
- The Liang Gie, 1977, "Ensiklopedi Administrasi". Jakarta : Gunung Agung.
- Tirton dan Hariwijaya. 2007. *Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal dan Skripsi*. Yogyakarta: Oryza.
- Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husain, 2003, *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* : Jakarta : Edisi 1. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Winardi. 2002. *Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

## Dokumen :

- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1994 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.