E-ISSN: 2747-0938

EMBISS
JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL

https://embiss.com/index.php/embiss/index

Volume 1 No. 1, November 2020

CV. OLAH DATA INTEGRA SOLUSINDO (ODIS)

SAMBIREMBE RT. 002/001. KECAMATAN KARANGREJO—MAGETAN –JAWA TIMUR 63395

E-ISSN: 2747-0938

EMBISS
JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL

https://embiss.com/index.php/embiss/index

Volume 1 No. 1, November 2020

DAFTAR ISI

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan

Wasti Rachmawaty, Pandoyo 1-10

PDF

Implementasi PP No.90 Tahun 2010 Tentang Penyusunan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Pada Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara

Siti Armala, Pandoyo 11-21

PDF

Pengaruh Kepemimpinan Primal Dan Motivasi Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi

Eka Febriyanti, Derriawan, Widarto Rachbini 22-33

PDF

Pembinaan Pelatihan Pembukuan Laporan Keuangan Terhadap Wajib Pajak UMKM Di Jakarta

Aji Prasetyo, Endro Andayani, Mohammad Sofyan 34-39

PDF

Pengaruh Atribut Halal Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah

(Survey Pada Karyawan PT. Barclay Products Jakarta)

Paska Maria, Pandoyo 40-47

PDF

CV. OLAH DATA INTEGRA SOLUSINDO (ODIS)

SAMBIREMBE RT. 002/001. KECAMATAN KARANGREJO—MAGETAN –JAWA TIMUR 63395

EMBISS Vol 1, (1), 2020, 1-10

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL

Available online at: https://embiss.com/index.php/embiss

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan

Wasti Rachmawaty[1], Pandoyo[2]
[1]Administrasi Publik, Insititut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta
[2]Insititut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta
Koresponden: rachmawaty.wati@gmail.com

Abstract.
Remuneration governance is an integral part of Policy Reforms. Background by awareness at the same time the government's commitment to bring clean and good governance. But at the level of implementation, change and renewal are implemented in order to realize a clean governance and the authority may not be able to be implemented properly (effectively) without proper welfare of the personnel who carry it out. The problems discussed in this study is how much influence the Remuneration on Employee Performance In General Bureau of the Secretariat General of the Ministry of Transportation. The method used in this study is a quantitative method using correlation analysis techniques and the coefficient of determination. The population in this study is 279 people and a sample of the entire population of 70 people. Data were collected by questionnaires. Results calculated product moment correlation coefficient was 0.5918 and the calculation of the coefficient of determination equal to 34.06%. The remaining amount of 65.04% is influenced by other variables outside of research such as Leadership, Organizational Culture, and Competence.

Keywords: *Ministry of Transportation; Remuneration; Employee Performance*

Cronicle of Article: Received (01,11,2020); Revised (10,11,2020); and Published (30,11, 2020).

©2020 Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial

How to cite this article : Rachmawaty, W & Pandoyo (2020) 'Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan", *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), pp. 1–10. Retrieved from https://embiss.com/index.php/embiss

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Penerapan Manajemen Berbasis Kinerja sudah dimulai sejak tahun 1999. Praktek Manajemen kinerja meliputi penetapan tujuan mana yang akan diraih, pengalokasian hak keputusan, pengukuran kinerja dan pemberian insentif yang berdasarkan pada prestasi kerja yang dihasilkan.

Penerapan manajemen kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu pada suatu organisasi. Namun belum diketahui secara pasti pengaruh dari penerapan manajemen kinerja terhadap kinerja individu pada organisasi sektor publik di Indonesia. Selain itu remunerasi juga belum diketahui secara pasti pengaruhnya terhadap kinerja individu pada suatu organisasi sektor publik. Keberhasilan pemerintah tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah

pegawai, karena pegawai merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah.

Keberadaan pegawai di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintahan. Potensi setiap pegawai yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintahan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia/pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintahan akan tercapai.

Kinerja yang kurang produktif mengakibatkan pelayanan yang buruk dan pelayanan yang buruk membawa dampak yang buruk terhadap pembangunan. Kualitas pelayanan publik sampai saat ini secara umum masih belum baik. Buruknya kualitas pelayanan publik menimbulkan krisis kepercayaan di masyarakat terhadap birokrasi. Kondisi penyelenggaraan pelayanan publik yang buruk oleh aparatur pemerintahan dalam berbagai segi pelayanan seperti prosedur dan mekanisme pelayanan yang berbelit-belit, tidak transparan, kurang informatif, kurang akomodatif, dan kurang konsisten sehingga tidak menjamin kepastian hukum, waktu dan biaya.

Pelayanan buruk ini berawal dari kurangnya kedisiplinan atau seringnya tidak mematuhi peraturan-peraturan. Keterlambatan sering kali menjadi pemicu tidak selesainya pekerjaan dengan tepat waktu sehingga pegawai tidak dapat pulang tepat waktu/lembur. Kurang memiliki keterampilan dalam mengoperasikan program-program yang ada pada komputer sehingga membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keadaan pegawai yang sering terlambat atau tidak masuk kerja tanpa alasan membuat karyawan kurang atau salah menerima informasi tugas.

Untuk mengatasi masalah pelayanan publik yang buruk maka dilakukan reformasi birokrasi, ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketata laksanaan, sumber daya manusia aparatur dan perbaikan remunerasi.

Remunerasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi. Dilatar belakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. Remunerasi diharapkan dapat memperbaiki kualitas pelayanan kepada publik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi, menciptakan aparatur yang bersih, professional dan bertanggung jawab agar tercapai keteraturan dan keterbukaan. Dalam beberapa tahun belakangan ini, para pegawai sektor publik dari berbagai instansi, kementerian dan berbagai lembaga pemerintah lainnya sedang menikmati konsep remunerasi sebagai salah satu aspek dalam agenda reformasi birokrasi. Remunerasi tersebut ingin memperbaiki mekanisme penghasilan dan pendapatan seorang pegawai dari berbagai level, baik yang digolongan bawah yaitu IA hingga paling tinggi golongan IVE. Namun demikian, menurut perencanaan pemerintah, mekanisme ini tidak serta merta dapat diimplementasikan untuk seluruh pegawai pemerintah, karena harus menyesuaikan anggaran negara. Tujuan dari remunerasi adalah untuk perbaikan struktur dalam birokrasi dan meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan (Adit, 2011).

Mengingat dampak paling signifikan terhadap kinerja akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan pegawainya. Struktur penggajian yang berlaku belum dapat berfungsi sebagai pemacu peningkatan kinerja karena besaran gaji pokok dan tunjangan masih belum didasarkan pada bobot jabatan dan belum memperhatikan prinsip keadilan individu, intern dan ekstern.

Penyelenggaraan remunerasi merupakan salah satu upaya nyata dalam mewujudkan tata kelola pemeritahan yang baik secara menyeluruh di lingkungan Biro Umum karena remunerasi dalam

konteks reformasi birokrasi adalah penataan kembali sistim penggajian yang dikaitkan dengan sistim penilaian kinerja. Untuk mensukseskan program tersebut dilaksanakan perbaikan dan penyempurnaan dalam setiap tata cara kerja yang dilakukan, sehingga setiap unsur pegawai perlu dijaga kesamaan persepsi dan komitmennya dalam mewujudkan cita-cita reformasi birokrasi serta turut menjadi agen perubahan dalam unit kerja masing-masing.

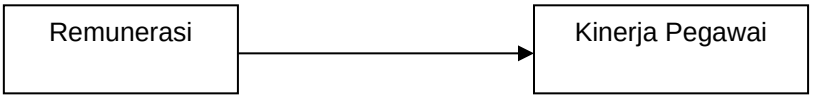
Adanya hambatan-hambatan dapat menghambat pencapaian tugas pokok dan fungsi organisasi sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya para pegawai di Biro Umum Kementerian Perhubungan agar dapat meningkatkan efektifitas pelayanan.

LITERATUR REVIUW

Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Bagi Pegawai Negeri Sipil, remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 107 Tahun 2013 Remunerasi atau Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja Pegawai Negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana Pegawai Negeri tersebut bekerja.

Hasil penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar 9,8 % , sedangkan 90,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 14,5 % , sedangkan 85,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Juliantoro (2010), menyatakan bahwa remunerasi memberikan kontribusi sebesar 52,10%, variable bebas motivasi kerja sebesar 54,80% dan budaya kerja sebesar 55,10%. Adapun budaya kerja merupakan variable bebas yang paling dominan proporsi kontribusinya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara. Sedangkan hasil penelitian Boedianto (2012), menyatakan bahwa koefisien korelasi R sebesar 0,937 berarti ada hubungan yang sangat kuat yaitu 93,7 % dan positif antara variabel bebas remunerasi (X) dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIa Anak Blitar. Nilai koefisien determinasi (R Square = R^2) yang dihasilkan sebesar 0,878 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari remunerasi (X) dan sasaran kinerja pegawai (X) secara bersama-sama mampu menjelaskan adanya perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 87,8 % (diatas 50%).

Pemberian remunerasi sangat penting untuk meningkatkan moral kerja pegawai, memotivasi pegawai, dan meningkatkan kepuasan kerja. Besar kecilnya remunerasi mempengaruhi prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Setiap pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dapat merasa puas atau tidak puas, tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Bila pegawai tidak puas atas apa yang diperoleh dalam instansi tempat bekerja dapat menimbulkan kekecewaan, yang pada akhirnya berakibat kinerja pegawai yang rendah.



Gambar 1. Model Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_1 = Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan berjumlah 279 orang. Menurut Arikunto (2010:112), apabila objek atau populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian

populasi, selanjutnya apabila objeknya besar dapat diambil antara 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai 25% atau lebih. Setidaknya dilihat dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, penulis menentukan jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 25% dari populasi, yaitu 25% x 279 = 69,75, dibulatkan menjadi 70 pegawai.

Penelitian ini menggunakan analisa bentuk persamaan regresi linear sederhana yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisa bentuk persamaan regresi linear sederhana yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menghitung persamaan regresi sederhana dengan cara manual perlu dibuat lembar kerja sebagaimana tabel 1, berikut

Tabel 1.
Lembar Kerja Analisis Regresi Sederhana

No Resp	X	Y	XY	X^2	Y^2	Y_{pred} (a+b(Y))	$(Y-Y_{pred})^2$	$(Y-\bar{Y})^2$
1	36	31	1116	1296	961	28,291	7,341	961
2	46	39	1794	2116	1521	33,655	28,566	1521
3	38	33	1254	1444	1089	29,632	11,345	1089
4	41	30	1230	1681	900	27,620	5,665	900
5	35	27	945	1225	729	25,608	1,937	729
6	37	34	1258	1369	1156	30,302	13,673	1156
7	41	34	1394	1681	1156	30,302	13,673	1156
8	38	29	1102	1444	841	26,949	4,205	841
9	29	31	899	841	961	28,291	7,341	961
10	38	29	1102	1444	841	26,949	4,205	841
11	29	19	551	841	361	20,243	1,546	361
12	43	38	1634	1849	1444	32,985	25,153	1444
13	39	35	1365	1521	1225	30,973	16,218	1225
14	37	27	999	1369	729	25,608	1,937	729
15	34	37	1258	1156	1369	32,314	21,958	1369
16	43	35	1505	1849	1225	30,973	16,218	1225
17	35	30	1050	1225	900	27,620	5,665	900
18	36	23	828	1296	529	22,926	0,006	529
19	39	41	1599	1521	1681	34,997	36,042	1681
20	37	29	1073	1369	841	26,949	4,205	841
21	39	32	1248	1521	1024	28,961	9,235	1024
22	32	33	1056	1024	1089	29,632	11,345	1089
23	41	37	1517	1681	1369	32,314	21,958	1369
24	32	27	864	1024	729	25,608	1,937	729
25	31	30	930	961	900	27,620	5,665	900
26	40	37	1480	1600	1369	32,314	21,958	1369
27	35	31	1085	1225	961	28,291	7,341	961

No Resp	X	Y	XY	X^2	Y^2	Y_{pred} (a+b(Y))	$(Y-Y_{pred})^2$	$(Y-\bar{Y})^2$
28	36	32	1152	1296	1024	28,961	9,235	1024
29	36	34	1224	1296	1156	30,302	13,673	1156
30	43	41	1763	1849	1681	34,997	36,042	1681
31	39	32	1248	1521	1024	28,961	9,235	1024
32	42	33	1386	1764	1089	29,632	11,345	1089
33	43	36	1548	1849	1296	31,644	18,979	1296
34	32	27	864	1024	729	25,608	1,937	729
35	36	24	864	1296	576	23,596	0,163	576
36	41	34	1394	1681	1156	30,302	13,673	1156
37	36	35	1260	1296	1225	30,973	16,218	1225
38	40	32	1280	1600	1024	28,961	9,235	1024
39	45	36	1620	2025	1296	31,644	18,979	1296
40	39	32	1248	1521	1024	28,961	9,235	1024
41	39	34	1326	1521	1156	30,302	13,673	1156
42	34	36	1224	1156	1296	31,644	18,979	1296
43	40	27	1080	1600	729	25,608	1,937	729
44	39	37	1443	1521	1369	32,314	21,958	1369
45	29	27	783	841	729	25,608	1,937	729
46	34	34	1156	1156	1156	30,302	13,673	1156
47	33	24	792	1089	576	23,596	0,163	576
48	36	34	1224	1296	1156	30,302	13,673	1156
49	40	34	1360	1600	1156	30,302	13,673	1156
50	38	33	1254	1444	1089	29,632	11,345	1089
51	38	33	1254	1444	1089	29,632	11,345	1089
52	35	30	1050	1225	900	27,620	5,665	900
53	44	38	1672	1936	1444	32,985	25,153	1444
54	40	36	1440	1600	1296	31,644	18,979	1296
55	40	30	1200	1600	900	27,620	5,665	900
56	36	37	1332	1296	1369	32,314	21,958	1369
57	41	42	1722	1681	1764	35,667	40,106	1764
58	42	39	1638	1764	1521	33,655	28,566	1521
59	44	40	1760	1936	1600	34,326	32,195	1600
60	39	35	1365	1521	1225	30,973	16,218	1225
61	45	37	1665	2025	1369	32,314	21,958	1369
62	43	33	1419	1849	1089	29,632	11,345	1089
63	38	38	1444	1444	1444	32,985	25,153	1444
64	44	36	1584	1936	1296	31,644	18,979	1296
65	43	36	1548	1849	1296	31,644	18,979	1296
66	35	28	980	1225	784	26,279	2,963	784
67	35	41	1435	1225	1681	34,997	36,042	1681
68	45	37	1665	2025	1369	32,314	21,958	1369
69	39	34	1326	1521	1156	30,302	13,673	1156
70	41	35	1435	1681	1225	30,973	16,218	1225

No Resp	X	Y	XY	X^2	Y^2	Y_{pred} (a+b(Y))	$(Y-Y_{pred})^2$	$(Y-\bar{Y})^2$
∑	2678	2321	89563	103598	78429	2081,596	978,417	78429

Berdasarkan lembar kerja di atas, maka dapat diketahui:

n = 70

$\sum X$ = 2678

$\sum Y$ = 2321

$\sum X^2$ = 103598

$\sum Y^2$ = 78429

$\sum XY$ = 89563

Dengan demikian besarnya koefisien regresi adalah sebagai berikut

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

$$b = \frac{70(89563) - (2678)(2321)}{70(103598) - (2678)^2}$$

$$= \frac{6269410 - 6215638}{7251860 - 7171684}$$

$$= \frac{53772}{80176}$$

$$= 0{,}6706$$

$$a = \frac{2321 - 0{,}6706(2678)}{70}$$

$$= \frac{525{,}1332}{70}$$

$$= 7{,}5019$$

Persamaan regresinya adalah

$$\hat{Y} = 7{,}5019 + 0{,}6706X + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, bila nilai remunerasi bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,6706 satuan.

Nilai t-hitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t-hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan nilai t-tabel. Untuk menghitung besarnya nilai t-hitung digunakan rumus berikut

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Dimana:
t = nilai t-hitung
Bj = koefisien regresi
Sbj = kesalahan baku koefisien regresi

Berdasarkan rumus tersebut, maka kita perlu mengetahui besaran nilai kesalahan baku koefisien regresi. Rumus untuk menghitung kesalahan baku koefisien regresi adalah sebagai berikut:

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka kita perlu mengetahui besaran nilai kesalahan baku koefisien regresi. Rumus yang digunakan untuk mengukur kesalahan baku estimasi adalah sebagai berikut:

$$Se = \sqrt{\frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{n-k}}$$

Dimana
Se = Kesalahan baku estimasi
$(Y - \hat{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi
n = ukuran sampel
k = Jumlah variabel yang diamati

$$Se = \sqrt{\frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{n-k}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{978{,}417}{70-2}} = 3{,}7932$$

Kesalahan baku estimasi merupakan satuan yang digunakan untuk mengukur tingkat penyimpangan persamaan regresi dengan nilai riilnya. Berdasarkan lembar kerja pada tabel 1 di atas dan hasil penghitungan kesalahan baku estimasi maka kita dapat menghitung besarnya kesalahan baku koefisien regresi sebagai berikut

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

$$Sb = \frac{3{,}7932}{\sqrt{103598 - \frac{(2678)^2}{70}}} = 0{,}1120$$

Setelah kita mengetahui besaran kesalahan baku koefisien regresi dan besaran nilai koefisien regresi, maka nilai t-hitung adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

$$t = \frac{0{,}6706}{0{,}1120} = 5{,}9875$$

Dengan df:α,(n-k) atau 0,05 (70-2) diperoleh besarnya t-tabel sebesar 1,667. Karena nilai t-hitung (5,9875) > t-tabel (1,667), maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Diketahui bahwa nilai korelasi adalah sebesar 0,5918, maka nilai koefisien determinasinya adalah

$$R^2 = (0{,}5918)^2 = 0{,}3502$$

Koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model regresi, di mana setiap penambahan satu variabel bebas dan pengamatan dalam model akan meningkatkan nilai R^2 meskipun variabel yang dimasukkan itu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, Adjusted R Square $(R^{2\cdot}{}_{adj})$. Koefisen determinasi yang telah disesuaikan berarti bahwa koefisien tersebut telah dikoreksi dengan memasukkan unsur jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebagai berikut

$$R^2 = R^2 - \frac{P(1-R^2)}{n-p-1}$$

dimana
R^2 = Koefisien determinasi
n = ukuran sampel
p = jumlah variabel bebas

Dengan demikian besaran koefisien determinasi yang disesuaikan dapat dihitung sebagai berikut

$$R^2{}_{adj} = R^2 - \frac{p(1-R^2)}{n-p-1}$$

$$R^2{}_{adj} = 0{,}3502 - \frac{1(1-0{,}3502)}{70-1-1}$$

$$= 0{,}3406$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,3406 menunjukkan bahwa pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 34,06 persen. Sisanya sebesar 65,04 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi.

Hasil penelitian dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 34,06 persen. Remunerasi

dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good Governance*).

Penilaian kerja pegawai negeri sipil dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Tujuan penilaian kerja PNS untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Adanya objektivitas tersebut, penilaian prestasi kerja dapat menjadi masukan dalam pembinaan pegawai secara umum dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu, manfaat penilaian prestasi kerja dapat menyesuaikan kompensasi. Penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan peningkatan pendapatan dalam bentuk penambahan tunjangan kinerja, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya. Pegawai yang menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik akan diberi penghargaan dengan pemberian tunjangan kinerja yang lebih besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 34,06 persen. Sisanya sebesar 65,04 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi.

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat, bahwa masih perlu meningkatkan jumlah remunerasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas dan jabatan serta beban kerja, sehingga pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain seperti Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Bina Aksara.

Boedianto, S. (2012). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIa Anak Blitar. *REVITALISASI, 1*(3), 49-46. Diambil kembali dari http://publikasi.uniska-kediri.ac.id/data/uniska/revitalisasi/revitalisasivol1no3des2012/Revitalisasi-Vol1no3Des2012-05.%20Sugeng%20Boedianto.pdf

Iskandar, D. S., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa LintasartaJakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis, 1*(2), 32-38. Diambil kembali dari http://edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/8/13

Juliantoro, F. (2010). *Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KantorWilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara.* Tesis. Jakarta : Universitas Pembangunan Nasional Veteran.

Pandoyo, & Sofyan, M. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9.* Bogor: IN-MEDIA.

Sofyan, M., Soleh, Tjijptadi, & Sutisna, D. (2020). Analysis of Scholarship Program for Strengthening the Reforming Institution BPKP. *Ilomata International Journal of Social Science, 1*(2), 77-81. Diambil kembali dari https://www.ilomata.org/index.php/ijss/article/view/88/52

EMBISS Vol 1, (1), 2020, 11-21

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL

Available online at: https://embiss.com/index.php/embiss

Implementasi PP No.90 Tahun 2010 Tentang Penyusunan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Pada Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara

Siti Armala[1], Pandoyo[2]
[1]Administrasi Publik, Insititut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta
[2]Insititut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta
Koresponden: starmaridi@yahoo.co.id

Abstract.
To realize good governance in relation to financial management, with the approval of the government House of Representatives has successfully established a package of legislation in the field of state finance, namely Law No. 17 of 2003 on State Finance, Law No. 1 of 2004 concerning the Treasury State, and Law No. 15 Year 2004 on Management and Financial Responsibility State. The third law is the basis for the country's financial sector reform, from the planning, implementation and accountability has a legal framework that ensures accountability and transparency of the state budget. Authors apply research that are descriptive of the Directorate Airport describe in detail and specific to the data obtained in accordance with the facts, so that describe fundamental problems that are the focus of this paper. This study uses primary data sources and secondary data, then this type of research is a qualitative research approach. The study Budgeting Task Force has implemented a Performance-Based Budgeting which includes Performance Plan, Process, Determination of Performance Indicators, Output Indicators and Outcome Indicators. Task Force Action Plan has been established consisting of 6 (six) activity has been fully implement Performance-Based Budgeting consistently and can be used as guidelines for the implementation and monitoring and performance assessment

Keywords: *Airport Directorate; Directorate General of Civil Aviation; Performance Based Budgeting*

Cronicle of Article: Received (01,11,2020); Revised (10,11,2020); and Published (28,11, 2020).

©2020 Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial

How to cite this article : Armala, S & Pandoyo (2020) 'Implementasi PP No.90 Tahun 2010 Tentang Penyusunan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Pada Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara", *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), pp. 11–21. Retrieved from https://embiss.com/index.php/embiss

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dalam kaitan dengan pengelolaan keuangan negara, pemerintah dengan persetujuan DPR-RI telah berhasil menetapkan paket perundang-undangan dibidang keuangan Negara, yaitu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Ketiga undang-undang tersebut menjadi dasar bagi reformasi di bidang keuangan negara, dari perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban

telah memiliki payung hukum yang menjamin akuntabilitas dan transparansi anggaran negara.

Sebelum ditetapkannya undang-undang tersebut anggaran belanja dikelompokkan atas anggaran belanja rutin dan anggaran belanja pembangunan. Pengelompokan dalam anggaran belanja rutin dan anggaran belanja pembangunan yang semula bertujuan untuk memberikan penekanan pada arti pentingnya pembangunan dalam pelaksanannya ternyata telah menimbulkan peluang terjadinya duplikasi, penumpukan dan penyimpangan anggaran.

Penerapan anggaran dengan pendekatan model logika memperjelas tujuan dan indikator kinerja, sebagai bagian dari sistem penganggaran yang mendukung perbaikan efisiensi, dan efektifitas dalam pemanfaatan sumber daya, dan memperkuat proses pengambilan keputusan. Sehingga penekanan dari penganggaran dengan pendekatan model logika mencerminkan komitmen kementerian/lembaga yang menjadi prioritas pemerintah.

Penganggaran dengan pendekatan model logika merupakan sistem penganggaran yang berorientasi pada keluaran organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi dan rencana strategis organisasi dan menekankan pada konsep nilai uang dan pengawasan atas kinerja keluaran. Penganggaran dengan pendekatan model logika disusun untuk mencoba mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam anggaran tradisional khususnya kelemahan yang disebabkan oleh tidak adanya tolok ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan publik.

Penyusunan rencana kerja dan anggaran bagi Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara adalah sebagai dasar penyempurnaan dalam rangka penerapan anggaran berbasis kinerja. Hal ini disebabkan karena dalam implementasi yang bersifat teknis, seluruh program atau kegiatan dalam penganggaran harus mempunyai sasaran yang terukur; mulai dari masukan (*input)* keluaran (*output*), dan hasil yang diharapkan (*outcome)*. Selain perubahan yang bersifat teknis di atas, implementasi rencana kerja dan anggaran juga menuntut suatu perubahan pola pikir dalam sikap dari para individu yang terkait dengan proses penganggaran dan membutuhkan suatu pembelajaran.

Anggaran berbasis kinerja adalah meningkatkan akuntabilitas dan alokasi sumber daya yang lebih baik, memperkuat proses perumusan dan pengambilan keputusan kebijakan dalam jangka menengah, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengeluaran, sehingga dapat mencapai tujuan dengan meminimalkan penggunaan yang tidak perlu. Anggaran berbasis kinerja menekankan pentingnya akuntabilitas pengelolaan keuangan sektor publik. Akuntabilitas ditingkatkan dengan mengharuskan setiap instansi pemerintah menyusun anggaran yang diajukan berdasarkan tingkat kinerja yang diharapkan tercapai atas alokasi anggaran yang diterima, dan melaporkan atas pencapaian kinerjanya.

Pendekatan anggaran berbasis kinerja disusun untuk mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam anggaran tradisional, khususnya kelemahan yang disebabkan tidak adanya tolak ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan publik. Pendekatan ini menggeser penekanan penganggaran dari sebelumnya yang sangat menekankan pos belanja pada kinerja terukur dari aktivitas dan program kerja. Fokus utama dari pendekatan ini adalah pada tingkat efisiensi penyelenggaraan aktivitas. Anggaran dengan pendekatan kinerja sangat menekankan pada konsep value for money (ekonomi, efisiensi dan efektivitas) dan pengawasan atas kinerja output.

Dalam manajemen pemerintahan, penganggaran berbasis kinerja telah digunakan secara luas di berbagai negara sebagai bagian tak terpisahkan dari reformasi manajemen dan

penganggaran yang didesain untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sektor publik. Dalam konteks ini, penganggaran berbasis kinerja merupakan prosedur dan mekanisme yang ditujukan untuk peningkatan efisiensi pengalokasian dan produktivitas dalam pembiayaan sektor publik dengan memperkuat hubungan antara anggaran/dana (yang tersedia untuk berbagai kepentingan/urusan sektor publik) dengan hasil dan/atau keluaran melalui penggunaan informasi kinerja (pengukuran kinerja) dalam pembuatan keputusan alokasi sumber daya yang ada.

Penyusunan anggaran pada Direktorat Bandar Udara membuka peluang untuk mengembangkan dan membangun bandar udara sesuai dengan kebutuhan dan prioritas. hal ini membawa konsekuensi bagi Direktorat Bandar Udara dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara yang efektif dan efisien. Pengalokasian dana yang efektif mengandung arti bahwa setiap pengeluaran yang dilakukan mengarah pada pencapaian sasaran dan tujuan stratejik yang dimuat dalam dokumen perencanaan stratejik. Sedangkan, pengalokasian dana yang efisien mengandung arti bahwa pencapaian sasaran dan tujuan stratejik tersebut telah menggunakan sumber daya yang paling minimal dengan tetap mempertahankan tingkat kualitas yang direncanakan. Pengalokasian pengeluaran yang efektif dan efisien tersebut dapat diwujudkan dengan penerapan performance-based budgeting dalam penyusunan anggaran Direktorat Bandar Udara.

Keselarasan antar dokumen-dokumen perencanaan dapat dilihat dari keselarasan indikator kinerja yang terdapat dalam dokumen-dokumen tersebut. Pada Direktorat Bandar Udara, indikator kinerja yang dimuat dalam Rencana Kerja Direktorat Bandar Udara harus mendukung pencapaian indikator kinerja yang termuat dalam Rencana Strategis Direktorat Bandar Udara. Dan selanjutnya, indikator kinerja Rencana Kerja Direktorat Bandar Udara harus didukung oleh indikator kinerja yang dimuat dalam Rencana Kerja dan Anggaran Direktorat Bandar Udara. Adanya keselarasan indikator kinerja ini secara logis akan dapat mengaitkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai yang dicantumkan dalam dokumen perencanaan strategis dengan kegiatan-kegiatan operasional yang dilaksanakan Direktorat Bandar Udara.

LITERATUR REVIUW

Implementasi dari Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 yang diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Peraturan Menteri Keuangan Nomor 94/PMK.02/2013 Tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (RKAKL) sebagai dasar penyusunan anggaran dengan pendekatan berbasis kinerja bagi instansi pemerintah. Akan tetapi dalam pelaksanaannya sistem tersebut belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Dalam implementasi rencana kerja dan anggaran, aspek penganggaran mempunyai akar permasalahan yaitu belum optimalnya penerapan rencana kerja dan anggaran serta kerangka keluarannya. Diperlukan upaya-upaya terobosan untuk mendorong optimalisasi penerapan rencana kerja dan anggaran serta kerangka keluarannya. Jika dikaitkan dengan tantangan, maka dirasa perlu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan yang memperkuat dan memperluas penerapan sistem rencana kerja dan anggaran serta kerangka keluaran tersebut.

Hasil penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa aspek Implementasi dan Aspek Manfaat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Nilai Kinerja. Aspek

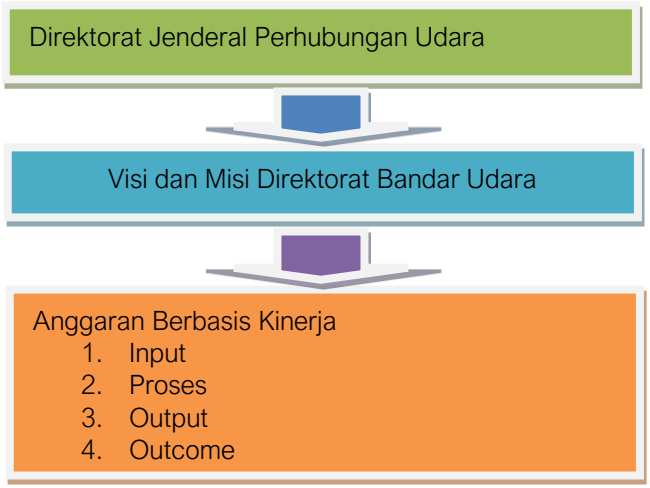
Implementasi dan Aspek Manfaat bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Nilai Kinerja (Juwita & Syamara, 2017).

Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga disusun berdasarkan alokasi anggaran yang ditetapkan oleh kementerian keuangan dengan mengacu pada rencana kerja dan anggaran kementerian negara/lembaga (RKA K/L). Dalam rangka penyusunan dan pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara, kementerian negara/lembaga berkewajiban menyusun rencana kerja (Renja) secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan. Maka perlu dibuat RKA K/L yang mana data didukung untuk penyusunan RKA K/L harus di lengkapi oleh para kuasa pengguna anggaran sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap kegiatan yang dilaksanakan (Wijaya & Tobing, 2016).

Kementerian Keuangan memiliki kewenangan untuk melakukan penilaian kelayakan dan efisiensi kebutuhan dana sebagaimana tercantum dalam PP 90/2010 tentang Penyusunan RKAKL. Namun dalam melaksanakan tugas fungsinya, Kementerian Keuangan kurang memiliki pedoman yang cukup untuk melakukan penilaiannya mengingat tidak ada elaborasi lebih mengenai bagaimana penilaian kelayakan dilakukan (Sirat, 2017).

Pengalokasian dana yang efektif mengandung arti bahwa setiap pengeluaran yang dilakukan pemerintah mengarah pada pencapaian sasaran dan tujuan stratejik yang dimuat dalam dokumen perencanaan stratejik daerah. Pengalokasian dana yang efisien mengandung arti bahwa pencapaian sasaran dan tujuan stratejik tersebut telah menggunakan sumber daya yang paling minimal dengan tetap mempertahankan tingkat kualitas yang direncanakan. Pengalokasian pengeluaran yang efektif dan efisien tersebut dapat diwujudkan dengan penerapan *performance-based budgeting* dalam penyusunan anggaran Direktorat Bandar Udara.

Berdasarkan Uraian di atas dapat digambarkan Model Pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Pemikiran

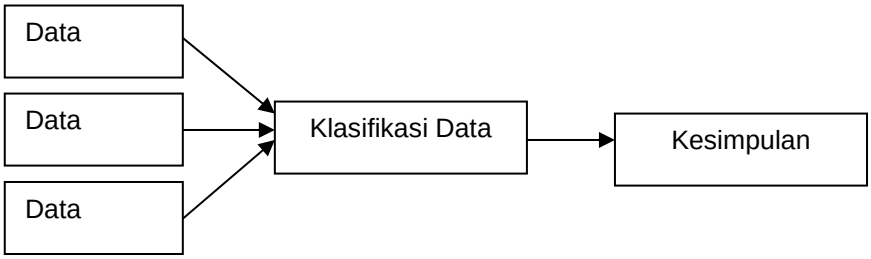
METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian ini mengenai penyusunan penganggaran berbasis kinerja (*performance based budgeting*) pada Direktorat Bandar Udara, maka penulis menerapkan penelitian yang sifatnya deskriptif yaitu menggambarkan Direktorat Bandar Udara secara terperinci dan spesifik terhadap data yang diperoleh sesuai dengan fakta yang ada, sehingga menggambarkan permasalahan pokok yang menjadi fokus dari penulisan ini.

Dimensi-dimensi penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai metode dalam menganalisa data hasil penelitian terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu sebagai berikut

1. Masukan (input). Masukan merupakan sumber daya yang digunakan untuk memberikan pelayanan pemerintah. Indikator masukan meliputi biaya personil, biaya operasional, biaya modal, dan lain-lain yang secara total dituangkan dalam belanja administrasi umum, belanja operasional dan pemeliharaan, dan belanja modal.
2. Indikator Kinerja. Bagian penting dalam penyusunan ABK adalah menetapkan ukuran atau indikator keberhasilan sasaran dan fungsi-fungsi belanja. Indikator kinerja adalah bagian penting dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja. Indikator kinerja merupakan *performance commitment* yang dijadikan dasar atau kriteria penilaian kinerja kementerian negara/lembaga. Indikator kinerja memberikan penjelasan tentang apa yang akan diukur untuk menentukan apakah tujuan sudah tercapai.
3. Keluaran (output). Produk dari suatu aktivitas/kegiatan yang dihasilkan satuan kerja perangkat daerah yang bersangkutan disebut keluaran (output). Indikator keluaran dapat menjadi landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan apabila target kinerjanya (tolok ukur) dikaitkan dengan sasaran-sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan terukur.
4. Hasil *(outcome)*. Indikator ini menggambarkan hasil nyata dari keluaran (output) suatu kegiatan. Pengukuran indikator hasil seringkali rancu dengan pengukuran indikator output.

Informan dalam penelitian ini adalah pegawai yang mengerti dan memahami mengenai pelaporan Daftar Isian Plaksanaan Anggaran (DIPA) Satuan Kerja Direktorat Bandar Udara. Data yang diperoleh hanya bersifat memberikan keterangan dan penjelasan, sebagaimana penggambaran di bawah ini :



Gambar 1. Model strategi analisis deskriptif kualitatif Data
Sumber : Bungin (2003;290)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Anggaran Berbasis Kinerja merupakan salah satu perubahan dari system anggaran berbasis input menjadi output, dan dengan adanya perubahan anggaran berbasis input ke anggaran berbasis kinerja maka diharapkan anggaran yang digunakan akan memberikan output,

outcome dan benefit. Anggaran berbasis kinerja (ABK) merupakan dokumen perencanaan pembangunan pada Direktorat Bandar Udara, maka arah dan kebijakan umum anggaran pendapatan dan belanja Negara mempunyai nilai strategis, karena didalamnya terakomodasi berbagai program yang akan dituangkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang merupakan salah satu tahapan pengelolaan anggaran pada Direktorat Bandar Udara.

Tujuan Penyusunan anggaran adalah untuk mengkomunikasikan rencana kerja yang akan dilaksanakan pada tahun yang akan datang, sekaligus merupakan harapan manajemen kepada pihak-pihak terkait, sehingga anggaran dimengerti, didukung dan dilaksanakan.

Pengembangan Bandar Udara di Indonesia sekarang ini disediakan melalui Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA), Sedangkan proses penyusunan anggaran merupakan langkah awal untuk melakukan negosisiasi ke pihak-pihak yang menetapkan alokasi anggaran, dari Biro Perencanaan Kementerian Perhubungan yang dituangkan dalam pagu sementera, dan selajutnya ditetapkan pagu anggaran secara tetap.

Pengelolaan keuangan merupakan mobilisasi sumber-sumber keuangan yang dibiayai melalui dana APBN, didasari oleh prinsip-prinsip ekonomis, efisien, dan efektif. Perencanaan program pembangunan Bandar Udara merupakan dari penjabaran visi, misi dan program serta Rencana Strategik selama lima tahunan. Visi dan misi tersebut ditempuh melalui strategi yang dijabarkan kedalam bentuk sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai dalam melaksanakan arah kebijakan dan program-program pembangunan Bandar udara. Hal ini harus benar-benar dipahami dan dimengerti karena aspek perencanaan bukan merupakan pekerjaan yang mudah baik dalam persiapan maupun pelaksanannya.

Proses pembangunan Bandar Udara telah banyak mengalami kemajuan, namun demikian tetap saja masih menyisakan permasalahan. Permasalahan tersebut karena kurangnya ketrampilan membuat perencanaan yang baik serta kepekaan terhadap faktor-faktor non teknis. SDM sebagai operator dari sistem menjadi kunci sukses dalam pelaksanaan program-program pembangunan Bandar udara.

Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran berbasis kinerja merupakan penyempurnaan anggaran tradisional, karakteristik anggaran tradisional sangat berorientasi dari *input* proses untuk menjadi *output,* dengan menggunakan pendekatan menetapkan anggaran berbasis kinerja berubah menjadi input, proses, output, outcome dan benefit, dengan mempertimbangkan keberhasilan organisasi kemampuan penyerapkan anggaran. Prinsip anggaran berbasis kinerja adalah pertama, transparansi yang merupakan keterbukaan dalam proses perencanaan, penyusunan, pelaksanaan dan pelaporan evaluasi anggaran, kedua, akuntabilitas yang merupakan pertanggung-jawaban pada masyarakat, dan ketiga, ekonomis, efektif dan efisien yaitu pemilihan dan penggunaan sumber daya yang murah, penggunaan dana masyarakat yang efisien dan dapat mencapai target yang ditetapkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Direktorat Bandar udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara tahun anggaran 2013 memperoleh alokasi anggaran sebesar Rp 446.637.953.000,- dengan sumber anggaran yang berasal dari rupiah murni.

Alokasi anggaran program pengelolaan dan penyelengaraan transportasi udara menurut jenis belanjanya Rp 446.637.953.000,- dengan rincian sebagai berikut:

Belanja Pegawai	Rp	9.474.546.000,-
Belanja barang	Rp	37.742.404.000,-
Belanja Modal		Rp 399.758.665.000,-

Jumlah		Rp 446.637.953.000,-
		==========

Studi/Survey/Kajian Kebijakan Bidang Bandar Udara

Studi Pemanfaatan *Renewable Energy* pada operasional Bandar Udara, Studi penyusunan Standar Kebersihan Bandar Udara

1. Masukan (input)

   Input pada studi/survey/kajian kebijakan Bidang Bandar Udara berkaitan dengan anggaran merupakan salah satu input untuk menentukan kegiatan tersebut dilaksanakan atau dibiayai atau tidak, maka masukan merupakan sumber daya yang digunakan untuk memberikan pelayanan pemerintah. Adapun alokasi anggaran untuk kegiatan tersebut direncanakan sebesar Rp 10.115.527.000,- (Lampiran Rincian Pengeluaran) dan semuanya masuk belanja barang dan pekerjaan ini nantinya akan dilaksanakan oleh pihak ketiga atau kontraktual.

   Dalam perencanaan Indikator masukan meliputi biaya personil, biaya operasional, biaya modal, dan lain-lain yang secara total dituangkan dalam belanja barang, belanja operasi dan pemeliharaan. Contoh-contoh: Rupiah yang dibelanjakan untuk penyusunan suatu studi, jumlah jam kerja pegawai yang dibebankan dan penggandaan semua laporan yang dihasilkan.

2. Indikator Kinerja

   Indikator kinerja studi/survey/kajian kebijakan Bidang Bandar Udara merupakan bagian penting dalam penyusunan ABK adalah menetapkan ukuran atau indikator keberhasilan sasaran dan fungsi-fungsi belanja barang, dengan demikian ini dapat dijelaskan indikator kinerja, yaitu dihasilkan suatu laporan survey atau kajian studi yang akan digunakan pelaksanaan tugas pokok unit kerja Direktorat Bandar udara.

3. Keluaran (output)

   Output pada studi/survey/kajian kebijakan Bidang Bandar Udara berdasarkan hasil kajian atau survey bidang Bandar Udara outputnya adalah laporan kajian tentang kelayakan Bandar Udara, yang akan menunjang pembangunan Bandara di Indonesia pada masa yang akan datang. Indikator keluaran dapat menjadi landasan untuk menilai kemajuan target kinerjanya (tolok ukur) dikaitkan dengan sasaran-sasaran kegiatan.

4. Hasil *(outcome)*

   Outcome pada studi/survey/kajian kebijakan Bidang Bandar Udara berdasarkan rencana kajian bidang Bandar Udara, Indikator outcomenya menggambarkan hasil nyata dari keluaran (output) suatu kegiatan. Pengukuran indikator hasil dengan indikator output. Sebagai contoh penghitungan "jumlah bandara" yang telah dilakukan kajian dapat meningkatkan keselamatan penerbangan.

Landasan Pacu (Manajemen Konstruksi) Bandara Medan Baru

1. Masukan (input)

   Anggaran merupakan salah satu input untuk menentukan kegiatan yang akan dilaksanakan akan dibiayai atau tidak, maka masukan merupakan sumber daya yang

digunakan untuk memberikan pelayanan pemerintah. Adapun alokasi anggaran untuk kegiatan tersebut direncanakan sebesar Rp162.872.000.000,- seluruhnya merupakan belanja modal dan pekerjaan ini pelaksanannya akan dilaksanakan oleh fihak ketiga secara kontraktual.

Rencana Indikator masukan meliputi biaya personil, biaya operasional, biaya modal, dan lain-lain yang secara total dituangkan dalam belanja barang, belanja operasi dan pemeliharaan.

2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja pada Landasan Pacu (Manajemen Konstruksi) Bandara Medan Baru merupakan bagian penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja yang menetapkan ukuran atau indikator keberhasilan sasaran dan fungsi-fungsi belanja.

3. Keluaran (output)

Output yang dihasilkan Landasan Pacu (Manajemen Konstruksi) Bandara Medan Baru dari hasil pembangunan konstruksi Bandar Udara adalah tersedianya fasilitas penerbangan.

Kegiatan Konstruksi Bandar Udara yang dihasilkan satuan kerja Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara merupakan keluaran (output). Indikator keluaran dapat menjadi landasan untuk menilai kemajuan target kinerjanya (tolok ukur) dikaitkan dengan sasaran-sasaran kegiatan.

4. Hasil *(outcome)*

Outconme pada Landasan Pacu (Manajemen Konstruksi) Bandara Medan Baru merupakan perencanaan yang telah ditetapkan menggambarkan hasil nyata dari keluaran (output) suatu kegiatan. Pengukuran indikator hasil disesuaikan dengan pengukuran indikator output.

Bangunan Operasional Bandara

1. Masukan (input)

Anggaran merupakan salah satu input untuk menentukan kegiatan tersebut dilaksanakan atau dibiayai atau tidak, maka masukan merupakan sumber daya yang digunakan untuk memberikan pelayanan pemerintah. Adapun alokasi anggaran untuk kegiatan tersebut direncanakan sebesar Rp 183.677.265.000,- seluruhnya merupakan belanja modal dan pekerjaan ini akan dilaksanakan oleh pihak ketiga secara kontraktual.

Rencana Indikator masukan meliputi biaya personil, biaya operasional, biaya modal, dan lain-lain, yang secara total dituangkan dalam belanja barang, belanja operasional dan pemeliharaan.

2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja bangunan operasional bandara merupakan bagian penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja yang menetapkan ukuran atau indikator keberhasilan sasaran dan fungsi-fungsi belanja.

3. Keluaran (output)

Output bangunan operasional bandara yang dihasilkan dari hasil pembangunan konstruksi Bandar Udara adalah tersedianya fasilitas penerbangan.

Hasil Konstruksi Bandar Udara yang merupakan aktivitas/kegiatan satuan kerja Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara adalah merupakan keluaran (output). Indikator keluaran dapat menjadi landasan untuk menilai kemajuan target kinerjanya (tolok ukur) dikaitkan dengan sasaran-sasaran kegiatan.

4. Hasil *(outcome)*
   Hasil bangunan operasional bandara merupakan perencanaan yang telah ditetapkan Indikatornya menggambarkan hasil nyata dari keluaran (output) suatu kegiatan. Pengukuran indikator hasil disesuaikan dengan pengukuran indikator output.

Peralatan Penunjang Bandara

1. Masukan (input)
   Alokasi anggaran belanja barang direncanakan sebesar Rp 212.500.000,- dan belanja modal 52.494.400.000,-
2. Indikator Kinerja
   Indikator kinerja pada bagian pengadaan Peralatan Penunjang Bandara merupakan bagian yang menyusun Anggaran Berbasis Kinerjan dengan menetapkan ukuran atau indikator keberhasilan sasaran dan fungsi-fungsi belanja.
3. Keluaran (output)
   Output yang dihasilkan oleh Bagian Peralatan Penunjang Bandara adalah Peralatan Penunjang Bandara yang mendukung Keselamatan Penerbangan.
4. Hasil *(outcome)*
   Dalam perencanaan telah ditetapkan Indikator outcome ini menggambarkan hasil nyata dari keluaran (output) suatu kegiatan. Pengukuran indikator hasil disesuaikan dengan pengukuran indikator output.

Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya

1. Masukan (input)
   Alokasi anggaran untuk kegiatan direncanakan sebesar Rp 34.551.379.000,- dengan rincian Belanja Gaji sebesar Rp. 9.474.546.000,- , Belanja Barang sebesar Rp. 24.361.833.000,- , dan Belanja Modal sebesar Rp. 715.000.000,-
   Rencana Indikator masukan meliputi belanja gaji, belanja barang, dan belanja modal.
2. Indikator Kinerja
   Indikator kinerja Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya merupakan bagian penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja yang menetapkan ukuran atau indikator keberhasilan sasaran dan fungsi-fungsi belanja.
3. Keluaran (output)
   Output yang dihasilkan oleh bagian Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya adalah Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis lainnya dalam Satuan Kerja Bandar Udara yang merupakan hasil yang akan dicapai.
4. Hasil *(outcome)*
   Outcome yang dhasilkan dalam perencanaan Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya telah ditetapkan Indikator outcome ini menggambarkan hasil nyata dari keluaran (output) suatu kegiatan. Pengukuran indikator hasil dengan pengukuran indikator output.

Laporan Bidang Keuangan dan Layanan Perkantoran

1. Masukan (input)
   Alokasi anggaran penyusunan laporan keuangan direncanakan sebesar Rp 11.048.300.000,- seluruhnya merupakan Belanja Barang.

Alokasi anggaran Layanan Perkantoran direncanakan sebesar Rp 17.320.679.000,- dengan alokasi Belanja Gaji Rp 9.474.546.000,- dan Belanja Barang sebesar Rp. 7.846.133.000,-

2. Indikator Kinerja
   Indikator kinerja merupakan bagian penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja yang menetapkan ukuran atau indikator keberhasilan sasaran dan fungsi-fungsi belanja, yaitu dihasilkannya laporan keuangan.
3. Keluaran (output)
   Dari input yang digunakan diharapkan nantinya akan menghasilkan Output, adapun output yang dihasilkan adalah Laporan Keuangan dan Layanan Perkantoran pada Satuan Kerja Bandar Udara, yang merupakan pertanggung jawab atas penggunaan anggaran.
4. Hasil *(outcome)*
   Outcome yang dihasilkan dalam perencanaan telah ditetapkan Indikator outcome ini menggambarkan hasil nyata dari keluaran (output) suatu kegiatan, dan pengukuran indikator hasil disesuikan dengan pengukuran indikator outcome.

SIMPULAN DAN SARAN

Penyusunan anggaran berbasis kinerja telah dilaksanakan dengan menetapakan input, proses, output dan outcome. Anggaran yang disusun dilengkapi dengan satuan biaya dan kuantitas, serta indicator capaiannya kinerja. Rencana Kegiatan yang terdiri dari 6 (enam) kegiatan yang seluruhnya telah menerapkan Anggaran Berbasis Kinerja dan dapat digunakan sebagai pedoman pelaksanaan dan pengawasan serta penilaian kinerja.

Dalam penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja agar tetap dilaksanakan secara konsisten, dilengkapi analisa input, proses, output dan outcome. Penyusunan anggaran tetap dilengkapi dengan indikator kenerja dan sasaran pembiayaan. Satuan Kerja Direktorat Bandar Udara dalam penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja tetap menerapakan prinsip-prinsip penganggaran yaitu efisiensi dan efektivitas anggaran dan pencapaian hasil output/outcome.

DAFTAR PUSTAKA

Carlina, M., & Pandoyo. (2020). Studi Kelayakan Bisnis Tour & Travel Pada PT. Indoloka Wisata Mandiri. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis, 1*(2), 59-79. Diambil kembali dari http://edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/11/16

Iskandar, D. S., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa LintasartaJakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis, 1*(2), 32-38. Diambil kembali dari http://edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/8/13

Juwita, R., & Syamara, R. A. (2017). Pengaruh Aspek Implementasi Dan Aspek Manfaat Dalam Pelaksanaan Anggaran Terhadap Nilai Kinerja Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia. *Ekspansi, 9*(2), 251 – 264. Diambil kembali dari https://jurnal.polban.ac.id/akuntansi/article/view/925

Pandoyo, & Sofyan, M. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9.* Bogor: IN-MEDIA.

Prasetiyani, E., & Sofyan, M. (2020). Bankruptcy Analysis Using Altman Z-Score Model and Springate Model In Retail Trading Company Listed In Indonesia Stock Exchange. *Ilomata International*

Journal of Tax and Accounting, 1(3), 139-144. Diambil kembali dari https://www.ilomata.org/index.php/ijtc/article/view/98/63

Sirat, A. F. (2017). Telaah Atas Kewenangan Kementerian Keuangan (C.Q. Ditjen Anggaran) Dalam Menilai Kelayakan Proposal Anggaran Kementerian/Lembaga. *Jurnal Sistem Penganggaran Sektor Publik /, 1*(2), 1-24. doi:10.33827/akurasi2017.vol1.iss2.art24

Sofyan, M. (2019). Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan. *Akademika, 17*(2), 115-121. Diambil kembali dari http://jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/view/173/97

Sofyan, M., Soleh, Tjijptadi, & Sutisna, D. (2020). Analysis of Scholarship Program for Strengthening the Reforming Institution BPKP. *Ilomata International Journal of Social Science, 1*(2), 77-81. Diambil kembali dari https://www.ilomata.org/index.php/ijss/article/view/88/52

Wijaya, A. M., & Tobing, E. G. (2016). Prosedur Perencanaan Dan Anggaran Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Priok – Jakarta Utara. *Buletin Ekonomi, 20*(2), 11-15. Diambil kembali dari http://ejournal.uki.ac.id/index.php/beuki/article/view/536

EMBISS Vol 1, (1), 2020, 22-33

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL

Available online at: https://embiss.com/index.php/embiss

Pengaruh Kepemimpinan Primal Dan Motivasi Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi

Ekha Febriyanti[1], Derriawan[2], Widarto Rachbini[3]
[1]Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila, Jakarta
[23]Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila, Jakarta
Koresponden: ekhafebriyanti87@gmail.com

Abstract.
The purpose of this study is to determine the how much influence primal leadership and motivation on discipline and effect of performance employee in Sekretariat Daerah Kota Bekasi. The research method used is quantitative research in the form of survey. Samples this research are 136 employee. Methods of data collection using questionnaires with likert scale. The research results obtained data that from the five formulas discussed, namely: (1) primal leadership influence on performance; (2) motivation influence on performance; (3) primal leadership influence on discipline; (4) motivation influence on discipline; (5) discipline influence on performance.
***Keywords**: Primal Leadership, Motivation, Discipline, Performance*

Cronicle of Article: Received (20,10,2020); Revised (15,11,2020); and Published (30,11, 2020).

©2020 Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial

How to cite this article : Febriyanti, E., Derriawan., & Widarto, R (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan Primal Dan Motivasi Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi". *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), pp.22–33. Retrieved from https://embiss.com/index.php/embiss

PENDAHULUAN

Pada perkembangannya Kota Administratif Bekasi di samping sebagai pusat pemerintahan, telah tumbuh pula sebagai kota perdagangan dan jasa, kota pendidikan, serta kota pemukiman. Hal ini ditandai dengan pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi dan roda perekonomian yang semakin pesat akibat lokasi strategis berbatasan langsung dengan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menjadi pertimbangan status Kota Administratif Bekasi pun kembali ditingkatkan menjadi Kotamadya (sekarang "Kota") melalui Undang-undang Nomor 9 Tahun 1996 yang ditetapkan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 16 Desember 1996 dengan tujuan untuk lebih meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat serta untuk lebih meningkatkan peran aktif masyarakat, maka pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Bekasi sebagai Kotamadya Daerah Tingkat II baru, sejalan dengan kebutuhan pembangunan pemerintahan di Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat. Adapun urusan

pemerintahan yang diserahkan berupa: Pemerintahan Umum; Kesehatan; Pendidikan dan Kebudayaan; Pertanian; Pekerjaan Umum; Lalu Lintas dan Angkutan Jalan; Perindustrian dan Perdagangan; Sosial; Pariwisata; Tenaga Kerja; dan Keuangan Daerah.

Dalam melaksanakan tugas Pemerintah Kota Bekasi, Sekretaris Daerah Kota Bekasi mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif yang meliputi bidang pemerintahan, perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan masyarakat serta administrasi umum untuk mencapai visi dan misi Sekretariat Daerah. Hal ini termasuk diantaranya pembinaan dan pengkoordinasian perumusan kebijakan Pemerintah Daerah di bidang Pemerintahan, perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan masyarakat serta administrasi umum, pemberdayaan sumber daya aparatur serta pengelolaan prasarana dan sarana Perangkat Daerah dan pembinaan serta pengembangan organisasi dan tatalaksana Perangkat Daerah.

Pelaksanaan tugas tersebut, dianggap perlu dalam membenahi permasalahan yang timbul seperti buruknya kinerja, produktivitas, serta motivasi, pegawai pemerintah mulai dari pemerintah pusat hingga pemerintah daerah, sebagai penyedia layanan (*service provider*) kepada masyarakat. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesiapan sumber daya manusia sebagai penyedia layanan yang bertanggung jawab, professional, berdisiplin, berdayaguna, serta sadar sebagai penyedia layanan (*service provider*). Hal ini adalah pemicu gerakan reformasi birokrasi yang dilakukan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Govermence*). Pemerintah Kota Bekasi adalah salah satu instansi yang cepat merespon dengan cepat Reformasi, dimana Pemerintah Kota Bekasi telah menetapkan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi dan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 83 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, sebagai upaya pembentukan motivasi yang kuat untuk melakukan perubahan dan pembaharuan. Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, salah satu agendanya adalah reformasi di bidang kinerja.

Pemerintah Kota Bekasi ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat pada umumnya. Peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen, dalam hal ini Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Bekasi untuk menentukan faktor yang dapat meningkatkan capaian unit kerja dan instansi dimaksud. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Bekasi Nomor 83 tahun 2017, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Adapun tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan

dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Di sinilah peran seorang pemimpin untuk memberikan motivasi agar dapat menumbuhkan perasaan positif dalam diri pegawai yang dipimpinnya. Hal ini akan terjadi apabila seorang pemimpin memberikan sifat-sifat positif yang mampu menggerakkan orang untuk mengeluarkan upaya terbaiknya. Proses tersebut melibatkan tidak hanya intelegensi melainkan kecerdasan emosi yang menuntun kepada gaya kepemimpinan primal untuk menghasilkan kinerja yang baik dan profesional. Para pimpinan Unit Kerja Sekretariat Daerah Kota Bekasi juga dipandang perlu untuk mengimplementasikan sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) yang tegas untuk memberikan motivasi yang lebih nyata kepada pegawai. Adapun penghargaan diberikan oleh Pemerintah Kota Bekasi berupa penetapan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 100 Tahun 2017 tentang Tunjangan Penambahan Penghasilan Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Sedangkan penegakan hukuman, merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peratruran Wali Kota Bekasi Nomor 42.A Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peratruran Wali Kota Bekasi Nomor 56.A Tahun 2015 tentang Tata Cara Pembinaan Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

LITERATUR REVIUW

Kepemimpinan Primal

Umam (2018: 270) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Robbins dalam Samsuddin (2018: 36) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar tujuan organisasi dengan mudah dicapai. Riyono dan Zulaifah dalam Samsuddin (2018: 36) mengatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan. Seorang pemimpin sukses karena mampu bertindak sebagai pengarah dan pendorong yang kuat serta berorientasi pada tujuan yang ditetapkan.

Terry dalam Sutrisno (2017: 214) mengemukakan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori kepemimpinan primal dikemukanan oleh Daniel Goleman dan Annie McKee dalam buku mereka berjudul *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence* (2002) dan buku mereka berjudul *Transforming the Art of Leadership into Science of Result* (2002). Menurut ketiga teorisi kepemimpinan primal tersebut mengatakan bahwa pemimpin besar bekerja melalui emosi. Pemimpin orisinil mendapatkan tempat sebab kepemimpinan mereka secara emosional meyakinkan. (Wirawan, 2013).

Goleman berpendapat bahwa kecerdasan emosi merupakan landasan dari kecakapan emosi, dan kecakapan emosi ini merupakan penyebab terjadinya peningkatan kinerja. Kecerdasan ini akan mempertinggi potensi seseorang dalam belajar, sedangkan kecakapan emosi akan menjadikan potensi itu menjadi keahlian dalam menjalankan tugas (Umam, 2018:289).

Istilah primal berasal dari bahasa Latin *Primalis*, *primus* yang artinya pertama, mula-mula. Istilah primal dalam istilah kepemimpinan primal artinya pertama (*first*), orisinil (*original*), dan paling penting (*the most important*). *The emotional task of the leaders is primal-that is, first-in two sense. It is both the original and the most important act of leadership*. (Wirawan, 2013).

Umam (2018: 288) menjelaskan bahwa nilai-nilai (*value*) pribadi seseorang, termasuk kecerdasan emosi, akan menjelma menjadi adaptasi seseorang terhadap lingkungannya. Pada gilirannya, adaptasi ini akan memengaruhi perilaku seseorang dan akhirnya akan berpengaruh pada kinerjanya. Akan tetapi, adaptasi dan perilaku seseorang itu sangat bergantung pada kecocokan antara nilai-nilai pribadi orang itu dan norma-norma organisasi.

Berdasarkan uraian teori, dapat dibuat sintesa definisi kepemimpinan primal, dimensi dan indikatornya. Kepemimpinan primal lebih cenderung melihat kepemimpinan dari sisi kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) (lihat Goleman, McKee, Boyatzis, 2002). Dimensi dalam penegakan kepemimpinan primal: kecerdasan emosi, kemampuan mengambil risiko, kematangan karakter, kompetensi, dan prinsip. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan primal adalah sebuah gaya kepemimpinan yang tidak hanya melibatkan tidak hanya kemampuan intelengensi, juga melibatkan kecerdasan emosi dalam memimpin.

Motivasi

Sperling dalam Mangkunegara (2017: 93) mengemukakan bahwa *"Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjusment*. *The adjustment is said to satisfy the motive"* (motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

Stanton dalam Mangkunegara (2017: 93) mendefinisikan bahwa "*A motive is a astimulated need which a good-oriented individual seeks to satisfy*" (suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Stanford dalam Mangkunegara (2017: 93) menyatakan bahwa "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class"* (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Pinder dalam Umam (2018: 160) mendefinisikan motivasi dalam bukunya yaitu *"A set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individual & human being, to initiate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration*". Wexley & Yukl dalam Umam (2018: 159) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai "*the process by which behavior is energized and directed*." Dari batasan tersebut bahwa motif adalah sesuatu yang melatarbelakangi perbuatan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

McCormick dalam Mangkunegara (2017: 94) mengemukakan bahwa "*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant is work settings"* (motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian teori, dapat dibuat sintesa definisi motivasi, dimensi dan indikatornya. Menurut Santoso Soroso (Irham Fahmi, 2011: 143) motivasi adalah sebagai suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). Dimensi dalam penegakan motivasi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri. Dapat disimpulkan motivasi adalah daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku terhadap satu perbuatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin

Keith Davis dalam Mangkunegara (2017: 129) mengemukakan bahwa *"Dicipline is management action to enforce organization standards*". Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasibuan (2018:193) mendefinisikan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit

dan lebih banyak dipakai, Siagian dalam Sutrisno (2017: 86) mengatakan bahwa disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Menurut Terry dalam Siagian (2017: 87) bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Latainer dalam Sutrisno (2017: 87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Beach dalam Sutrisno (2017: 87) menjelaskan disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Berdasarkan uraian teori, dapat dibuat sintesa definisi disiplin, dimensi dan indikatornya. Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dimensi dalam penegakan disiplin: kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu aturan atau norma yang dijadikan tolak ukur untuk mengatur perilaku pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik serta prodiktivitas kerja yang optimal pada sebuah instansi.

Kinerja

Mangkunegara (2017: 67) menjelaskan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Miner dalam Umam (2018: 187) mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebijakan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Mathis dan Jacson dalam Samsuddin (2018: 75) kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang

dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak pegawai kontribusi kepada organisasi.

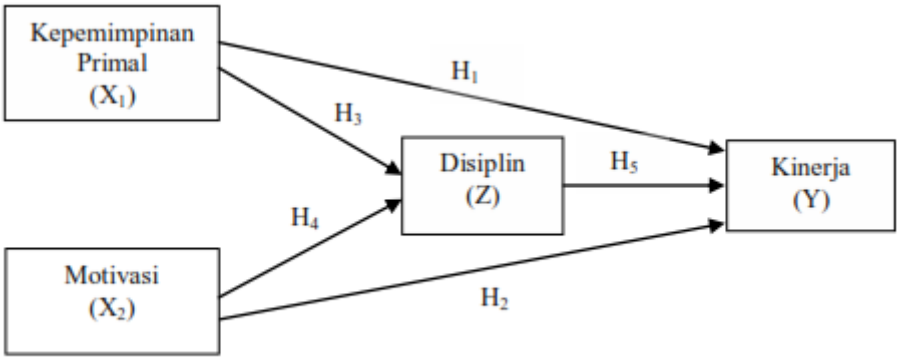
Rivai dalam Samsuddin (2018: 77) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Afshan *et al* dalam Hafeez (2015: 53) menyatakan kinerja adalah pencapaian dari tugas yang spesifik terhadap standar akurasi, kelengkapan tugas dan biaya yang telah ditentukan sebelumhya. Kinerja pegawai dapat dimanifestasikan dalam peningkatan produksi, kemudahan dalam menggunakan teknologi baru dan motivasi kerja yang tinggi.

Vroom dalam Umam (2018: 187) mengatakan bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (*level of performance*). Seseorang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.

Berdasarkan uraian teori, dapat dibuat sintesa definisi kinerja, dimensi dan indikatornya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan PNS secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati, Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 83 tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Dimensi kinerja: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemipinan. Dapat disimpulkan kinerja merupakan sebuah tolak ukur evaluasi dari hasil atau capaian target dalam melaksanakan tugas dalam setahun.

Kerangka Konseptual

Penilaian terhadap variabel-variabel yang diteliti dilakukan atas dasar interpretasi individu yang terkait, maka penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan primal dan motivasi terhadap disiplin serta dampaknya pada kinerja. Kerangka konseptual/model analisis penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Variabel Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua variabel independen yaitu: variabel kepemimpinan primal (X_1), motivasi (X_2), sedangkan variabel antara yakni disiplin (Z) dan variabel dependen yakni kinerja (Y).

METODE PENELITIAN

Analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angkaangka dan analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket statistik Smart PLS. Penelitian ini didesain dengan menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM). Model persamaan SEM (*Struktural Equation Modeling*) adalah generasi kedua teknik analisis multivariate yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bekasi yang berjumlah 207 orang dan sampel diambil 136 orang dengan metode penentuan sampel menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan data menggunakan angket/kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Value*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Value* < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penleitian ini melalui *inner model*.

Tabel 1 : *T-Statistics* dan *P-Value*

Hipotesis	Pengaruh	*T-Statistics*	*P-Value*	Hasil
H1	Kepemimpinan Primal ➔ Kinerja	2,229	0,013	Diterima
H2	Motivasi ➔ Kinerja	3,637	0,000	Diterima
H3	Kepemimpinan Primal ➔ Disiplin	3,934	0,000	Diterima
H4	Motivasi ➔ Disiplin	2,649	0,004	Diterima
H5	Disiplin ➔ Kinerja	3,099	0,001	Diterima

Lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semuanya dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Value* > 0,05. Sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan, telah diketahui bahwa kelima hipotesis semuanya diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan dependen.

Pengaruh Kepemimpinan Primal terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai *P-Value* yang membentuk pengaruh kepemimpinan primal terhadap kinerja adalah sebesar 0,013 ditambah dengan nilai *T-Statistics* positif, sehingga dinyatakan kepemimpinan primal berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sesuai pendapat Robbins dalam Samsuddin (2018: 36) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar tujuan organisasi dengan mudah dicapai. Riyono dan Zulaifah dalam Samsuddin (2018: 36) mengatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan. Seorang pemimpin sukses karena mampu bertindak sebagai pengarah dan pendorong yang kuat serta berorientasi pada tujuan yang ditetapkan. Hasil uji *path coefficient* dalam evaluasi skema *inner model*, diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan primal terhadap kinerja memiliki tingkat signifikansi terkuat kelima dari lima pengaruh antar

variabel yang lain yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistics* sebesar 2,229. Hal ini disebabkan karena pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan primal tidak sepenuhnya berjalan dengan baik. Pimpinan dalam pelaksanaan kepemimpinannya yang berbasis kecerdasan emosi kurang mampu dalam menggunakan konsep emosi yang dinampakkan sehingga kurang berpengaruh pada bawahan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai *P-Value* yang membentuk pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai *T-Statistics* positif, sehingga dinyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji *path coefficient* dalam evaluasi skema *inner model*, diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki tingkat signifikansi terkuat kedua dari lima pengaruh antar variabel yang lain yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,637. Hal ini sesuai pendapat Wexley & Yukl dalam Umam (2018: 159) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai " *the process by which behavior is energized and directed*." Dari batasan tersebut bahwa motif adalah sesuatu yang melatarbelakangi perbuatan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Primal terhadap Disiplin

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai *P-Value* yang membentuk pengaruh kepemimpinan primal terhadap disiplin adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai *T-Statistics* positif, sehingga dinyatakan kepemimpinan primal berpengaruh positif terhadap disiplin. Hasil uji *path coefficient* dalam evaluasi skema *inner model*, diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan primal terhadap disiplin memiliki tingkat signifikansi terkuat pertama dari lima pengaruh antar variabel yang lain yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,934. Kepemimpinan berbasis kecerdasan emosi mengungkapkan konsep bahwa emosi yang dinampakkan pemimpin sangat berpengaruh pada bawahan karena pemimpin menjadi pusat perhatian, sebagai orang yang paling didengar pendapatnya dan ditiru perilakunya dalam suatu organisasi atau masyarakat. Sekalipun diam, pemimpin akan diamati lebih dari orang-orang lain dalam suatu organisasi. Ketiga anggota bertanya kepada pemimpin, maka jawaban pemimpin yang akan dijadikan sebagai respon atau landasan perilaku yang paling sah. Oleh karena itu, diam atau geraknya pemimpin sangat mempengaruhi respon yang juga harus dilakukan oleh para bawahan. Perlu digaris bawahi, bahwa tidak semua pemimpin menjadi pemimpin emosi bagi bawahannya. Maksudnya, tidak semua pemimpin memiliki kecerdasan emosi untuk mempengaruhi emosi dari bawahannya. Ketika pemimpin tidak memiliki kredibilitas dalam hal pengelolaan emosi tersebut, maka bawahan dapat mencari bimbingan emosi kepada orang yang dianggap mampu.

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai *P-Value* yang membentuk pengaruh motivasi terhadap disiplin adalah sebesar 0,004 ditambah dengan nilai *T-Statistics* positif, sehingga dinyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin. Hasil uji *path coefficient* dalam

evaluasi skema *inner model*, diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap disiplin memiliki tingkat signifikansi terkuat keempat dari lima pengaruh antar variabel yang lain yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistics* sebesar 2,649. Hal ini sesuai pendapat McCormick dalam Mangkunegara (2017: 94) mengemukakan bahwa "*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant is work settings"* (motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai *P-Value* yang membentuk pengaruh disiplin terhadap kinerja adalah sebesar 0,001 ditambah dengan nilai *T-Statistics* positif, sehingga dinyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji *path coefficient* dalam evaluasi skema *inner model*, diketahui bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja memiliki tingkat signifikansi terkuat ketiga dari lima pengaruh antar variabel yang lain yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,099. Hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2018:193) mendefinisikan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan primal dan motivasi terhadap disiplin serta dampaknya terhadap kinerja.

1. Kepemimpinan primal berpengaruh terhadap kinerja. Dimana kepemimpinan primal yang efektif dapat meningkatkan atau mendorong seorang pegawai/bawahan dalam pelaksanaan kerja yang lebih baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dimana seorang pegawai/bawahan yang memiliki motivasi kerja mempunyai kesadaran diri dan semangat yang kuat untuk melakukan apa yang terbaik bagi organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja.
3. Kepemimpinan primal berpengaruh terhadap disiplin. Dimana kepemimpinan primal yang efektif dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai/bawahan sehingga pegawai dapat bersikap disiplin di lingkungan pekerjaan.
4. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin. Dimana seorang pegawai/ bawahan yang memiliki motivasi kerja mempunyai kesadaran diri dan semangat yang kuat dalam bersikap dan bertindak sehingga akan memunculkan sikap disiplin diri dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam pelaksanaan pekerjaan.

5. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Dimana seorang pegawai/bawahan yang memiliki sikap disiplin diri yang kuat akan memiliki kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja.

Alfisah. (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor*. Jurnal, 2013.

Bungin, Burhan. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* Yogyakarta: Gajah Mada Press.

Fahmi, Irham. (2011). *Analisa Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam & Hengky Latan. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Goleman, Daniel, et al*. (*2006). *Primal Leadership Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Terj. Susi Purwoko. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hatta, Iha H, & Widarto Rachbini. (2015). *Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Avrist Assurance* Jakarta. Jurnal Manajemen Vo. 19.

Kum, Richard & Anis Mohamed Karodia. (2014). *The Impact of Training and Development on Employee Performance a Case Study of Escon Consulting*. Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies Vol.3, No.3.

Lunenburg, Fred. C. (2011). Emotional Intelligence in the Workplace: Application to Leadership. *International Journal of Management, Business and Administration*. Vol.14 No.1, 2011.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Peratruran Wali Kota Bekasi Nomor 42.A Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peratruran Wali Kota Bekasi Nomor 56.A Tahun 2015 tentang Tata Cara Pembinaan Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi

Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 83 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 100 Tahun 2017 tentang Tunjangan Penambahan Penghasilan Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

Pertiwi, DPY, Lies Putriana, & Derriawan. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Terhadap Komitmen dan Dampaknya pada Kinerja Densus 88 di POLRI.* Jakarta. JIMEA-Jurnal Inovasi Manajemen Ekonomi dan Akuntansi Vol. I.

Rachbini, Widarto, Agus Herta Sumarto, & Didik J. Rachbini. (2018). *Statistika Terapan:Cara Mudah dan Cepat Menganalisis Data.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Rego, Elvino Bonaparte (2017). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste*. Jurnal, 2017.

Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Robbin, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Macanan Jaya.

Rumondor, Rommy Beno (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.* Jurnal, 2016.

Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, Uma. (2009). *Research Methods for Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana.

Siswanto, Bejo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Sofyan, M. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jiwa Kewirausahaan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 4*(3), 194-204. doi:10.32503/jmk.v4i3.586

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriyadi. (2014). *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Triton P, Budi. (2015). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Tugu Publisher.

Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

EMBISS Vol 1, (1), 2020, 34-39

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL

Available online at: https://embiss.com/index.php/embiss

Pembinaan Pelatihan Pembukuan Laporan Keuangan Terhadap Wajib Pajak UMKM Di Jakarta

Aji Prasetyo[1], Endro Andayani[2], Mohammad Sofyan[3]
[123]Institut Ilmu sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta
Koresponden: endroandayani@gmail.com

Abstract.
Coaching training in making corporate financial reports is very important for MSME taxpayers because from the company's financial reports can monitor or see the extent to which the company is making profits, company performance, control of the flow of funds within the company, the values of company assets, the value of company liquidity. , as well as the ability to handle all accounts receivable responsibilities. However, there are still many MSMEs that feel they do not need accounting information because it is considered difficult and all the limitations they have. This has an impact on tax reports that can affect state income. This socialization was carried out through Community Service activities. In this Community Service activity, MSMEs players are given simple financial accounting material, insight into the importance of financial accounting for tax reporting, provide motivation for compliance in carrying out tax obligations, and financial accounting training. The PKM results show an increase in knowledge about the principles of financial accounting for MSMEs and an awareness that financial accounting is very easy.
***Keywords**: MSMEs, Financial Accounting, Tax Report*

Cronicle of Article: Received (20,10,2020); Revised (14,11,2020); and Published (30,11, 2020).

©2020 Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial

How to cite this article: Prasetyo, A., Andayani, E., & Sofyan, M (2020) "Pembinaan Pelatihan Pembukuan Laporan Keuangan Terhadap Wajib Pajak Umkm Di Jakarta". *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), pp.34-39. Retrieved from https://embiss.com/index.php/embiss

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah merupakan sektor ekonomi yang mempunyai peran cukup besar dalam perekonomian nasional. Dalam rangka mendorong pemenuhan kewajiban perpajakan secara sukarela (*voluntary of compliance*) serta mendorong kontribusi penerimaan negara dari UMKM, pemerintah telah menerbitkan perubahan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2013 dengan PP no 23 Tahun 2018 berlaku sejak 1 Juli 2018 tentang pajak penghasilan atas penghasilan dari usaha yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak (WP) yang memiliki peredaran bruto tidak lebih dari 4.8 milyar. Maksud dilakukan perubahan tersebut agar UMKM lebih berkembang dan meningkatkan kepatuhan dalam pelaporan pajak. Dengan diadakan pembinaan pelatihan pembukuan diharapkan

tingkat kepatuhan wajib pajak UMKM meningkat, sehingga terhindar dari sanksi administrasi dan pidana.

Sebagian besar UMKM di Indonesia dalam pencatatan masih dibuat secara manual dan sekadar rekapitulasi transaksi karena keterbatasan dana dalam menggaji tenaga kerja, dimana untuk pembukuan dan mengerjakan administrasi pajak memerlukan tenaga ahli khusus. Sementara para pelaku UMKM biasanya belum memiliki kemampuan untuk melakukan hal tersebut sendiri. Apalagi, jika para pelaku usaha tersebut hendak membuat pencatatan secara elektronik, dipadukan investasi peralatan yang tidak murah, sehingga sebagian besar pelaku usaha memilih untuk tidak mengadministrasikan transaksi usaha mereka. Padahal, pencatatan keuangan, termasuk di dalamnya perpajakan, justru diperlukan oleh para pelaku usaha untuk melihat dan mengevaluasi proses bisnis yang dijalaninya, sehingga memungkinkan untuk dikembangkan lebih besar. Mereka dapat menganalisis keluar masuknya uang, mengevaluasi biaya-biaya yang timbul dalam proses bisnis, sehingga pada akhirnya dapat diperoleh perhitungan yang pasti atas kelangsungan usaha yang mereka tekuni.

Komunitas Bolu merupakan salah satu komunitas yang menaungi UMKM di wilayah Jakarta. Pelaku usaha UMKM dalam Komunitas Bolu berjualan secara on line, anggota sebagian besar ibu-ibu rumah tangga yang melakukan usaha dibidang souvenir, pakaian , snack-katering, buku dan sebagainya. Pelaku usaha UMKM ada yang masih merintis dan ada pula pelaku usaha yang telah lama melakukan kegiatan usaha namun usahanya belum dapat berkembang dengan baik. Dalam kegiatan bisnis yang dilakukan oleh pelaku usaha belum disertai dengan pembukuan sehingga pelaku usaha tidak mengetahui rugi atau laba usaha tersebut.

Pelatihan Pembukuan Keuangan Sederhana Dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Pajak Yang Baru (PP Nomor : 23/2018) Untuk Pelaku UMKM Naik Kelas di Kota Depok" telah dilaksanakan pada 29 November 2019 bertempat di New Ayuda Hotel, Bogor dan dihadiri oleh 51 peserta yang merupakan pelaku bisnis Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) kota Depok. Kegiatan berjalan dengan lancar dan mendapatkan respon yang positif dari peserta kegiatan. Peserta kegiatan secara aktif memberikan pertanyaan sesuai dengan materi yang dibahas (Rahmi, Pohan, Arimbh, Mansur, & Zulkifli, 2020).

Berdasarkan ilustrasi tersebut, team kami hadir sebagai pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi melakukan PKM dengan sosialisasi terkait dengan laporan keuangan (pembukuan sederhana). Kegiatan soialisasi itu diikuti dengan praktik pembukuan agar dapat diterapkan dalam kegiatan usaha serta dapat memperbaiki kualitas usaha yang sedang dijalankan.

Tujuan Kegiatan PKM adalah memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada para pengusaha kecil di komunitas Bolu tentang pembukuan sederhana sesuai standar akutansi yang berlaku. Meningkatkan kepatuhan bagi para pengusaha kecil di Komunitas Bolu dalam pelaporan pajak.

Kegiatan pengabdian pada masyarakat ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain: (1) Para pengusaha kecil (UMKM) di komunitas BOLU lebih memahami tentang

pembukuan. Dan (2) Para pengusaha kecil (UMKM) di komunitas BOLU dapat membuat Laporan keuangan, sebagai dasar menghitung besamya pajak yang harus dibayar, serta pelaporan pajak.

LITERATUR REVIUW

Wajib Pajak

Wajib pajak adalah setiap orang yang terlibat dalam aktivitas perpajakan termasuk pembayar pajak, pemotong pajak, dan pemungut pajak. Karena disebut sebagai wajib pajak, seseorang memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Hak dan kewajiban inilah yang dilindungi oleh pemerintah melalui undang-undang. Kewajiban wajib pajak antara lain seperti memiliki NPWP, membayar, memotong, dan melaporkan pajak, kooperatif pada saat mengikuti pemeriksaan pajak, dan lain sebagainya. Sedangkan hak wajib pajak di antaranya hak atas kelebihan pembayaran pajak, hak untuk dijaga kerahasiaan identitanya, hak untuk mengangsur dan menunda pembayaran dengan melaporkan alasannya serta hak untuk dibebaskan dari kewajiban perpajakan.

Menurut Undang-Undang Perpajakan tahun Nomor 6 tahun 1983 yang diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, wajib pajak adalah orang pribadi atau badan, meliputi pembayar pajak, pemotong pajak, dan pemungut pajak, yang mempunyai hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan. Berikut 3 anggapan salah duga tentang pengertian wajib pajak (Online Pajak, 2018):

1. Wajib Pajak Hanya Sebatas Orang yang Membayar dan Melaporkan Pajak
   Orang-orang di sekitar kita banyak beranggapan wajib pajak adalah warga negara yang membayar pajak. Padahal, menurut undang-undang, wajib pajak juga memiliki wewenang memungut pajak.
2. Wajib Pajak Adalah Mereka yang Memiliki NPWP
   Anggapan ini juga ternyata keliru karena wajib pajak belum tentu memiliki NPWP. Wajib pajak dijelaskan lebih lanjut termasuk pribadi yang belum atau tidak memiliki NPWP.
3. Wajib Pajak Adalah Mereka yang Memiliki Penghasilan
   Pengertian wajib pajak yang keliru selanjutnya adalah banyak orang masih beranggapan wajib pajak hanya mereka yang memiliki penghasilan di atas Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP). Padahal, mereka yang memiliki penghasilan di bawah PTKP tetap dianggap sebagai wajib pajak dan berkewajiban untuk melaporkan pajaknya.

Laporan Keuangan

Laporan keuangan adalah catatan informasi keuangan suatu perusahaan pada periode akuntansi yang menggambarkan kinerja perusahaan tersebut. Laporan keuangan berguna bagi pihak bank, kreditor, pemilik dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam menganalisis serta mengintepretasikan kinerja keuangan dan kondisi perusahaan (Ikatan Akuntan Indonesia,2009). Laporan keuangan (financial statements) merupakan produk akhir dari

serangkaian pencatatan dan pengfikhtisaran data transaksi bisnis. Tujuan laporan keuangan adalah menyediakan informasi posisi keuangan, kinerja keuangan, dan laporan arus kas suatu entitas yang bermanfaat bagi sejumlah besar pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi oleh siapapun yang tidak dalam posisi dapat meminta laporan keuangan khusus untuk memenuhi kebutuhan informasi tertentu. Dalam memenuhi tujuannya, laporan keuangan juga dapat menunjukkan apa yang telah dilakukan manajemen atau pertanggungjawaban manajemen atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya (SAK ETAP,2009) (Hapsari, Andari, & Hasanah, 2017).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2008 Pasal 1, yang dimaksud dengan:

1. *Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.*
2. *Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.*
3. *Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini* (Hapsari, Andari, & Hasanah, 2017)

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada tujuan yang telah direncanakan sebelumnya yaitu sasaran kegiatan ini adalah para pelaku usaha kecil /UMKM yang bergerak dibidang usaha kecil yang berada di komunitas Bolu yang beranggotakan lebih dari 1000 pengusaha UMKM. Sampel yang diampel 10 pengusaha. Dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dilakukan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Berdiskusi dengan Co-founder Komunitas Bolu untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi di Komunitas Bolu agar memudahkan kami dalam menyusun materi yang dibutuhkan.
2. Mengundang 10 Wajib Pajak (WP) yang ditunjuk untuk mengikuti pelatihan
3. Melaksanakan ceramah materi pelatihan yang terdiri dari: (1) Pengertian Laporan Keuangan dan arti pentingnya bagi UMKM; (2) Pelatiahan Pembukuan dalam membuat pencatatan Keuangan; (3) Menghitung besamya pajak yang harus dibayar berdasarkan data hasil pembukaan; dan (4) Diskusi terkait dengan permasalahan-permasalahan menyusun laporan Keuangan

4. Pelatihan dan praktik peserta pelatihan diberi soal kasus untuk mencoba membuat pencatatan keuangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Permodalan merupakan faktor utama yang diperlukan untuk mengembangkan suatu unit usaha. Kurangnya permodalan usaha , oleh karena pada umumnya usaha kecil merupakan usaha perorangan atau perusahaan yang sifatnya tertutup, yang mengandalkan modal dari si pemilik yang jumlahnya sangat terbatas, sedangkan modal pinjaman dari bank atau lembaga keuangan lainnya sulit diperoleh karena persyaratan secara administratif dan teknis yang diminta oleh bank tidak dapat dipenuhi. Persyaratan yang menjadi hambatan terbesar bagi usaha mikro adalah adanya ketentuan mengenai agunan karena tidak semua usaha memiliki harta yang memadai dan cukup untuk dijadikan agunan.Terkait dengan hal ini, usaha mikro juga menjumpai kesulitan dalam hal akses terhadap sumber pembiayaan. Selama ini yang cukup familiar dengan mereka adalah mekanisme pembiayaan yang disediakan oleh bank dimana disyaratkan adanya agunan.

Mitra diberikan pengetahuan mengenai pencatatan transaksi keuangan ke dalam jurnal dengan menempatkan mana akun yang di Debet maupun yang di Kredit. Mitra juga diberikan pengetahuan dan keterampilan menyajikan laporan keuangan laba/rugi usaha. Hal ini telah memberikan perubahan kepada pemilik usaha dengan menggunakan Buku Khusus untuk mencatat seluruh transaksi keuangan usaha. Selanjutnya pendampingan tetap dilakukan untuk memonitoring agar keterampilan akuntansi tersebut tetap dilakukan dalam rangka perbaikan manajemen “Komunitas Bolu”. Dalam pendampingan dan pelatihan dalam penyusunan perencanaan keuangan, analisis BEP (Break Event Point), pengelolaan keuangan dan pembukuan dengan pendekatan yang digunakan adalah dengan pendampingan dan tutorial (Zubaidah, 2018). Sebuah sistem baru umumnya akan dianggap rumit, kompleks, canggih, dan lain sebagainya sehingga terdapat unsur penghindaran/penolakan oleh penggunanya (sistem tidak akan sering digunakan) padahal tolak ukur penerimaan sebuah sistem dilihat dari penggunaannya. Suatu sistem sering digunakan biasanya ditunjukkan dengan sistem tersebut lebih dikenal, lebih mudah digunakan, dan atau dioperasikan (Febrianty & Divianto, 2017). Oleh karena itu, pencatatan transaksi keuangan dan penyajian laporan keuangan menggunakan SAK ETAP.

SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) bertujuan meningkatkan pengetahuan kepada Wajib Pajak (WP) di Komunitas Bolu tentang arti pentingnya membuat Laporan Keuangan sebagai dasar menghitung jumlah pajak yang harus dibayar, ketrampilan dan pencatatan keuangan dalam kegiatan usaha . Metode Pelaksanaan dengan sosialisasi kepada beberapa peserta sebagai perwakilan. Selama acara tersebut partisipasi peserta sangat antusiasme. Hal ini ditunjukan keaktifan para peserta pada saat acara diskusi atas permasalahan yang dihadapi. Kegiatan ini telah memberikan kemampuan keterampilan pada

Komunitas Bolu untuk melakukan pencatatan transaksi keuangan dan penyajian laporan keuangan usaha secara rapi, benar dan kontinu, peningkatan omset usaha lebih dari sebelumnya sehingga menjadi 75%. Berdasarkan capaian hasil kegiatan PKM, maka disarankan untuk Komunitas Bolu tetap rutin mencatat dan menggunakan pelaporan keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

Divianto, & Febrianty. (2017). Pengaruh Pemahaman Pelaku Ukm Dalam Menyusun Laporan Keuangan Terhadap Implementasi Laporan Keuangan Berdasar Sak Etap Dengan Persepsi Pelaku Ukm Sebagai Moderating Variable. *International Journal of Social Science and Business, 1*(3), 166-176. Diambil kembali dari https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/11318/7678

Febrianty, & Divianto. (2017). Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba Perusahaan Perbankan. *EKSIS, 12*(2), 109-125. Diambil kembali dari http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/001/article/view/84

Hapsari, D. P., Andari, & Hasanah, A. N. (2017). Model Pembukuan Sederhana Bagi Usaha Mikro Di Kecamatan Kramatwatu Kabupaten Serang. *JAK (Jurnal Akuntansi): Kajian Ilmiah Akuntansi, 4*(2), 36-47. Diambil kembali dari https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/Akuntansi/article/view/249/311

Online Pajak. (2018, Agustus 12). *Pengertian Wajib Pajak Berdasarkan UU KUP.* Diambil kembali dari www.online-pajak.com: https://www.online-pajak.com/tentang-pajak/pengertian-wajib-pajak

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2018 Tentang Pajak Penghasilan Atas Penghasilan Dari Usaha Yang Diterima Atau Diperoleh Wajib Pajak Yang Memiliki Peredaran Bruto Tertentu.

Rahmi, N., Pohan, C. A., Arimbh, P., Mansur, M., & Zulkifli. (2020). Pelatihan Pembukuan Keuangan Sederhana dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Pajak yang Baru (PP Nomor: 23/2018) Untuk Pelaku UMKM Naik Kelas di Kota Depok. *Jurnal Komunitas : Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 2*(2), 152 – 158. Diambil kembali dari https://ojs.stiami.ac.id/index.php/jks/article/download/738/436

Zubaidah, S. (2018). Pendampingan Manajemen Usaha Pada UKM IT (Information Technologi) Di Malang. *Jurnal Studi Kasus Inovasi Ekonomi, 2*(1), 29–34. doi:10.22219/skie.v2i01.5496

EMBISS Vol 1, (1), 2020, 40-47

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL

Available online at: https://embiss.com/index.php/embiss

Pengaruh Atribut Halal Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah (Survey Pada Karyawan PT. Barclay Products Jakarta)

Paska Maria[1], Pandoyo[2]
[12]Institut Ilmu sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta
Koresponden: paska@thetempogroup.com

Abstract.
This study aims to determine the effect of the Halal attribute on purchasing decisions for Wardah cosmetics on employees of PT. Barclay Products Jakarta. In the midst of consumers' concerns over the ingredients in cosmetic products, Wardah is here to prioritize natural and halal ingredients as their advantages. This type of research is field research (field research), namely direct observation of the object under study in order to obtain relevant data. Data collection techniques are by distributing questionnaires and interviews. The data analysis technique used is descriptive and quantitative. Primary data were obtained from a questionnaire / list of statements and processed using SPSS 18.0. The results showed that the Halal Attribute had a significant effect on Purchase Decisions with an affect value of 43.2%. Suggestions in this research are that companies should still include halal attributes on all their products and add halal label inclusion for products that have not received a halal label through LPPOM MUI and health experts.
***Keywords**: Wardah, Halal Attribute, Purchase Decision*

Cronicle of Article: Received (20,10,2020); Revised (14,11,2020); and Published (30,11, 2020).

©2020 Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial

How to cite this article: Maria, P & Pandoyo (2020) "Pengaruh Atribut Halal Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah (Survey Pada Karyawan PT. Barclay Products Jakarta)". *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), pp.40-47. Retrieved from https://embiss.com/index.php/embiss

PENDAHULUAN

Kebutuhan pokok manusia pada dasarnya dibagi menjadi dua, yaitu kebutuhan fisik dan psikologis. Kebutuhan fisik meliputi makanan, minuman, tempat tinggal, dan lain-lain yang dibutuhkan untuk bertahan hidup. Sedangkan kebutuhan psikologis antara lain : rasa aman, rasa diterima dalam lingkungan sosialnya.

Manusia sebagai makhluk sosial selalu membutuhkan orang lain dalam memenuhi kebutuhannya. Dalam usahanya untuk bersosialisasi dengan orang lain, manusia membutuhkan kepercayaan diri. Berpenampilan menarik adalah salah satu hal yang menambah kepercayaan diri seseorang. Oleh karena itu orang akan merawat dirinya supaya selalu tampak bersih dan terawat. Salah satu komponen yang diperlukan untuk merawat diri adalah kosmetik.

Kosmetik identik dengan keindahan dan kesehatan. Pemakaian kosmetik dipercaya tidak hanya memperindah, tapi juga merawat dan mempertahankan kecantikan. Dapat dikatakan bahwa sejak lahir dan dalam kesehariannya, manusia tidak bisa lepas dari kosmetik. Inilah salah satu alasan kuat mengapa banyak orang bersedia mengeluarkan banyak biaya untuk mendapatkan kosmetik yang berkualitas.

Tuntutan untuk tampil rapi, bersih dan menarik, baik dalam pergaulan maupun mendukung profesionalisme kerja, tidak hanya untuk kaum wanita, tapi juga kaum pria. Tren narsis di sosial media turut meningkatkan kesadaran akan pentingnya tampil menarik.

Kondisi ini dimanfaatkan menjadi peluang besar bagi produsen kosmetik. Kendati mayoritas produsen kosmetik membidik target pada konsumen wanita, kini mulai berinovasi pada produk kosmetik untuk pria.

Jumlah penduduk Indonesia yang lebih dari 200 juta, memungkinkan industri kosmetik tumbuh pesat. Berdasarkan data dari Persatuan Perusahaan Kosmetik Indonesia (Perkosmi), ada 744 perusahaan kosmetik di Indonesia. Masing-masing perusahaan kosmetik berlomba menciptakan inovasi produk kosmetik untuk memikat dan memenuhi kebutuhan konsumen.

Pertumbuhan konsumsi kosmetik kian naik tiap tahunnya. Berdasarkan riset Nielsen, pada semester 1 tahun 2013 konsumsi kosmetik di Indonesia naik 6,4% di wilayah urban dan 27,5% di wilayah rural. Produsen kosmetik yakin bahwa di tahun 2014, konsumsi kosmetik akan naik hingga mencapai 15% dari total konsumsi kosmetik tahun 2013.

Persatuan Perusahaan Kosmetik Indonesia (Perkosmi) menyatakan bahwa pertumbuhan kosmetik terus naik dikarenakan naiknya permintaan. Terutama karena pertumbuhan kelas menengah. Berdasarkan riset Nielsen, naiknya konsumsi kosmetik juga disebabkan oleh perilaku konsumen yang mencoba berbagai merek kosmetik.

Survei yang dilakukan Nielsen Indonesia tentang Pasar Kosmetik Indonesia tahun 2013 mengungkapkan terjadi peningkatan pembelian lebih dari satu merek yang awalnya 27,1% menjadi 30,2%, begitu juga mereka yang membeli lebih dari tiga merek berbeda meningkat dari 12,4% menjadi 15,9%. Ini bisa diartikan masyarakat sudah lebih variatif dalam kebutuhan berkosmetik dan mulai memikirkan alternatif-alternatif lainnya sebagai pilihan.

Sebagai negara dengan populasi kaum Muslim terbesar di dunia, Indonesia menjadi segmen pasar yang potensial dikarenakan oleh pola khusus mereka dalam mengkonsumsi produk, dimana konsumen muslim cenderung memilih produk yang sudah disertifikasi halal. Namun isu kosmetik halal belum begitu berkembang dibandingkan produk makanan dan minuman.

Kosmetik adalah produk yang unik karena bahan-bahan kimia yang terkandung didalamnya mengandung resiko penggunaan bagi konsumen disamping manfaat sosialnya. Konsumen cenderung mempertimbangkan atribut-atributnya sebelum memutuskan untuk membeli produk.

Konsumen berhak untuk memilih produk yang aman dan mendapat informasi yang jelas mengenai produk yang akan atau sedang dikonsumsi. Produk yang sudah mendapat

sertifikat halal tentunya akan memberi rasa aman pada konsumen. Sementara jumlah kosmetik yang bersertifikasi halal belum banyak.

Di tengah kekhawatiran konsumen atas kandungan material dalam produk kosmetik, Wardah hadir dengan mengedepankan kandungan alami dan halal sebagai keunggulan mereka. Perkembangan Wardah sebagai salah satu produsen kosmetik lokal sangat mencengangkan. Berdasarkan data dari majalah SWA, untuk kategori lipstick, Wardah yang di tahun 2012 menduduki peringkat ke-6, melompat ke peringkat pertama. Begitu juga untuk produk bedak tabur (*face powder*) yang di tahun 2012 menduduki peringkat keempat, juga menduduki peringkat pertama. Di kategori bedak padat (*compact powder*), Wardah yang di tahun 2012 menduduki peringkat ketujuh, di tahun 2013 menduduki peringkat kedua.

Salah satu hak konsumen dalam mengkonsumsi suatu produk (barang dan jasa) adalah memperoleh informasi yang benar untuk produk yang akan dikonsumsinya. Informasi bisa diperoleh konsumen melalui iklan maupun label yang tertera dalam kemasan produk. Cara yang paling mudah dilakukan untuk memilih produk halal adalah dengan melihat ada tidaknya label halal pada kemasannya. Produsen yang akan mencantumkan label halal harus memiliki sertifikat halal lebih dahulu.

Konsumen harus lebih selektif terhadap kehalalan suatu produk, terutama pada konsumen wanita yang setiap harinya selalu mengkonsumsi kosmetik untuk menambah rasa percaya diri dalam berpenampilan. Hal tersebut dikarenakan produk kosmetik yang dinyatakan halal cenderung lebih aman dan terhindar dari kandungan zat berbahaya.

Kosmetik halal menjadi jawaban bagi wanita Islam yang ingin tampil cantik namun tidak melanggar ajaran agama. Halal, adalah sebutan bagi benda atau perbuatan yang sesuai dengan ajaran Islam. Wardah, merupakan perusahaan kosmetik Indonesia, seluruh produknya yang berjumlah 200 macam telah mendapat sertifikasi halal, yang dikeluarkan oleh Majelis Ulama Indonesia. Penjualan yang dimulai sejak tahun 1995 melalui *door to door* ini kemudian telah berkembang menjadi 1500 outlet yang tersebar di *Department Store* dan Pusat perbelanjaan lengkap dengan konsultan kecantikannya (www.wardahbeauty.com).

Majelis Ulama Indonesia (MUI) adalah lembaga yang kompeten untuk melakukan penjaminan kehalalan produk (Wiku, 2008:10). Dalam kerjanya peran MUI dibantu oleh LPPOM-MUI (Lembaga Pengkajian Pangan, Obat-obatan, dan Kosmetika Majelis Ulama Indonesia). Lembaga ini dibentuk untuk membantu Majelis Ulama Indonesia dalam menentukan kebijaksanaan, merumuskan ketentuan-ketentuan, rekomendasi dan bimbingan yang menyangkut pangan, obat-obatan dan kosmetika sesuai dengan ajaran Islam. Dengan kata lain LPPOM-MUI didirikan agar dapat memberikan rasa tentram pada umat tentang produk yang dikonsumsinya. Lembaga inilah yang sebenarnya berwenang memberi sertifikat halal kepada perusahaan yang akan mencantumkan label halal.

Belum diketahui dengan pasti apakah sertifikasi atau label halal dipandang sebagai faktor yang dianggap penting dalam pemilihan dan pembelian produk. Menurut data LPOM MUI, dari 1.550 produk kosmetik yang terdaftar di BPOM RI di Indonesia, hanya 21 produk yang sudah mendapat sertifikat halal.

LITERATUR REVIUW

Kosmetik halal merupakan kosmetik yang dalam proses pembuatannya memenuhi persyaratan halal. Artinya, bahan yang digunakan harus berbahan halal dan suci, serta diproduksi pada fasilitas produksi yang bebas dari kontaminasi bahan haram dan najis.

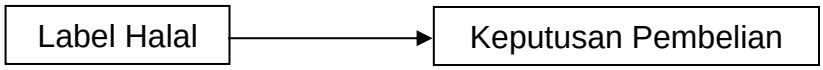
Berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 69 Tahun 1999 tentang label halal dan iklan pangan menyebutkan label adalah setiap keterangan mengenai pangan yang berbentuk gambar, tulisan, kombinasi keduanya, atau bentuk lain yang disertakan pada pangan, dimasukkan ke dalam, ditempelkan pada, atau merupakan bagian kemasan pangan.

Soekarno (1985:12), menyatakan administrasi niaga ialah administrasi yang berobyek swasta perniagaan yaitu: (1) administrasi perusahaan ialah kegiatan-kegiatan dibidang produksi, transportasi, asuransi, perbankan dan lain-lain dibidang perusahaan swasta; dan (2) administrasi sosial bukan perusahaan biasanya cenderung kearah usaha sosial seperti administrasi sosial sekolah swasta, rumah sakit swasta, yayasan, klub dll.

Salah satu atribut yang mempengaruhi keputusan pembelian adalah label halal. Label halal dikeluarkan oleh LPOM MUI. Berdasarkan LPOM MUI, label halal adalah label yang menerangkan produk tersebut telah mendapatkan Sertifikat Jaminan Halal dari LPOM MUI.

Keputusan pembelian adalah tindakan konsumen untuk mau membeli atau tidak sebuah produk (Kotler : 2002). Keputusan pembelian didasari oleh perilaku konsumen, salah satunya dipengaruhi faktor psikologis yaitu motivasi, persepsi, pembelajaran dan sikap.

Berdasarkan kajian literatur yang telah dikemukakan diatas memberikan gambaran atau pemikiran bahwa atribut memberikan pengaruh terhadap keputusan pembelian. Adapun hubungan antar variable dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yakni pengamatan langsung ke obyek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Barclay Products Jakarta berjumlah 240 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 30% dari populasi, yaitu 30% x 240 = 80 orang.

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Indikator	No Pernyataan	Skala Pengukuran
1	Atribut Halal (X)	Maksud gambar	1	Ordinal
		Gambar pada kemasan	2	Ordinal
		Tulisan halal terbaca jelas	3	Ordinal
		Identifikasi produk	4	Ordinal
		Gabungan gambar dan tulisan	5	Ordinal
		Pertimbangan memilih produk	6	Ordinal
		Letak atribut pada kemasan	7	Ordinal
		Informasi dan keyakinan mutu produk	8	Ordinal

No	Nama Variabel	Indikator	No Pernyataan	Skala Pengukuran
		Daya tarik produk	9	Ordinal
		Jaminan Produk	10	Ordinal
2	Keputusan Pembelian (Y)	Kualitas mutu dan jaminan halal	11	Ordinal
		Pedoman memilih produk	12	Ordinal
		Informasi Jaminan produk	13	Ordinal
		Pengambilan keputusan pembelian	14	Ordinal
		Pertimbangan pembelian produk	15	Ordinal
		Pertimbangan memilih produk	16	Ordinal
		Keputusan memilih produk	17	Ordinal
		Keyakinan produk	18	Ordinal
		Kualitas Produk	19	Ordinal
		Ketelitian membeli produk	20	Ordinal

Penelitian ini menggunakan analisa bentuk persamaan regresi linear sederhana yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh Atribut Halal terhadap Keputusan Pembelian.

Persamaan Regresi Linear Sederhana

$Y = a + bx$

Dimana : Y = Keputusan Pembelian
a = Nilai Intercept
b = Koefisien Regresi
x = Atribut Halal

Uji Signifikansi Regresi Linier Sederhana Atribut Halal terhadap Keputusan Pembelian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Signifikansi Regresi Linier Sederhana Atribut Halal terhadap Keputusan Pembelian.

Perumusan Hipotesis:

H_0 : $\beta = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan Atribut Halal terhadap Keputusan Pembelian).

H_a : $\beta \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan Atribut Halal terhadap Keputusan Pembelian)

Kriteria menerima atau menolaknya ditentukan oleh nilai Signifikansinya (Sig.) yaitu :

a. Suatu variabel bebas dikatakan signifikan pada tingkat keyakinan 99 persen terhadap variabel tidak bebas jika nilai Signifikansinya ≤ 0,01.
b. Suatu variabel bebas dikatakan signifikan pada tingkat keyakinan 95 persen terhadap variabel tidak bebas jika nilai Siginifikansinya ≤ 0,05.
c. Suatu variabel bebas dikatakan signifikan pada tingkat keyakinan 90 persen terhadap variabel tidak bebas jika nilai Signifikansinya ≤ 0,10.

Dalam penelitian ini digunakan penghitungan toleransi kesalahan sebesar 5 persen (α=0,05). Output SPSS Ver.18 untuk penghitungan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,997	,254		7,859	,000
	Atribut Halal	,490	,063	,663	7,816	,000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber: Data penelitian diolah

Persamaan regresi Tabel 2, adalah

Keputusan Pembelian= 1,997 + $0,490_{\text{Atribut Halal}}$

Hal ini menunjukkan bahwa :

a. Nilai signifikansi pada konstanta adalah sebesar 0,000. Ini berarti dengan tingkat keyakinan 99 persen (0,000 < 0,01) kita yakin benar bahwa nilai konstantanya adalah sangat berarti/nyata. Selanjutnya dapat kita analisis nilai coefficient konstanta yaitu sebesar 1,997. Ini berarti jika variabel Atribut Halal tidak ada maka nilai Keputusan Pembelian adalah 1,997 satuan.
b. Pengaruh variabel Atribut Halal terhadap Keputusan Pembelian adalah nyata karena nilai signifikansinya sebesar 0,000. Ini berarti dengan tingkat keyakinan 99 persen (0,000 < 0,01) kita yakin bahwa benar variabel Atribut Halal berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian. Besarnya pengaruh variabel Atribut Halal terhadap Keputusan Pembelian ditunjukkan oleh nilai koefisien regresinya sebesar 0.490 yang berarti jika variabel Atribut Halal naik satu satuan maka Keputusan Pembelian akan meningkat sebesar 0.490 satuan.

Untuk menjaga konsistensi maka banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan *Adjusted* R^2 dalam menentukan nilai pengaruh suatu model penelitian .Pada tampilan *Model Summary* diperoleh gambaran besarnya pengaruh variabel Atribut Halal terhadap Keputusan Pembelian yaitu sebesar 0.432. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Atribut Hala terhadap Keputusan Pembelian yaitu sebesar 43,2 persen. Sisanya sebesar 56,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti seperti Harga dan Promosi.

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,663[a]	,439	,432	,29785	2,233

a. Predictors: (Constant), Label Halal

b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Hipotesis nol (H_0) yang berbunyi: tidak terdapat pengaruh yang signifikan Atribut Halal terhadap Keputusan Pembelian "ditolak"; dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi: terdapat pengaruh yang signifikan Atribut Halal terhadap Keputusan Pembelian "diterima".

Hal tersebut membuktikan bahwa keberadaan atribut halal pada produk kosmetik memberikan nilai positif yang memiliki peluang besar dalam mempengaruhi keputusan membeli konsumen. Tingkat kesadaran akan kehalalan produk kosmetik Wardah ditunjukkan dengan adanya pengaruh atribut halal dengan keputusan membeli melalui uji regresi dengan nilai sebesar 0,432 atau 43,20 %.

Hal ini dapat dimaknai bahwa label halal secara langsung dapat memberikan informasi akan kualitas dan mutu produk sehingga mempengaruhi konsumen dalam proses keputusan membeli.

SIMPULAN DAN SARAN

Korelasi kuat antara variabel atribut halal dengan Keputusan Pembelian yang ditunjukkan dengan nilai korelasi pearson sebesar 0,663.

Tingkat kesadaran akan kehalalan produk kosmetik Wardah ditunjukkan dengan adanya pengaruh atribut halal dengan keputusan pembelian melalui uji regresi dengan nilai sebesar 0,432 atau 43,20%. Sisanya sebesar 56,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti seperti Harga dan Promosi.

Hal ini dapat dimaknai bahwa atribut halal secara langsung dapat memberikan informasi akan kualitas dan mutu produk sehingga mempengaruhi konsumen dalam proses keputusan pembelian.

Perusahaan sebaiknya tetap mencantumkan atribut halal pada semua produknya dan menambah pencantuman atribut halal bagi produk yang belum mendapat atribut halal melalui LPPOM MUI dan pakar kesehatan.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain seperti Harga dan Promosi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Bina Aksara.

Berita Industri. (2013, Maret 28). *Indonesia Lahan Subur Industri Kosmetik.* Diambil kembali dari kemenperin.go.id: https://kemenperin.go.id/artikel/5897/Indonesia-Lahan-Subur-Industri-Kosmetik

Carlina, M., & Pandoyo. (2020). Studi Kelayakan Bisnis Tour & Travel Pada PT. Indoloka Wisata Mandiri. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis, 1*(2), 59-79. Diambil kembali dari http://edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/11/16

Iskandar, D. S., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa LintasartaJakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis, 1*(2), 32-38. Diambil kembali dari http://edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/8/13

Kotler, P. (2002). *Manajemen Pemasaran* (Millenium ed., Vol. 2nd). Jakarta: PT Prenhallindo.

Mahadi, T. (2013, September 23). *Nielsen: Penjualan Kosmetik Meningkat.* Diambil kembali dari kontan.co.id: https://industri.kontan.co.id/news/nielsen-penjualan-kosmetik-meningkat

Pandoyo, & Sofyan, M. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9.* Bogor: IN-MEDIA.

Prasetiyani, E., & Sofyan, M. (2020). Bankruptcy Analysis Using Altman Z-Score Model and Springate Model In Retail Trading Company Listed In Indonesia Stock Exchange. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting, 1*(3), 139-144. Diambil kembali dari https://www.ilomata.org/index.php/ijtc/article/view/98/63

Soekarno. (1985). *Dasar-dasar Manajemen.* Jakarta : Miswar.

Sofyan, M. (2019). ANALYSIS FINANCIAL PERFORMANCE OF RURAL BANKS IN INDONESIA. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 3*(3), 255-262. doi:10.29040/ijebar.v3i03.588

Sofyan, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3*(1), 63-76. doi:10.33603/jibm.v3i1.2093

Sofyan, M. (2019). Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan. *Akademika, 17*(2), 115-121. Diambil kembali dari http://jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/view/173/97

Sofyan, M., Soleh, Tjijptadi, & Sutisna, D. (2020). Analysis of Scholarship Program for Strengthening the Reforming Institution BPKP. *Ilomata International Journal of Social Science, 1*(2), 77-81. Diambil kembali dari https://www.ilomata.org/index.php/ijss/article/view/88/52

Wiku, A. (2008). *Sistem Kesehatan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

EMBISS Vol 1, (2), 2021, 48-55. E-ISSN: 2747-0938

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL

Available online at: https://embiss.com/index.php/embiss

Pengaruh Pemahaman Peraturan Pajak, Tarif Pajak, Lingkungan, dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pada UMKM

Ratih Kumala[1] dan Ahmad Junaidi[2]
[12]Institut Ilmu sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta
Koresponden: rhaty07@gmail.com

Abstract.
One of the tax receipts received by the state is used to finance development in Indonesia. For development to run smoothly, the revenue received by the state must increase. The large number of taxpayers will affect the increase in revenue sources because the more the number of compliant taxpayers, the more the source of state income. However, an active role, tax rates, environmental taxpayers, and taxpayer awareness are needed in this regard. This study aims to examine the effect of understanding tax regulations, tax rates, the environment, and taxpayer awareness of taxpayer compliance in Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs). This research method uses quantitative descriptive methods. The population of this study is the MSMEs taxpayer who has been operating for at least one year and has a gross circulation not exceeding 4.8 billion rupiahs in one tax year, because this is based on the provisions of PP No. 23 of 2018. The research sample used simple random sampling technique. The data used are primary data taken based on questionnaires distributed by 100 respondents. The results of this study indicate that the variable understanding of tax regulations significantly influence the compliance of MSMEs taxpayers. Then the variable tax rates, environmental taxpayers and taxpayer awareness do not have a significant effect on tax compliance of MSMEs
Keywords: *Understanding; Tariff; Taxpayer Compliance; MSMEs; PP No.23 Year 2018.*

Cronicle of Article: Received (20,10,2020); Revised (14,11,2020); and Published (30,11, 2020).

©2020 Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial

How to cite this article : Kumala, R., & Junaidi, A (2020) 'Pengaruh Pemahaman Peraturan Pajak, Tarif Pajak, Lingkungan, dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pada UMKM'*. EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), pp.48-55. Retrieved from https://embiss.com/index.php/embiss

PENDAHULUAN

Pajak merupakan iuran rakyat kepada negara yang dapat dipaksakan dan terutang oleh yang wajib pajak membayarnya menurut peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku, dengan tidak mendapat interprestasi langsung dan digunakan untuk membiayai pengeluaran umum yang berhubung dengan tugas negara untuk menyelenggarakan pemerintahan. Pada dasarnya pajak merupakan pemberian sebagian harta kekayaan rakyat yang digunakan untuk kepentingan bangsa dan negara.

Saat ini sektor pajak memiliki peran penting, Direktorat Jenderal Pajak telah melakukan berbagai upaya untuk memaksimalkan penerimaan pajak, diantaranya dengan meningkatkan

jumlah wajib pajak. Jika wajib pajak sadar dan patuh membayar pajak maka penerimaan pajak juga akan meningkat. Tahun 1983 pemerintah dalam hal ini Direktorat Jenderal Pajak melakukan reformasi perpajakan dengan mengubah sistem pemungutan pajak *Official Assessment System* menjadi *Self-Assessment System.* Menurut (Widodo et al., 2010) "*Self-Assessment System* bukanlah sebuah *voluntary system* (sistem perpajakan yang mengandalkan wajib pajak untuk melaporkan pendapatan mereka secara bebas dan sukarela, menghitung kewajiban pajak mereka dengan benar, dan melakukan pengajuan pengembalian pajak tepat waktu), dimana diasumsikan bahwa warga negara akan dengan sukarela mematuhinya walaupun hal itu secara ekonomis merugikanya. Sehingga dalam realitanya sistem ini sulit dijalankan sesuai harapan, dan berpotensi terjadi penyalahgunaan. Oleh karena itu, penerapan sistem ini belum bisa meningkatkan kepatuhan perpajakan. Di Indonesia Sistem *self-Assessment* memiliki peranan penting dalam memenuhi kewajiban wajib pajak. Setiap wajib pajak yang memiliki NPWP juga diharapkan menjadi wajib pajak yang aktif dalam memenuhi kewajiban perpajakannya. Dengan sistem tersebut wajib pajak diberi wewenang, kepercayaan, dan tanggung jawab untuk menghitung, memperhitungkan, membayar serta melaporkan sendiri besarnya pajak yang terutang. Kewajiban perpajakan harus dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Perpajakan yang berlaku."

Pada hakikatnya Wajib Pajak lebih memahami besarnya jumlah penghasilan yang diperoleh, sehingga besarnya pajak yang harus dibayar dapat dihitung sendiri oleh Wajib Pajak. Untuk menghitung besaran pajak yang harus dibayar, maka Wajib Pajak harus mengetahui pemahaman peraturan pajak yang salah satunya adalah tentang tarif pajak. Namun fenomena yang terjadi saat ini rendahnya tingkat kepahamanan wajib pajak mengenai tarif pajak yang membuat wajib pajak malas untuk menghitung, membayar, dan melaporkan pajaknya. Penelitian ini dikhusukan bagi UMKM, menurut (UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2008 TENTANG PERUBAHAN KEEMPAT ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 7 TAHUN 1983 TENTANG PAJAK PENGHASILAN, 2008) dan (Undang-Undang No. 20 Tahun 2008, 2008) tentang UMKM dijelaskan bahwa "usaha mikro adalah usaha dengan aset maksimal Rp.50.000.000,00 dan omzet per tahun mencapai Rp.300.000.000,00. Untuk usaha kecil adalah usaha yang memiliki aset antara Rp.50.000.000,00 sampai Rp.500.000.000,00 dan omzet per tahunnya mencapai Rp.300.000.000,00 sampai Rp.2.500.000.000,00. Untuk usaha menengah adalah usaha yang memiliki aset antara Rp.500.000.000,00 sampai Rp.10.000.000.000,00 dan omzet per tahun mencapai Rp.2.500.000.000,00 sampai Rp.50.000.000.000,00.

Meningkatnya pertumbuhan UMKM di Indonesia telah menjadi perhatian pemerintah untuk mulai mengatur aspek perpajakan transaksinya dalam rangka optimalisasi penerimaan pajak di masa mendatang. Kita ketahui, bahwa pajak merupakan sumber utama penerimaan negara. Tanpa pajak sebagian besar kegiatan negara sulit untuk dapat dilaksanakan. Pendapatan negara yang salah satunya dari pajak inilah yang nantinya digunakan pemerintah dalam mewujudkan tujuannya yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Dari uraian di atas, maka menjadi motivasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pemahaman Peraturan Pajak, Tarif Pajak, Lingkungan, dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)".**

LITERATUR REVIUW

Menurut (Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan, 2007), pada pasal 1 ayat 2, Wajib pajak adalah orang pribadi atau badan, meliputi pembayar pajak, pemotong pajak, dan pemungut pajak, yang mempunyai hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan".

UMKM merupakan unit usaha yang dikelola oleh seorang atau sekelompok masyarakat maupun keluarga yang mayoritasnya pelaku bisnis. UMKM ini mempunyai peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, juga dapat menyerap tenaga ekspor (Lusty, 2012)

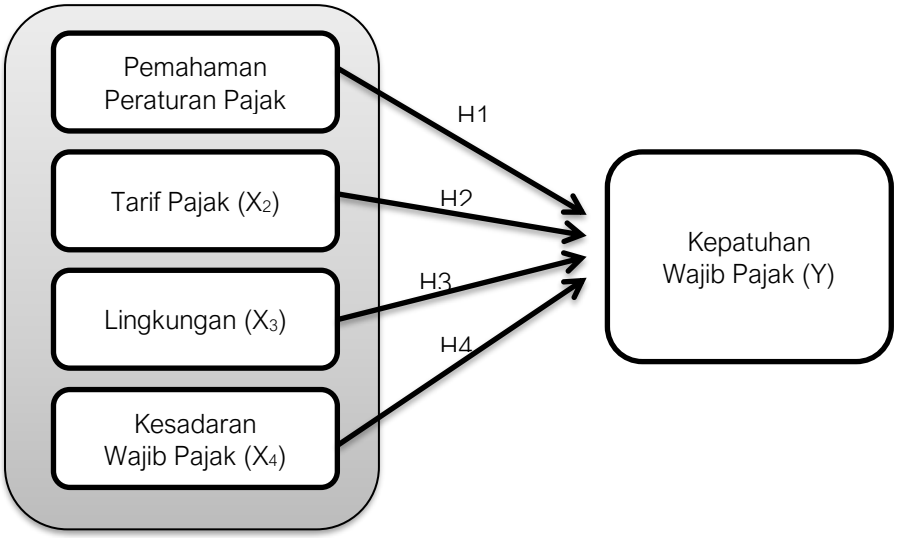
Pemahaman peraturan perpajakan merupakan cara wajib pajak dalam mengetahui dan memahami peraturan perpajakan. Wajib pajak akan cenderung jadi tidak patuh karena tidak memahami peraturan perpajakan yang berlaku (Julianti, 2014). Pemahaman perpajakan meliputi pengisian Surat Pemberitahuan (SPT) dengan baik dan benar, dalam hal ini harus ada pemahaman terkait pengisian SPT, besarnya jumlah pajak yang terutang mampu dihitung sesuai dengan ketentuan perpajakan yang berlaku, pembayaran, atau penyetoran tepat waktu serta melaporkan besarnya pajak terutang di tempat wajib pajak terdaftar Jelas bahwa semakin paham wajib pajak terhadap peraturan perpajakan, maka semakin paham pula wajib pajak terhadap sanksi yang akan diterima bila melalaikan kewajiban perpajakan mereka. Dimana wajib pajak yang benar-benar paham, mereka akan mengetahui sanksi adminstrasi dan sanksi pidana sehubungan dengan SPT dan NPWP.

Tarif adalah tarif jumlah yang digunakan untuk menghitung besarnya pajak terutang (Waluyo, 2014). Sedangkan arif pajak disesuaikan dengan objek pajak yang dimiliki oleh wajib pajak sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku. Dalam hal ini, tariff pajak UMKM yang diatur oleh (Peraturan Pemerintah No 23 Tahun 2018 Tentang Pajak Penghasilan Atas Penghasilan Dari Usaha Yang Diterima Atau Diperoleh Wajib Pajak Yang Memiliki Peredaran Bruto Tertentu, 2018), dengan tarif 0,5% dari penerimaan penghasilan dengan peredaran bruto tidak melebihi Rp.4.800.000.000,00 (Sudirman & Amiruddin, 2012).

Kesadaran adalah perilaku wajib pajak terhadap suatu objek yang melibatkan anggapan dan perasaan serta kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan objek (Ritonga, 2011). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesadaran wajib pajak dalam membayar pajak merupakan perilaku wajib pajak berupa pandangan atau perasaan yang melibatkan pengetahuan, keyakinan, dan penalaran disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai peraturan yang diberikan oleh sistem ketentuan perpajakan tersebut.

Kepatuhan Wajib Pajak adalah setiap wajib pajak mempunyai kesediaan untuk memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku tanpa perlu diadakan pemeriksaan, investigasi seksama, peringatan ataupun ancaman dan penerapan sanksi baik hukum maupun administrasi (Gunadi, 2013).

Berikut kerangka konseptual yang dapat digambarkan untuk menjelaskan alur pemikiran dalam penelitian ini yaitu :



Sumber: data diolah, 2019

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka permasalahan dari penelitian ini adalah pemahaman peraturan pajak Wajib Pajak tinggi yang datang dari kepatuhan wajib pajak, maka kepatuhan wajib pajakpun akan tinggi dan pendapatan negara dari pajak akan meningkat, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Pemahaman Peraturan Pajak berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak.

H2: Tarif Pajak berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak.

H3: Lingkungan berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak.

H4: Kesadaran Wajib Pajak berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif kausal. Metode ini bertujuan untuk mengetahui apa yang dituju antara empat variabel dengan satu hasil dari tujuan tersebut.

Objek penelitian yang diteliti disini adalah pemahaman peraturan pajak, tariff pajak, lingkungan, dan kesadaaaran wajib pajak terhadap kepatuhan wajib pajak. Dan subjek penelitian ini adalah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang memiliki peredaran bruto di bawah 4,8 milyar dalam satu tahun pajak.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Dimana data yang diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada wajib pajak UMKM. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data melalui pembagian kuesioner kepada wajib Pajak UMKM dengan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat responden adalah *skala likert 5 point.*

Populasi dalam penelitian adalah wajib pajak UMKM. Dari jumlah populasi yang di dapat maka dalam penelitian ini akan mengambil sampel dengan teknik sampling *Simple random sampling* hal ini dilakukan karena berdasarkan kemudahan memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel dalam penelitian ini diambil dari 100 responden Wajib Pajak UMKM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Koefisien Regresi
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,864	,311		2,775	,007
	Pemahaman Peraturan Pajak	,745	,136	,782	5,471	,000
	Tarif Pajak	,019	,074	,019	,260	,796
	Lingkungan Wajib Pajak	-,016	,094	-,022	-,173	,863
	Kesadaran Wajib Pajak	,038	,076	,037	,491	,625

a. Dependent Variable: Kepatuhan Wajib Pajak

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2019

Tabel di atas, merupakan hasil koefisien persamaan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0{,}864 + 0{,}745\ X_1 + 0{,}019\ X_2 - 0{,}016\ X_3 + 0{,}038\ X_4$$

Konstanta +0,864. Nilai konstanta tersebut sebesar 0,864 dan bertanda positif yang menandakan bahwa jika keempat variabel independen (pemahaman peraturan perpajakan, tarif pajak, lingkungan, dan kesadaran wajib pajak) nilainya adalah nol, maka nilai kepatuhan wajib pajak UMKM tetap sebesar 0,864%.

Koefisien regresi variabel pemahaman peraturan pajak +0,745. Nilai koefisien regresi pemahaman peraturan pajak sebesar 0,745 dan bertanda positif, yang menunjukkan bahwa pemahaman peraturan pajak mempunyai hubungan searah dengan kepatuhan wajib pajak UMKM. Hal ini mengandung arti bahwa setiap 1% kenaikan pemahaman peraturan pajak maka kepatuhan wajib pajak akan mengalami peningkatan sebesar 0,745%, apabila variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Koefisien regresi variabel tarif pajak +0,019. Nilai koefisien regresi tarif pajak sebesar 0,019 dan bertanda positif, yang menunjukkan bahwa tarif pajak mempunyai hubungan searah dengan kepatuhan wajib pajak UMKM. Hal ini mengandung arti bahwa setiap 1% kenaikan tarif pajak maka kepatuhan akan mengalami peningkatan sebesar 0,019%, apabila variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Koefisien regresi variabel lingkungan wajib pajak -0,016. Nilai koefisien regresi lingkungan wajib pajak sebesar 0,016 dan bertanda negatif, yang menunjukkan bahwa lingkungan wajib pajak tidak searah dengan kepatuhan wajib pajak UMKM. Hal ini mengandung arti bahwa setiap 1% penurunan lingkungan wajib pajak maka kepatuhan akan mengalami penurunan sebesar 0,016%, apabila variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Koefisien regresi variabel kesadaran wajib pajak +0,038. Nilai koefisien regresi kesadaran wajib pajak sebesar 0,038 dan bertanda positif, yang menunjukkan bahwa kesadaran wajib pajak mempunyai hubungan searah dengan kepatuhan wajib pajak UMKM. Hal ini mengandung arti bahwa setiap 1% kesadaran wajib pajak maka kepatuhan akan mengalami peningkatan sebesar 0,038%, apabila variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Pemahaman Peraturan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM

Hasl penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman peraturan pajak berpengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM. Artinya jika pemahaman peraturan pajak semakin dipahami oleh wajib pajak, maka kepatuhan wajib pajakpun akan semakin meningkat.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Lazuardini et al., 2018) yang menunjukkan bahwa pemahaman peraturan pajak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM. Peneltian (Wahyuningsih, 2016) yang menjelaskan bahwa pemahaman peraturan pajak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM dan peneltian (Z.A & Mayowan, 2016) juga menjelaskan bahwa pemahaman peraturan pajak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM.

Tarif Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM

Hasil penelitian ini menujukkan bahwa penetapan tarif pajak bagi UMKM belum adil karena hasilnya tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak. Hal ini disebabkan semakin tinggi penetapan tarif pajak yang dikenakan atas penghasilan maka wajib pajak tidak akan patuh dalam memenuhi kewajiban perpajakannya. Hasil peneltian ini sesuai dengan (Yusro, 2014) yang menyatakan bahwa tarif pajak tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Wahyuningsih, 2016) yang menyatakan bahwa tarif pajak mempunyai pengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM dan penelitian (Z.A & Mayowan, 2016) juga menjelaskan bahwa tarif pajak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM.

Lingkungan Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan wajib pajak berpengaruh negatif terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM. Hal ini disebabkan tidak adanya bukti infrastruktur di lingkungan wajib pajak dan kurang adanya interaksi antar wajib pajak UMKM dalam satu komunitas atau kelompok. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Ningsih et al., 2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan wajib pajak tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak.

Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah kesadaran wajib pajak dalam membayar pajak, maka semakin rendah juga kepatuhan wajib pajak. Artinya wajib pajak belum mengerti akan pentingnya fungsi dan manfaat dari pajak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusro, 2014) yang menyatakan bahwa kesadaran wajib pajak tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Wahyuningsih, 2016) yang menyatakan bahwa kesadaran wajib pajak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM.

SIMPULAN DAN SARAN

Pemahaman peraturan pajak (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa jika pemahaman peraturan pajak semakin dipahami oleh wajib pajak, maka kepatuhan wajib pajakpun akan semakin meningkat. Pemahaman peraturan pajak ini ditunjang pula dari tingkat pendidikan responden, yaitu berpendidikan Strata Satu (Sarjana).

Tarif Pajak (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM. Hal ini disebabkan bahwa penetapan tarif pajak yang dikenakan belum adil atas penghasilan, maka wajib pajak UMKM belum patuh dalam memenuhi kewajiban perpajakannya.

Lingkungan wajib pajak (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM. Hal ini disebabkan tidak adanya bukti infrastruktur di lingkungan wajib pajak dan kurang adanya interaksi antar wajib pajak UMKM dalam satu komunitas atau kelompok.

Kesadaran wajib pajak (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM. Kesadaran wajib pajak dan kepatuhan wajib pajak ini belum berbanding lurus. Artinya wajib pajak belum mengerti pentingnya fungsi dan manfaat dari pajak.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunadi. (2013). Panduan Komprehensif Pajak Penghasilan. Jakarta: Bee Media Indonesia. In *Pemeriksaan Pajak. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Ilyas, B Hukum Pajak Teori J. Supranto. Jakarta: Erlangga. Kurnia Rahayu*.

Peraturan Pemerintah No 23 Tahun 2018 Tentang Pajak Penghasilan Atas Penghasilan Dari Usaha Yang Diterima Atau Diperoleh Wajib Pajak Yang Memiliki Peredaran Bruto Tertentu, Peraturan Pemerintah No. 23 (2018).

Julianti. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Untuk Membayar Pajak Dengan Kondisi Keuangan dan Preferensi Risiko Wajib Pajak Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Wajib Pajak yang Terdaftar di KPP Pratama Candisari S. *Diponegoro Journal of Accounting*, *Volume 3,* Halaman 1–15.

Lazuardini, E. R., Susyanti, J., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh pemahaman peraturan perpajakan, tarif pajak dan sanksi pajak terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM (studi pada wajib pajak orang pribadi yang terdaftar di Kpp Pratama Malang selatan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, *7*(01).

Lusty. (2012). *Pemahaman Akuntansi dan Kesadaran Membayar Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM di Kota Yogyakarta*. Universitas Pembangunan "Veteran" Yogyakarta.

Ningsih, A. S., Maslichah, M., & Mawardi, M. C. (2019). PENGARUH PEMAHAMAN PERATURAN PAJAK, TARIF PAJAK, LINGKUNGAN DAN KESADARAN WAJIB PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PENGGUNA E-COMMERCE. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, *8*(01).

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2008 TENTANG PERUBAHAN KEEMPAT ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 7 TAHUN 1983 TENTANG PAJAK PENGHASILAN, pajak.go.id (2008).

Ritonga, P. (2011). *Analisis pengaruh kesadaran dan kepatuhan wajib pajak terhadap kinerja kantor pelayanan pajak (KPP) dengan pelayanan wajib pajak sebagai variabel intervening di KPP Medan Timur*.

Sudirman, R., & Amiruddin, A. (2012). Perpajakan Pendekatan Teori dan Praktik Di Indonesia. *Jakarta: Salemba Empat Dua Dunia*.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2008. (2008). Tentang: Usaha,Mikro,Kecil dan Menengah. *Sekretariat Negara. Jakarta*.

Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia (2007).

Wahyuningsih. (2016). Pengaruh pemahaman wajib pajak, Tarif Pajak, Mekanisme Pembayaran Pajak Dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM Bidang Mebel. *Revista Brasileira de Ergonomia*.

Waluyo. (2014). Perpajakan Indonesia Edisi 11. In *Jakarta: Salemba Empat*.

Widodo, W., Djefris, D., & Wardhani, E. A. (2010). *Moralitas, budaya, dan kepatuhan pajak*. Alfabeta.

Yusro, H. W. (2014). Pengaruh Tarif Pajak, Mekanisme Pembayaran Pajak dan Kesadaran Membayar Pajak Terhadap Kepatuhan WP. *Accounting Analysis Journal*.

Z.A, F. D. P. Z., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pemahaman atas Mekanisme Pembayaran Pajak, Persepsi Tarif Pajak dan Sanksi Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM (Studi Pada Wajib Pajak Yang Terdaftar di KPP Pratama Batu). *Jurnal Perpajakan (JEJAK)*.

EMBISS
JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL
https://embiss.com/index.php/embiss/index

INDEXED IN