

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PAJAK
DAERAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM
RANGKA PENINGKATAN PENERIMAAN PAJAK
DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

DIAH RAHMI FITRIA

NIM. 500896502

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRAK

Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Rangka Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah Kabupaten Bulungan

DIAH RAHMI FITRIA

diahrahmi1981@gmail.com

Program PascaSarjana Universitas Terbuka

Pelaksanaan otonomi daerah yang dititikberatkan pada daerah kabupaten dan kota dimulai dengan adanya penyerahan sejumlah kewenangan pemerintah pusat ke pemerintah daerah yang bersangkutan. Penyerahan berbagai kewenangan dalam rangka desentralisasi ini tentunya harus disertai dengan penyerahan dan pengalihan pembiayaan. Sumber pembiayaan yang paling penting adalah sumber pembiayaan yang dikenal dengan istilah PAD (Pendapatan Asli Daerah) di mana komponen utamanya adalah penerimaan yang berasal dari komponen pajak daerah dan retribusi daerah. Terwujudnya pelaksanaan otonomi daerah, terjadi melalui proses penyerahan sejumlah kewenangan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah dimana implementasi kebijakan desentralisasi memerlukan banyak faktor pendukung. Salah satu faktor pendukung yang secara signifikan menentukan keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah adalah kemampuan daerah untuk membiayai pelaksanaan kewenangan yang dimilikinya, di samping faktor-faktor lain seperti kemampuan personalia di daerah dan kelembagaan pemerintah daerah.

Upaya peningkatan pajak daerah yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bulungan melalui Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan, yaitu dengan melaksanakan kegiatan pengelolaan pajak daerah. Meliputi pendataan potensi, subjek dan objek pajak daerah. Penetapan jumlah pajak yang terutang dengan menyampaikan sikap kepada wajib pajak, mengadakan pembukuan dan pelaporan mengenai subjek dan objek pajak. Melaksanakan prosedur pembayaran pajak daerah yang mudah, memberikan pelayanan kepada wajib pajak yang merasa keberatan atas penetapan pajak daerah, melakukan penagihan terhadap wajib pajak yang belum melunasi kewajibannya, mengadakan sosialisasi kepada wajib pajak, memantau dan mengawasi serta memeriksa untuk menguji kepatuhan wajib pajak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh implementasi kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai dalam rangka peningkatan penerimaan pajak daerah Kabupaten Bulungan. Pendekatan yang ada didalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif statistik dengan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini merupakan survei lapangan (*field survey*). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Tanjung Selur Kabupaten Bulungan yang berjumlah 42 pegawai. Sampel penelitian ini adalah semua populasi yang ada yaitu berjumlah 42 pegawai, sehingga menggunakan teknik sampling menggunakan sampling jenuh. Temuan penelitian menunjukkan implementasi kebijakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implementasi kebijakan pajak daerah berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan penerimaan pajak daerah. Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah. Implementasi kebijakan pajak daerah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah. Implementasi kebijakan pajak daerah berpengaruh tidak langsung terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah, sehingga kinerja pegawai menjadi variabel yang memediasi antara implementasi kebijakan pajak daerah terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah.

Kata Kunci : Implementasi kebijakan pajak daerah, kinerja pegawai, peningkatan penerimaan pajak daerah

ABSTRACT

The Effect of Implementation of Local Tax Policy on Employee Performance in Order to Increase Tax Receipts Bulungan District

DIAH RAHMI FITRIA
diahrahmi1981@gmail.com
Program PascaSarjana Universitas Terbuka

Implementation of regional autonomy that is focused on the district and city begins with the delivery of a number of central government authority to the local government concerned. The transfer of various authorities in the framework of decentralization must be accompanied by the delivery and transfer of financing. The most important source of financing is the source of financing known as PAD (locally generated revenue) where the main component is revenue derived from the components of local tax and retribution. The realization of the implementation of regional autonomy, occurs through the process of transferring a number of authorities from the central government to local governments where the implementation of decentralization policy requires many supporting factors. One of the supporting factors that significantly determines the success of the implementation of regional muscles is the ability of regions to finance the exercise of their authority, in addition to other factors such as the capacity of personnel in the regions conducted by the district government.

Efforts to increase local tax by the government of Bulungan district through the regional tax and retribution management agency (BPPRD) of Bulungan district, by implementing the activities of local tax management. Includes potential data collection, subject and object of local tax. Determination of the amount of tax payable by presenting attitudes to the taxpayer, held bookkeeping and reporting on subject and tax object. Implement the procedure of easy payment of local tax, providing services to taxpayers who object to the determination of local tax, by collecting taxpayers who have not paid their obligations, socialize to taxpayers, monitor and supervise and check to test taxpayer compliance.

The purpose of this study is to analyze the influence of the implementation of local tax policy on the performance of employees in order to increase tax revenue Bulungan District. The approach in this research is quantitative statistical approach with path analysis. This research is a field survey. The population in this study is all employees at the Management Board of Tax and Retribution Area Tanjung Selur Bulungan regency, amounting to 42 employees. The sample of this study is all the existing population of 42 employees, so using sampling technique using saturated sampling. The research findings show that policy implementation has a positive and significant effect on employee performance. Implementation of local tax policy has a significant positive effect on increasing local tax revenues. Employee performance has a positive and significant impact on the increase of local tax revenues. Conclusion: Implementation of local tax policy has a significant effect on increasing local tax revenues. Implementation of local tax policy indirectly affect the increase in local tax revenues, so that employee performance becomes a variable that mediate between the implementation of local tax policy to increase local tax revenues.

Keywords: Implementation of local tax policy, employee performance, increasing local tax revenue

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Judul Tesis : Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Rangka Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah Kabupaten Bulungan

Penyusun Tesis

Nama : Diah Rahmi Fitria

NIM : 500896502

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari / Tanggal : Jum'at / 08 Desember 2017

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. AGUS SANTOSA, M.M.
NIP. 19580818 1986031005

Pembimbing I,



Dr. AKADUN M.Pd
NIP. 19580504 1986011001

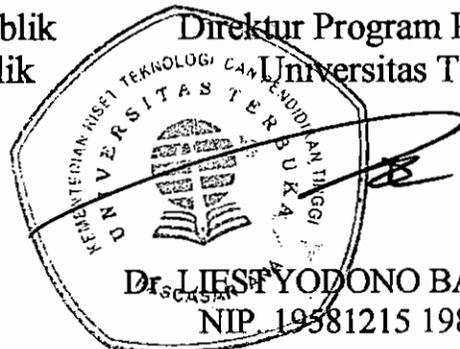
Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik
Program Magister Administrasi Publik



Dr. DARMANTO, M.Ed
NIP. 19591027 1986031003

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Terbuka



Dr. LIESTYODONO BAWONO, M.Si
NIP. 19581215 1986011009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : DIAH RAHMI FITRIA
 NIM : 500896502
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul TESIS : Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Rangka Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah Kabupaten Bulungan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Jum'at / 08 Desember 2017
 Waktu : 13.15 – 14.45wita

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji :
 Dr. Sofjan Aripin, M.Si

Penguji Ahli :
 Prof. Dr. Hj. Ngadisah, MA

Pembimbing I :
 Dr. AKADUN, M.Pd

Pembimbing II :
 Dr. Agus Santosa, MM

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

Tesis yang berjudul **“Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah terhadap Kinerja Pegawai dalam Rangka Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah Kabupaten Bulungan”** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Tanjung Selor,

November 2017

Yang Menyatakan



DIAH RAHMI FITRIA
NIM. 500896502

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas pertolongan, rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul : **PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PAJAK DAERAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM RANGKA PENINGKATAN PENERIMAAN PAJAK DAERAH KABUPATEN BULUNGAN.**

Tesis ini diajukan untuk guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata 2 di Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik dengan bidang minat Administrasi Publik di Universitas Terbuka UPPBJ 51 Tarakan.

Penulis menyadari keterbatasan akal dan *background Knowledge* yang ada pada diri penulis dalam mengembangkan daya nalar dan imajinasi penulis untuk penyelesaian tesis ini, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya koreksi dan kritikan yang konstruktif guna perbaikan penulis dalam penulisan-penulisan hasil penelitian berikutnya. Tesis ini tidak dapat terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan saran, bimbingan, dorongan, dan motivasi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Liestyodono Bawono, M.Si selaku Direktur Pasca sarjana Universitas Terbuka;
2. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed selaku Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik Program Magister Administrasi Publik;
3. Bapak Dr. Akadun M.Pd selaku Pembimbing I dan Tim Penguji laporan penelitian ini;
4. Bapak Dr. Agus Santoso, M.M. selaku Pembimbing II penelitian ini;

5. Bapak Dr. Sofjan Aripin, M.Si, Selaku kepala UPBJJ-UT Tarakan
6. Seluruh staf edukatif beserta staf non edukatif pada Program Studi Magister Administrasi Publik di Universitas Terbuka UPBJJ 51 Tarakan;
7. Kepala Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan beserta seluruh jajarannya yang telah membantu dalam penelitian ini;
8. Keluarga tercinta kedua orangtua saya, H. Amad Brahim dan Hj. Siti Rurry Ruwiyah Noor, dan Saudara – Saudari saya yang selalu memberikan semangat, dorongan, bantuan dan doanya bagi penulis sehingga terselesaikan penulisan laporan penelitian ini;
9. Teman-teman angkatan 2016.1 di Program Magister Ilmu Administrasi Publik di Universitas Terbuka UPPBJ 51 Tarakan;
10. FajarComp yang telah meminjamkan ruang bekerjanya untuk saya menyelesaikan penelitian ini
11. Pihak – pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan penelitian ini.

Akhir kata penulis menyampaikan bahwa, dalam penyusunan dan penulisan laporan penelitian ini menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu kami mohon masukan kritikan dan saran yang senantiasa penulis harapkan sehingga dapat menyempurnakan tesis ini.

Tanjung Selor, November 2017

Penulis,

RIWAYAT HIDUP

Nama / NIM : DIAH RAHMI FITRIA/ 500896502

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Tempat/Tanggal Lahir : Surakarta/ 25 Maret 1981

Riwayat Pendidikan :

- Lulus SD di SD Negeri Pabelan II Tahun 1993;
- Lulus SMP di SLTP Negeri 1 Kartasura pada Tahun 1996;
- Lulus SMA di SMA Al Islam 1 Surakarta pada Tahun 1999;
- Lulus Strata 1 (S-I) Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) pada tahun 2004

Riwayat Pekerjaan :

- Tahun 2003 - 2005 Sebagai Kasir di Rumah Makan Ayam Goreng, di Solo, Surakarta
- Tahun 2005-2008 Sebagai Kasir pada Lembaga Perempuan Pekerja Rumah Tangga, di Yogyakarta;
- Tahun 2008 - 2010 Sebagai Tenaga Lapangan/ Tim Sosial pada Lembaga Energi Terbarukan, di Jakarta, Area Kalimantan
- Tahun 2010 s/d 2013 Sebagai PNS (staf pelaksana) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bulungan, Kalimantan Timur
- Tahun 2013-2014 Sebagai PNS (staf pelaksana) pada Biro Hukum dan Organisasi Pemprov. Kalimantan Utara
- Tahun 2014 – Sekarang sebagai PNS pada Dinas Lingkungan Hidup, Pemprov. Kalimantan Utara

Tanjung Selor, November 2017
Penulis,

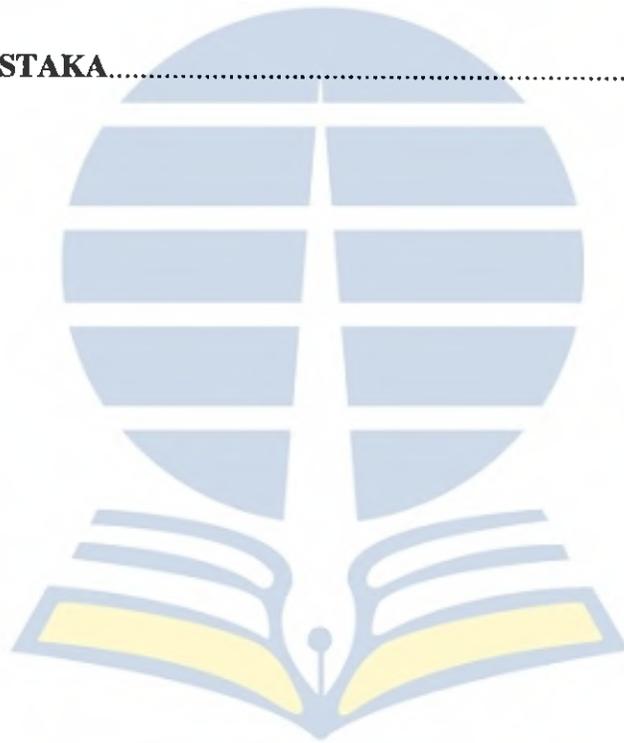
DIAH RAHMI FITRIA
NIM. 500896502

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Abstract	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Lembar Pernyataan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A Latar Belakang Masalah	1
B Perumusan Masalah	10
C Tujuan Penelitian	11
D Kegunaan Penelitian.....	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A Kajian Teori	13
1. Implementasi Kebijakan.....	13
2. Kinerja Pegawai	27
3. Kebijakan Pajak Daerah	37
B Penelitian Terdahulu	40
C Kerangka Berpikir.....	42
D Operasionalisasi Variabel.....	46

E	Hipotesis.....	54
BAB III METODE PENELITIAN		
A.	Desain Penelitian	57
B	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	61
C.	Instrumen Penelitian	62
D.	Prosedur Pengumpulan Data.....	66
E.	Metode Analisis Data.....	67
	1. Uji Asumsi Klasik	67
	a. Uji Autokorelasi.....	67
	b. Uji Heterokedastisitas.....	68
	c. Uji Normalitas.....	69
	2. Uji Hipotesis	70
	a. Analisis Jalur.....	70
	b. Uji t	72
	c. Uji f	74
	d. Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	75
F.	Lokasi, Langkah-langkah, dan Jadwal Penelitian	77
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
A.	Deskripsi Objek Penelitian.....	78
B.	Hasil Penelitian.....	85
	1. Deskripsi Kuesioner penelitian.....	85
	2. Deskripsi Responden.....	86
	3. Deskripsi Data.....	89

4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	96
5. Hasil Hipotesis.....	99
C. Pembahasan.....	108
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	115
B. Saran	117
DAFTAR PUSTAKA.....	119



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penerimaan Pajak Daerah Kabupaten Bulungan (th 2010 – 2016)	7
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	41
Tabel 2.2	Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 3.1	Hasil Uji Validitas Variabel Implementasi Kebijakan	63
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	64
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah	65
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 3.5	Hasil Pengujian Autokorelasi	68
Tabel 3.6	Jadwal Penelitian.....	77
Tabel 4.1	Rincian Tingkat Pengembalian Kuesioner Penelitian.....	85
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Umur	86
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	88
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	89
Tabel 4.6	Deskriptif Data Penelitian	90
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pada Variabel Implementasi Kebijakan Pajak Daerah.....	91
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pada Variabel Kinerja Pegawai	93
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator Pada Variabel Peningkatan Pendapatan Pajak Pegawai.....	95
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Autokorelasi.....	97
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	98
Tabel 4.12	Hasil Ujian Normalitas	99
Tabel 4.13	Uji F : Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah terhadap Kinerja Pegawai dalam Rangka Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah.....	100
Tabel 4.14	Uji t : Pengaruh Implementasi Implementasi Kebijakan Pajak Daerah terhadap Kinerja Pegawai.....	101

Tabel 4.15	Uji t : Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah Terhadap Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah.....	103
Tabel 4.16	Uji t : Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah.....	104



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	44
Gambar 2.2	Skema Kerangka Pemikiran	46
Gambar 3.1	Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	71
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan.....	84
Gambar 4.2.	Gambar Grafik Scatterplot	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan otonomi daerah yang dititikberatkan pada daerah Kabupaten dan daerah Kota dimulai dengan adanya penyerahan sejumlah kewewenangan (urusan) dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah yang bersangkutan. Penyerahan berbagai kewenangan dalam rangka desentralisasi ini tentunya harus disertai dengan penyerahan dan pengalihan pembiayaan. Sumber pembiayaan yang paling penting adalah sumber pembiayaan yang dikenal dengan istilah PAD (Pendapatan Asli Daerah) di mana komponen utamanya adalah penerimaan yang berasal dari komponen pajak daerah dan retribusi daerah. Terwujudnya pelaksanaan otonomi daerah, terjadi melalui proses penyerahan sejumlah kekuasaan/kewenangan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah di mana implementasi kebijakan desentralisasi memerlukan banyak faktor pendukung. Salah satu faktor pendukung yang secara signifikan menentukan keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah adalah kemampuan daerah untuk membiayai pelaksanaan kekuasaan/kewenangan yang dimilikinya, di samping faktor-faktor lain seperti kemampuan personalia di daerah dan kelembagaan pemerintah daerah.

Terdapat banyak instrumen yang dapat dipergunakan oleh pemerintah daerah untuk membiayai seluruh pengeluaran yang dibebankan kepada

pemerintah daerah akibat didesentralisasikannya proses pemerintahan. Seluruh jenis pendapatan yang diterima oleh pemerintah daerah serta seluruh jenis pembiayaan (pengeluaran) daerah yang dilakukannya dalam menjalankan tugas pemerintahan dan program pembangunan secara jelas tercantum dalam suatu anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Secara garis besar, sumber pembiayaan (pendapatan) ini dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori sumber diperoleh pemerintah daerah dari sumber-sumber di luar pemerintah daerah (*external source*). Pendapatan ini merupakan pendapatan yang diperoleh dari sumber-sumber yang berasal dari pihak luar dan tidak secara langsung ditangani sendiri oleh pemerintah daerah. Pendapatan yang diperoleh pemerintah daerah dari sumber-sumber yang dikelola oleh pemerintah daerah itu sendiri (*local source*). Kategori pendapatan yang kedua ini merupakan pendapatan yang digali dan ditangani sendiri oleh pemerintah daerah dari sumber-sumber pendapatan yang terdapat dalam wilayah yurisdiksinya.

Pendapatan yang termasuk ke dalam kategori pendapatan ini adalah pajak daerah (*local tax, sub national tax*), retribusi daerah (*local retribution, fees, local licence*) dan hasil-hasil badan usaha (*local owned enterprises*) yang dimiliki oleh daerah. Ketiga jenis pendapatan ini merupakan pendapatan yang digali dan ditangani sendiri oleh pemerintah daerah dari sumber-sumber pendapatan yang terdapat dalam wilayah yurisdiksinya.

Pajak adalah suatu kewajiban warga negara yang merupakan wujud pengabdian terhadap negara yang timbal baliknya tidak bisa dirasakan secara

langsung oleh Wajib Pajak. Peranan pajak sebagai salah satu tulang punggung penerimaan negara sangat penting. Besarnya kontribusi pajak di dalam APBD pun selalu meningkat setiap tahun.

Pajak bersifat dinamik dan mengikuti perkembangan kehidupan sosial dan ekonomi negara serta masyarakatnya. Tuntutan akan peningkatan penerimaan, perbaikan dan perubahan mendasar dalam segala aspek perpajakan menjadi alasan dilakukannya reformasi perpajakan dari waktu ke waktu yang berupa penyempurnaan terhadap kebijakan perpajakan dan sistem administrasi perpajakan, agar basis pajak dapat semakin diperluas, sehingga potensi penerimaan pajak yang tersedia dapat dipungut secara optimal dengan menjunjung asas keadilan sosial dan memberikan pelayanan prima kepada Wajib Pajak (Rapina, *et al.* 2011).

Terkait dengan pendapatan asli daerah, seorang pakar dari World Bank berpendapat bahwa batas 20% perolehan PAD merupakan batas minimum untuk menjalankan otonomi daerah. Sekiranya PAD kurang dari angka 20%, maka daerah tersebut akan kehilangan kredibilitasnya sebagai kesatuan yang mandiri. Pajak daerah, sebagai salah satu komponen PAD, merupakan pajak yang dikenakan oleh pemerintah daerah kepada penduduk yang mendiami wilayah yurisdiksinya, tanpa langsung memperoleh kontraprestasi yang diberikan oleh pemerintah daerah yang memungut pajak daerah yang dibayarkannya.

Pajak daerah diatur dalam peraturan yang dikeluarkan pemerintah daerah dan disetujui oleh lembaga perwakilan rakyat serta dipungut oleh lembaga

yang berada di dalam struktur pemerintah daerah yang bersangkutan. Suatu pemerintah daerah dapat menetapkan dan memungut beragam jenis pajak daerah sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Hal ini sangat dimungkinkan jika pemerintah daerah memiliki kemampuan untuk menetapkan sendiri jenis-jenis pajak daerah dan retribusi daerah yang dapat dipungutnya, tanpa ada intervensi dari tingkatan pemerintahan yang lebih tinggi. Hal ini merupakan kondisi yang perlu diciptakan dan menjadi suatu pandangan umum yang dikemukakan serta diterima oleh para ahli yang menekuni kajian pemerintahan daerah, khususnya keuangan daerah, seperti Nick Devas, Richard M. Bird, dan B. C. Smith. Agar pemerintah daerah memiliki kemampuan optimal untuk memungut pajak daerah yang ada di daerahnya, perlu kiranya mempertimbangkan pajak-pajak daerah yang memang sesuai untuk dijadikan sumber pendapatan agar tercipta efisiensi dan efektivitas dalam pemungutan pajak daerah.

Jenis-jenis pajak yang dipungut di daerah sangat beragam. Pemungutan pajak daerah ini harus mengindahkan ketentuan bahwa lapangan pajak yang akan dipungut belum diusahakan oleh tingkatan pemerintahan yang ada di atasnya. Ada perbedaan lapangan pajak antara daerah propinsi dan daerah kabupaten/kota sesuai Undang-Undang Nomor 28 tahun 2009 disebutkan bahwa terhadap jenis pajak selain yang tercantum dalam Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) dilarang dilakukan pemungutan/atau penerbitan jenis pajak baru oleh Pemerintah Daerah. Selain itu, jenis pajak dapat tidak dipungut apabila potensinya kurang memadai dan/atau disesuaikan dengan kebijakan daerah

yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Khusus untuk daerah yang setingkat dengan daerah provinsi, tetapi tidak terbagi dalam daerah kabupaten/kota otonom, seperti Daerah Khusus Ibukota Jakarta, jenis pajak yang dapat dipungut merupakan gabungan dari pajak untuk daerah provinsi dan pajak untuk daerah kabupaten/kota. Konsep pajak daerah dalam provinsi memiliki 4 jenis pajak daerah, yaitu :

1. Pajak Kendaraan Bermotor dan kendaraan di atas air,
2. Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor dan kendaraan di atas air,
3. Pajak atas Bahan Bakar Kendaraan Bermotor, dan
4. Pajak Pengambilan dan Pemanfaatan Air Bawah Tanah dan Air Permukaan.

Untuk Daerah Kabupaten/Kota, pajak daerah yang dipungut berjumlah 7 buah, yaitu :

1. Pajak Hotel
2. Pajak Restoran
3. Pajak Hiburan
4. Pajak Reklame
5. Pajak Penerangan Jalan
6. Pajak Pengambilan Bahan Galian Golongan C
7. Pajak Parkir

Upaya peningkatan pajak daerah yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bulungan melalui Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan, yaitu dengan melaksanakan kegiatan

pengelolaan pajak daerah. Meliputi pendataan potensi, subjek dan objek pajak daerah. Penetapan jumlah pajak yang terutang dengan menyampaikan sikap kepada wajib pajak, mengadakan pembukuan dan pelaporan mengenai subjek dan objek pajak. Melaksanakan prosedur pembayaran pajak daerah yang mudah, memberikan pelayanan kepada wajib pajak yang merasa keberatan atas penetapan pajak daerah, melakukan penagihan terhadap wajib pajak yang belum melunasi kewajibannya, mengadakan sosialisasi kepada wajib pajak, memantau dan mengawasi serta memeriksa untuk menguji kepatuhan wajib pajak.

Dalam kebijakan mengenai pungutan pajak daerah telah diatur berdasarkan Perda, yang diupayakan tidak berbenturan dengan pungutan pusat. Untuk itu, Pemerintah Daerah dalam melakukan pungutan pajak sesuai dengan fungsinya. Yaitu fungsi *budgeter* dan fungsi regulator. Fungsi *budgeter* yaitu bila pajak sebagai alat untuk mengisi kas negara yang digunakan untuk membiayai kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Sedangkan, fungsi regulator yaitu bila pajak dipergunakan sebagai alat mengatur untuk mencapai tujuan, misalnya : pajak atas rokok, pajak atas minuman keras, pajak ekspor, pajak atas barang mewah dan sebagainya.

8	PAJAK AIR BAWAH TANAH (REALISASI)	-	2.586.483,40	1.397.019,20	1.097.537,00	624.749,60	13.951.219,20	2.927.960,00
	TARGET		4.000.000,00	4.000.000,00	5.000.000,00	1.500.000,00	1.500.000,00	5.000.000,00
	PERSENTASE		64,66	34,93	21,95	41,65	930,08	58,56
9	PAJAK SARANG BURUNG WALET (REALISASI)	-	-	-	-	-	5.125.000,00	9.600.000,00
	TARGET		4.500.000,00	5.000.000,00	5.000.000,00	5.000.000,00	7.000.000,00	10.000.000,00
	PERSENTASE						73,21	96,00
10	PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PEDESAAN DAN PERKOTAAN (PBB P2) (REALISASI)	-	-	-	-	843.246.039,00	683.014.668,00	1.233.140.122,00
	TARGET		-	-	-	643.000.000,00	800.000.000,00	800.000.000,00
	PERSENTASE					131,14	85,38	154,14
11	PAJAK BEA PEROLEHAN HAK ATAS TANAH DAN BANGUNAN (BPHTB) (REALISASI)	-	4.605.431.500,00	74.234.102,50	542.070.075,00	716.263.910,00	2.000.246.688,80	826.076.959,00
	TARGET		10.000.000,00	30.000.000,00	30.000.000,00	100.000.000,00	500.000.000,00	1.000.000.000,00
	PERSENTASE		46054,32	247,45	1806,90	716,26	400,05	82,61

Dengan adanya pajak yang menjadi beban bagi masyarakat mengakibatkan potensi di sektor pajak pun tidak sebanding dengan target yang telah ditetapkan. Maka dengan ini ditinjau kembali terhadap pendapatan asli daerah yang merupakan kemampuan pemerintah daerah dalam merealisasikan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang direncanakan dibandingkan dengan target pajak yang ditetapkan berdasarkan potensi riil daerah.

Dari kesimpulan menunjukkan bahwa rendahnya penerimaan pajak sebagaimana disebut pada tabel di atas diduga oleh banyak faktor yang ada, salah satunya adalah kinerja pegawai, dengan indikator sebagai berikut;

- (a) Sebagian pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- (b) Pegawai yang bertugas sebagai pemungut pajak, belum mempunyai ketrampilan dalam pencatatan pajak, sehingga banyak melakukan kesalahan pencatatan pajak.

- (c) Kurangnya Inisiatif dari para pegawai dalam melakukan terobosan-terobosan baru dalam intensifikasi dan ekstensifikasi pajak daerah
- (d) Kurang disiplinnya pegawai dalam tertib setor pendapatan pungut pajak ke kas daerah,

Kemudian belum tercapainya target pajak juga banyak dipengaruhi oleh faktor implementasi kebijakan pajak daerah, dengan indikator, yaitu:

- (b) Masih terbatasnya media untuk sosialisasi Peraturan Daerah No. 9 / Tahun 2011 tentang Pajak-pajak Daerah sehingga informasi mengenai pajak daerah belum tersampaikan kepada masyarakat luas
- (c) Rendahnya kesadaran Wajib Pajak (WP) dalam membayar pajak dan ketidakpahaman Wajib pajak atas Obyek Pajak
- (d) Sesuai implementasi kebijakan perda Nomor 9 Tahun 2011 tentang Pajak-Pajak Daerah, obyek wajib pajak belum digali secara maksimal, contohnya pajak perhotelan dan pajak indekos atau kontrakan maka diperlukannya target baru untuk mengukur intensifikasi dan ekstensifikasi pengelolaan pajak daerah

Dengan berdasar latar belakang penelitian di atas, maka dengan ini penulis melakukan penelitian dengan judul PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PAJAK DAERAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM RANGKA PENINGKATAN PENERIMAAN PAJAK DAERAH KABUPATEN BULUNGAN.

B. Perumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, salah satu penopang Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah pajak daerah. Penerimaan pajak daerah mempunyai kemampuan untuk lebih maksimalkan dengan peraturan daerah oleh karena itu permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pendapatan asli daerah, dengan membatasi pada pajak daerah. Berdasar uraian masalah di atas, maka rumusan masalah utamanya adalah **Adakah Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah terhadap Kinerja Pegawai dalam Rangka Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah Kabupaten Bulungan?**

Dengan permasalahan tersebut penulis dapat mengambil sub-sub rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh implementasi kebijakan Peraturan Daerah (PERDA) terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan?
2. Adakah pengaruh implementasi kebijakan Peraturan Daerah (PERDA) terhadap penerimaan pajak daerah?
3. Adakah pengaruh kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan terhadap penerimaan Pajak Daerah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan umum dalam penelitian adalah untuk **Menganalisis Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah terhadap Kinerja Pegawai dalam Rangka Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah Kabupaten Bulungan.**

Sedangkan tujuan khusus dari penelitian ini, antara lain;

1. Untuk menganalisis pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan.
2. Untuk menganalisis pengaruh implementasi kebijakan terhadap penerimaan pajak daerah.
3. Untuk menganalisis pengaruh kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan terhadap penerimaan Pajak Daerah.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritik dan praktis, antara lain :

1. Kegunaan Teoritik
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi publik dalam *study public policy*.
 - b. Penelitian ini dapat dijadikan bahan pemahaman dan pembelajaran bagi peneliti maupun mahasiswa lain untuk melakukan penelitian lebih

mendalam mengenai implementasi kebijakan tentang pajak daerah terhadap kinerja pegawai pengelola pajak daerah

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pada pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengambil keputusan dalam permasalahan pengelolaan pajak daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD), kajian bagi pihak yang terkait dengan kebijakan ini sehingga dapat mengoptimalkan keberhasilan kebijakan, serta sebagai bahan literatur untuk semua yang memerlukan teori implementasi Kebijakan di lingkungan Administrasi Publik Universitas Terbuka dan memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Implementasi Kebijakan

a. Pengertian Implementasi Kebijakan

Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi adalah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan (Afan Gaffar, 2009: 295).

Rangkaian kegiatan tersebut mencakup persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Misalnya dari sebuah undang-undang muncul sejumlah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, maupun Peraturan Daerah, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan implementasi termasuk di dalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan, dan tentu saja siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut, dan bagaimana mengantarkan kebijakan secara konkrit ke masyarakat.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah

yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan tersebut. Kebijakan publik dalam bentuk Undang-Undang atau Peraturan Daerah adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan kebijakan publik yang bisa langsung dioperasionalkan antara lain: Keputusan Presiden, Instruksi Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas, dan lain-lain (Riant Nugroho Dwijowijoto, 2004: 158-160).

Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (1979) yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab, menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa: memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan Negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian (Solichin Abdul Wahab, 1997: 64-65).

Pengertian implementasi di atas apabila dikaitkan dengan kebijakan adalah bahwa sebenarnya kebijakan itu tidak hanya dirumuskan lalu dibuat dalam suatu bentuk positif seperti undang-undang dan kemudian didiamkan dan tidak dilaksanakan atau

diimplementasikan, tetapi sebuah kebijakan harus dilaksanakan atau diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan merupakan suatu upaya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan sarana-sarana tertentu dan dalam urutan waktu tertentu (Bambang Sunggono, 1994:137).

Implementasi kebijakan dengan istilah *A Model of The Policy Implementation*. Proses implementasi ini merupakan sebuah abstraksi atau performansi dari suatu pelaksanaan kebijakan yang pada dasarnya secara sengaja dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan publik yang tinggi dan berlangsung dengan hubungan berbagai variabel.

Proses implementasi kebijakan publik baru dapat dimulai apabila tujuan-tujuan kebijakan publik telah ditetapkan, program-program telah dibuat, dan dana telah dialokasikan untuk pencapaian tujuan kebijakan tersebut. Adapun teori implementasi kebijakan dari beberapa ahli adalah sebagai berikut :

1) Teori Implementasi Kebijakan George Edward III (1980) dengan pendekatan *Direct and Indirect Impact On Implementation* yang dikutip oleh Budi Winarno, faktor-faktor yang mendukung implementasi kebijakan, yaitu :

a) Komunikasi

Ada tiga hal penting yang dibahas dalam proses komunikasi kebijakan, yakni transmisi, konsistensi, dan kejelasan (*clarity*).

Faktor pertama yang mendukung implementasi kebijakan adalah transmisi. Seorang pejabat yang mengimplementasikan keputusan harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan. Faktor kedua yang mendukung implementasi kebijakan adalah kejelasan, yaitu bahwa petunjuk-petunjuk pelaksanaan kebijakan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi komunikasi tersebut harus jelas. Faktor ketiga yang mendukung implementasi kebijakan adalah konsistensi, yaitu jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas.

b) Sumber-sumber

Sumber-sumber penting yang mendukung implementasi kebijakan meliputi: staf yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan pelayanan publik.

c) Kecenderungan-kecenderungan atau tingkah laku-tingkah laku

Kecenderungan dari para pelaksana mempunyai konsekuensi konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu yang dalam hal ini berarti adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan

sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal.

d) Struktur birokrasi

Birokrasi merupakan salah satu badan yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kebijakan, baik itu struktur pemerintah dan juga organisasi-organisasi swasta (Budi Winarno, 2002: 126-151).

2) Teori Implementasi Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gun

Adapun syarat-syarat untuk dapat mengimplementasikan kebijakan negara secara sempurna, yaitu :

- a) Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan atau instansi pelaksana tidak akan mengalami gangguan atau kendala yang serius. Hambatan-hambatan tersebut mungkin sifatnya fisik, politis dan sebagainya.
- b) Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumber-sumber yang cukup memadai.
- c) Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar tersedia.
- d) Kebijaksanaan yang akan diimplementasikan didasarkan oleh suatu hubungan kausalitas yang handal.
- e) Hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungnya.
- f) Hubungan saling ketergantungan kecil.

- g) Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan.
- h) Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat.
- i) Komunikasi dan koordinasi yang sempurna.
- j) Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna.

(Solichin Abdul Wahab, 1997: 71-78).

3) Teori Proses Implementasi Kebijakan menurut Van Meter dan Horn yang kemudian dikutip oleh Budi Winarno, faktor-faktor yang mendukung implementasi kebijakan yaitu:

- a) Ukuran-ukuran dan tujuan kebijakan

Dalam implementasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran suatu program yang akan dilaksanakan harus diidentifikasi dan diukur karena implementasi tidak dapat berhasil atau mengalami kegagalan bila tujuan-tujuan itu tidak dipertimbangkan.

- b) Sumber-sumber Kebijakan

Sumber-sumber yang dimaksud adalah mencakup dana atau perangsang (*incentive*) lain yang mendorong dan memperlancar implementasi yang efektif.

c) Karakteristik badan-badan pelaksana

Karakteristik badan-badan pelaksana erat kaitannya dengan struktur birokrasi. Struktur birokrasi yang baik akan mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan.

d) Kondisi ekonomi, sosial dan politik

Kondisi ekonomi, sosial dan politik dapat mempengaruhi badan-badan pelaksana dalam pencapaian implementasi kebijakan.

e) Kecenderungan para pelaksana

Intensitas kecenderungan-kecenderungan dari para pelaksana kebijakan akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian kebijakan (Budi Winarno, 2002:110).

Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah tidak hanya ditujukan dan dilaksanakan untuk intern pemerintah saja, akan tetapi ditujukan dan harus dilaksanakan pula oleh seluruh masyarakat yang berada di lingkungannya.

Menurut James Anderson yang dikutip oleh Bambang Sunggono (1994:137), masyarakat mengetahui dan melaksanakan suatu kebijakan publik dikarenakan :

- 1) Respek anggota masyarakat terhadap otoritas dan keputusan-keputusan badan-badan pemerintah;
- 2) Adanya kesadaran untuk menerima kebijakan;

- 3) Adanya keyakinan bahwa kebijakan itu dibuat secara sah, konstitusional, dan dibuat oleh para pejabat pemerintah yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan;
- 4) Sikap menerima dan melaksanakan kebijakan publik karena kebijakan itu lebih sesuai dengan kepentingan pribadi;
- 5) Adanya sanksi-sanksi tertentu yang akan dikenakan apabila tidak melaksanakan suatu kebijakan (Bambang Sunggono, 1994 : 144).

b. Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan bila dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan (Budi Winarno, 2002:102).

Menurut Edward III dalam *Implementing Public Policy* (1980) ada empat faktor yang menentukan keberhasilan kebijakan suatu kebijakan yaitu faktor komunikasi, sumber daya, birokrasi, dan disposisi.

- 1) Faktor komunikasi merupakan prasyarat utama bagi implementasi kebijakan yang efektif adalah bahwa mereka yang melaksanakan keputusan harus mengetahui apa yang harus dilakukan dan meneruskan kepada personel yang tepat sehingga kebijakan yang akan diimplementasikan dapat diterapkan pada masyarakat (*target groups*).

- 2) Faktor Sumber Daya berperan penting dalam implementasi kebijakan publik meskipun cermat dan konsisten ketentuan dan aturan dalam suatu kebijakan, namun jika para pelaksana yang bertanggung jawab kurang mempunyai sumber sumber untuk melaksanakan kebijakan dengan efektif , maka implementasi kebijakan tidak akan berjalan dengan efektif. Sumber yang penting dalam implementasi kebijakan meliputi staf yang mempunyai keterampilan atau keahlian yang memadai serta dengan jumlah yang cukup, untuk melaksanakan tugas, wewenang atau perintah dari atasan. Informasi berupa petunjuk bagaimana cara mengimplementasikan kebijakan serta kesanggupan ikut terlibat dalam implementasi kebijakan tersebut sehingga para implementor tidak melakukan kesalahan dalam pelaksanaannya. Dana untuk membiayai operasional dan fasilitas fasilitas yang diperlukan untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut. Kurang cukupnya sumber-sumber tersebut maka ketentuan atau aturan dalam kebijakan tersebut tidak dapat berjalan dengan efektif.
- 3) Disposisi (sikap pelaksana) adalah bagaimana sikap para pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan. Implementasi kebijakan dapat berjalan efektif, jika para implementor tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan namun memiliki keinginan yang kuat untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut,

- 4) Struktur Birokrasi merupakan salah satu wadah keseluruhan dalam pelaksanaan suatu kebijakan. Pada dasarnya, para pelaksana kebijakan mungkin mengetahui apa yang dilakukan dan mempunyai sumber sumber untuk mengimplementasikannya, namun dapat terhambat karena ketidakefisiennya struktur birokrasi yang ada.

c. Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan

Menurut Bambang Sunggono (1994:137), implementasi kebijakan mempunyai beberapa faktor penghambat, yaitu:

1) Isi kebijakan

Pertama, implementasi kebijakan gagal karena masih samarnya isi kebijakan, maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terperinci, sarana-sarana dan penerapan prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. *Kedua*, karena kurangnya ketetapan intern maupun ekstern dari kebijakan yang akan dilaksanakan.

Ketiga, kebijakan yang akan diimplementasikan dapat juga menunjukkan adanya kekurangan-kekurangan yang sangat berarti.

Keempat, penyebab lain dari timbulnya kegagalan implementasi suatu kebijakan publik dapat terjadi karena kekurangan-kekurangan yang menyangkut sumber daya-sumber daya

pembantu, misalnya yang menyangkut waktu, biaya/dana dan tenaga manusia.

2) Informasi

Implementasi kebijakan publik mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik. Informasi ini justru tidak ada, misalnya akibat adanya gangguan komunikasi.

3) Dukungan

Pelaksanaan suatu kebijakan publik akan sangat sulit apabila pada pengimplementasiannya tidak cukup dukungan untuk pelaksanaan kebijakan tersebut.

4) Pembagian Potensi

Sebab musabab yang berkaitan dengan gagalnya implementasi suatu kebijakan publik juga ditentukan aspek pembagian potensi diantara para pelaku yang terlibat dalam implementasi. Dalam hal ini berkaitan dengan diferensiasi tugas dan wewenang organisasi pelaksana.

Struktur organisasi pelaksanaan dapat menimbulkan masalah-masalah apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau ditandai oleh adanya pembatasan-pembatasan yang kurang jelas (Bambang Sunggono, 1994: 149-153).

Adanya penyesuaian waktu khususnya bagi kebijakan-kebijakan yang kontroversial yang lebih banyak mendapat penolakan warga masyarakat dalam implementasinya.

Menurut Anderson yang dikutip oleh Bambang Sunggono, faktor-faktor yang menyebabkan anggota masyarakat tidak mematuhi dan melaksanakan suatu kebijakan publik, yaitu :

- 1) Adanya konsep ketidakpatuhan selektif terhadap hukum, dimana terdapat beberapa peraturan perundang-undangan atau kebijakan publik yang bersifat kurang mengikat individu-individu;
- 2) Karena anggota masyarakat dalam suatu kelompok atau perkumpulan dimana mereka mempunyai gagasan atau pemikiran yang tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan hukum dan keinginan pemerintah;
- 3) Adanya keinginan untuk mencari keuntungan dengan cepat diantara anggota masyarakat yang mencenderungkan orang bertindak dengan menipu atau dengan jalan melawan hukum;
- 4) Adanya ketidakpastian hukum atau ketidakjelasan ukuran kebijakan yang mungkin saling bertentangan satu sama lain, yang dapat menjadi sumber ketidakpatuhan orang pada hukum atau kebijakan publik;
- 5) Apabila suatu kebijakan ditentang secara tajam (bertentangan) dengan sistem nilai yang dianut masyarakat secara luas atau

kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat. (Bambang Sunggono, 1994: 144-145).

Suatu kebijakan publik akan menjadi efektif apabila dilaksanakan dan mempunyai manfaat positif bagi anggota-anggota masyarakat. Dengan kata lain, tindakan atau perbuatan manusia sebagai anggota masyarakat harus sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemerintah atau negara. Sehingga apabila perilaku atau perbuatan mereka tidak sesuai dengan keinginan pemerintah atau negara, maka suatu kebijakan publik tidaklah efektif. Peraturan perundang-undangan merupakan sarana bagi implementasi kebijakan publik. Suatu kebijakan akan menjadi efektif apabila dalam pembuatan maupun implementasinya didukung oleh sarana-sarana yang memadai. Adapun unsur-unsur yang harus dipenuhi agar suatu kebijakan dapat terlaksana dengan baik, yaitu:

- 1) Peraturan hukum ataupun kebijakan itu sendiri, di mana terdapat kemungkinan adanya ketidakcocokan-ketidakcocokan antara kebijakan-kebijakan dengan hukum yang tidak tertulis atau kebiasaan yang berlaku dalam masyarakat.
- 2) Mentalitas petugas yang menerapkan hukum atau kebijakan. Para petugas hukum (secara formal) yang mencakup hakim, jaksa, polisi, dan sebagainya harus memiliki mental yang baik dalam melaksanakan (menerapkan) suatu peraturan perundang-undangan atau kebijakan. Sebab apabila terjadi yang sebaliknya, maka akan

terjadi gangguan-gangguan atau hambatan-hambatan dalam melaksanakan kebijakan/peraturan hukum.

- 3) Fasilitas, yang diharapkan untuk mendukung pelaksanaan suatu peraturan hukum. Apabila suatu peraturan perundang-undangan ingin terlaksana dengan baik, harus pula ditunjang oleh fasilitas-fasilitas yang memadai agar tidak menimbulkan gangguan-gangguan atau hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya.
- 4) Warga masyarakat sebagai obyek, dalam hal ini diperlukan adanya kesadaran hukum masyarakat, kepatuhan hukum, dan perilaku warga masyarakat seperti yang dikehendaki oleh peraturan perundang-undangan (Bambang Sunggono, 1994: 158).

Implementasi kebijakan pajak daerah dan kinerja keuangan berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandu (2011), dimana diperoleh hasil bahwa banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan pendapatan pajak daerah diantaranya kinerja pegawai, motivasi pegawai, jenis pajak yang diberlakukannya.

Nurarifah (2010) mendapatkan bukti yang signifikan antara hubungan kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai. Nurarifah mendapatkan hasil dari penelitiannya yang menggunakan metode survey bahwa Kebijakan pajak daerah secara positif signifikan mempengaruhi kinerja aparat, hal tersebut berarti bahwa kebijakan pajak daerah yang sesuai terhadap kebutuhan aparat mampu mendorong aparat untuk bekerja lebih baik.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Aktual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Prawirosentono (2002: 14) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika

Sedharmayanti (2003:147) menyatakan kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Yang paling penting pada pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu atau kelompok kerja sesuai dengan aturan yang sudah berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Robbins (2006: 13) menyatakan kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya.

Wulandari (2015) memperoleh bukti bahwa kinerja pegawai pajak berupa pemeriksaan pajak mempengaruhi secara positif

signifikan terhadap penerimaan pajak daerah. Penelitian Wulandari (2015) ini menjadi salah satu bukti bahwa kinerja pegawai mampu meningkatkan penerimaan pajak.

b. Tujuan Penilaian Kinerja karyawan

Dalam Undang-undang Nomer 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada pasal 75, menyebutkan bahwa penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir.

Menurut Robbins (2006: 21) tujuan penilaian kinerja karyawan antara lain:

- 1) Untuk mengambil keputusan personalia secara umum, sehingga dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dengan promosi, transfer atau pemberhentian.
- 2) Dapat dijadikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- 3) Dapat dijadikan kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
- 4) Untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja.
- 5) Digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

c. Indikator untuk Mengukur Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Disisi lain, Soedjono (2005) menyebutkan 6 (enam) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

- 1) Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- 6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

d. Metode Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, bukan mengenai orang. Penilaian pegawai adalah suatu aktivitas yang dilakukan sehubungan dengan kecakapan dan prestasi pegawai atau pemegang jabatan tertentu dalam sebuah organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2005: 44) metode penilaian kinerja adalah metode yang berorientasi pada masa lalu yang terdiri dari:

- 1) Skala Peringkat (*Rating Scale*)

Penilaian diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kinerja penyuluh pertanian dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Penilai akan memberikan angka yang menunjukkan perbedaan antara kinerja yang lebih baik dan yang lebih buruk.

2) Daftar Pertanyaan (*Checklist*)

Menjelaskan beranekaragam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

3) Metode Peristiwa Kritis

Pemilihan yang berdasarkan pada catatan yang dibuat penilai atas perilaku penyuluh pertanian.

4) Metode Peninjauan Lapangan

Penilai turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapatkan informasi dari atasan langsung perihal prestasi penyuluh pertanian, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

5) Test dan Observasi Prestasi Kerja

Penyuluh pertanian dinilai, diuji kemampuannya baik melalui ujian tertulis maupun melalui ujian praktik yang langsung diawasi dan diamati oleh penilai.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap pegawai dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan

baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Bagi atasan penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan besarnya balas jasa dan penempatan karyawan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut.

Mangkunegara (2007: 23) banyak beragam perpektif manfaat pengembangan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia. Manfaat tersebut antara lain:

1) Perbaikan kinerja

Umpan balik bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

3) Keputusan penempatan

Promosi, mutasi, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif misalnya dalam bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya mampu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifik karyawan.

6) Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7) Ketidakakuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal.

8) Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosa kesalahan tersebut.

Lebih lanjut menurut Veithzal Rivai (2005: 23) manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain:
 - a) Meningkatkan motivasi.
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.

- d) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatas.
 - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- 2) Manfaat bagi penilaian
- a) Peningkatan kepuasan kerja.
 - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
 - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari manajer atau pun karyawan.
 - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
 - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
- 3) Manfaat bagi perusahaan
- a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja sebagai hasil kerja seorang pegawai yang secara keseluruhan akan membentuk kinerja dari suatu organisasi maupun instansi, maka kesadaran diri dari pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sangatlah dituntut. Sementara kinerja pegawai itu sendiri juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan

kerja dan tingkat imbalan serta dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu Patnet – lawyer menurut Donelly, Bebson dan Ivancevich dalam Rivai (2005) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2001) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Variabel individu, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan dan lain sebagainya
2. Variabel situasional, berupa:
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran temperatur dan ventilasi)
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Gomes (2003)

menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Kemampuan

- Pengetahuan (Pendidikan pengalaman, latihan dan minat)
- Ketrampilan (kecakapan dan kepribadian)

2. Faktor Motivasi

- Kondisi sosial (organisasi formal dan informasi, kepemimpinan)
- Serikat kerja kebutuhan individu (fisiologi, sosial dan egostik)
- Kondisi fisik lingkungan kerja

Di samping memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja atau prestasi kerja pegawai, juga perlu diperhatikan unsur-unsur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai menurut Flippo (1990) adalah:

1. Kualitas kerja meliputi : ketepatan waktu, ketelitian, ketrampilan dan ketepatan sasaran
2. Kuantitas kerja meliputi: merupakan keluaran yang tidak hanya berupa tugas reguler tetapi tugas-tugas ekstra dan mendesak
3. Hubungan kerja meliputi: perubahan pekerjaan teman kerja dan kerjasama dengan rekan kerja atau atasan

4. Ketangguhan meliputi: kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, dan ketaatan pada peraturan yang ditetapkan.

3. Kebijakan Pajak Daerah

a. Kebijakan Fiskal

Kebijakan fiskal adalah kebijakan ekonomi yang digunakan pemerintah untuk mengelola/mengarahkan perekonomian ke kondisi yang lebih baik atau diinginkan dengan cara mengubah penerimaan dan pengeluaran pemerintah.

Kebijakan fiskal daerah merupakan salah satu kebijakan dalam perekonomian yang dilakukan oleh pemerintah melalui instrumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintah provinsi yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. APBD berisi daftar sistematis dan terperinci yang memuat rencana penerimaan dan pengeluaran daerah selama satu tahun anggaran.

APBD merupakan instrumen untuk mengatur pengeluaran dan pendapatan daerah dalam rangka membiayai pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, mencapai pertumbuhan ekonomi, meningkatkan pendapatan nasional, mencapai stabilitas perekonomian, dan menentukan arah serta prioritas pembangunan secara umum.

Dalam buku teori ekonomi makro, penerimaan pemerintah diasumsikan berasal dari pajak. Besarnya pajak yang diterima

pemerintah dipengaruhi oleh tingkat 16 pendapatan, sebaiknya pajak dapat dipengaruhi pola perilaku produksi dan konsumsi.

Secara ekonomi, pajak dapat didefinisikan sebagai pemindahan sumber daya yang ada disektor rumah tangga dan perusahaan (dunia usaha) ke sektor pemerintah melalui mekanisme pemungutan tanpa wajib memberi balas jasa langsung. Jika, pungutan pemerintah sifatnya memberi balas jasa langsung, maka pungutan tersebut disebut retribusi. (Budiarto, 2008).

b. Teori Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

Pendapatan daerah adalah semua penerimaan uang melalui rekening kas umum daerah yang menambah ekuitas dana lancar yang merupakan hak pemerintah daerah dalam 1 (satu) tahun anggaran yang tidak perlu dibayar kembali oleh daerah (UU No 33 Tahun 2004). Sehubungan dengan hal tersebut, pendapatan daerah yang dianggarkan dalam APBD merupakan perkiraan yang terukur secara rasional yang dapat dicapai untuk setiap sumber pendapatan. Pendapatan Daerah merupakan hak Pemerintah daerah yang diakui sebagai penambah nilai kekayaan bersih dalam periode yang bersangkutan. Semua barang dan jasa sebagai hasil dari kegiatan-kegiatan ekonomi yang beroperasi di wilayah domestik, tanpa memerhatikan apakah faktor produksinya berasal dari atau dimiliki oleh penduduk daerah tersebut.

Reformasi Keuangan Daerah sebagai konsekuensi logis dari otonomi daerah memberikan peluang untuk menunjukkan kemampuan

dalam mengelola anggaran pendapatan daerah tanpa banyak campur tangan Pemerintah Pusat atau Provinsi (Pasal 40 PP No. 105/2000). Dapat dikatakan bahwa yang menjadi perhatian utama dalam Pengelolaan Keuangan Daerah adalah adanya paradigma baru dalam manajemen atau pengelolaan anggaran pendapatan daerah. Anggaran pendapatan dan belanja daerah sebagai suatu arahan kegiatan operasional dan sebagai suatu alat komunikasi terhadap publik. Masing-masing maksud atau tujuan tersebut mempunyai kriteria-kriteria tersendiri untuk evaluasinya, menurut (Coe (1989) dalam Mardiasmo, 2002: 108).

c. Peningkatan Penerimaan Pajak

Pembahasan tentang peningkatan penerimaan pajak telah dilakukan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian Suryadi (2006) menyimpulkan bahwa kepatuhan wajib pajak yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja penerimaan pajak.

Sumitro (1990) menyatakan bahwa peningkatan pajak daerah dapat dilakukan melalui dua cara yaitu

1. Intensifikasi Pajak

Intensifikasi pajak adalah peningkatan intensitas pungutan terhadap suatu subyek dan obyek pajak yang potensial namun belum tergarap atau terjaring pajak memperbaiki kinerja pemungutan agar dapat mengurangi kebocoran-kebocoran yang ada. Upaya Intensifikasi dapat ditempuh melalui beberapa cara yaitu:

- a. Penyempurnaan administrasi pajak
- b. Peningkatan mutu pegawai atau petugas pemungut
- c. Perluasan Undang-Undang Pajak

2. Ekstensifikasi Pajak

Ekstensifikasi pajak yaitu upaya memperluas subyek dan obyek pajak serta penyesuaian tarif. Ekstensifikasi pajak antara lain dapat ditempuh melalui

- a. Perluasan wajib pajak
- b. Penyempurnaan tarif
- c. Perluasan obyek pajak

B. Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun penelitian ini, dilakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya.

Suryadi (2006) menguji hubungan kausal kesadaran, pelayanan, kepatuhan wajib pajak dan pengaruhnya terhadap kinerja penerimaan pajak dengan bukti empiris bahwa kesadaran, pelayanan dan kepatuhan wajib pajak berhubungan dengan kinerja penerimaan pajak. Penelitian Suryadi (2006) menunjukkan hasil positif yang mempengaruhi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Nama/ Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	2	3	4
Irma Ika Melati & Andri Prastiwi S.E., M.Si., Akt. / 2016	Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah	Metode pengujian regresi berganda. Persamaan regresi	Koefisien Determinasi Berdasarkan tabel diketahui nilai adjusted R square sebesar 0,415. Hal ini menunjukkan bahwa 41,5% variasi dari kinerja pegawai Kementerian Keuangan dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.
Agave Sianturi (2010)	Analisis pajak daerah terhadap belanja modal	Analisis Regresi Linier Berganda Variabel dependen: Belanja Modal Variabel independen: a. Pajak daerah b. Retribusi daerah	Pajak daerah berpengaruh signifikan terhadap belanja modal. Retribusi daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap belanja modal.
Khairani (2012)	Analisis Kontribusi Pajak Parkir Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Palembang	Metode penelitian kausalitas, yaitu meneliti tentang hubungan sebab-akibat antarvariabel.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh pajak parkir dapat meningkatkan penerimaan pendapatan asli daerah Kota Palembang.

Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah:

1. Persamaan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel yang dikemukakan yaitu implementasi kebijakan pajak daerah, kinerja pegawai, dan atau penerimaan pajak daerah. Model statistik yang dipergunakan untuk pengujian adalah regresi linear dan metode analisis jalur dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS

2. Perbedaan

Beberapa perbedaan yang ada dari penelitian terdahulu, antara lain (1) model penelitian (2) indikator penelitian dengan spesifikasi kinerja pegawai dalam rangka peningkatan penerimaan pajak daerah (3) lokasi, sampel, dan tahun penelitian

C. Kerangka Berpikir

Di dalam suatu Negara terdapat sebuah penerimaan yang salah satu sumber pemasukannya berasal dari pajak. Pentingnya pajak didalam suatu instansi atau perusahaan dikarenakan pajak merupakan suatu sumber penerimaan bagi Negara. Setiap pemasukan pajak bagi pemerintah diharapkan penerimaannya dapat optimal sesuai dengan target dan potensi yang telah ditetapkan karena pajak itu sangat berpengaruh bagi pembangunan nasional yang dilakukan tahap demi tahap yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat baik spiritual maupun material sesuai dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Oleh

sebab itu, tanpa adanya biaya yang memadai untuk melaksanakan pembangunan, dimana pembiayaan pembangunan di Negara kita sebagian besar berasal dari penerimaan pajak. Maka baik pemerintah maupun masyarakat harus bersama-sama menegakkan kesadaran bahwa pentingnya membayar pajak.

Dimana pengertian pajak menurut Rochmat Soemitro yang dikutip oleh Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati menyatakan bahwa: Pajak adalah iuran rakyat kepada kas Negara (peralihan kekayaan dari sektor partikulir ke sektor pemerintah) berdasarkan Undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (kontraprestasi), yang langsung dapat ditunjukkan dan yang digunakan untuk membiayai pengeluaran umum.

Seperti yang telah diuraikan diatas, dengan demikian dapat diketahui bahwapajak dapat dipungut oleh pemerintah berdasarkan undang-undang yang telah ditetapkan dan digunakan untuk pengeluaran Negara.

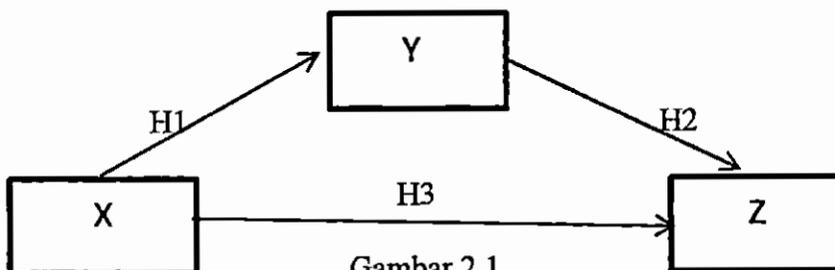
Pajak yang dipungut oleh pemerintah tersebut merupakan salah satu penerimaan pendapatan terbesar Negara, baik pendapatan pusat maupun pendapatan asli daerah. Dimana pengertian PAD menurut Djamu Kertabudi adalah: Pengertian Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan penerimaan yang diperoleh daerah dari sumber-sumber dalam wilayahnya sendiri yang dipungut berdasarkan Undang-undang.

Semua Pendapatan Asli Daerah bersumber dari pajak daerah dan retribusi daerah. Dimana dalam penelitian ini lebih ditekankan pada pajak daerah. Pengertian pajak daerah dalam buku Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah mendefinisikan bahwa pajak daerah adalah: Kontribusi wajib kepada Daerah yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan Daerah bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. (2009:28).

Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa pajak itu adalah untuk membiayai pemerintahan baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang merupakan suatu sistem perpajakan Indonesia yang pada dasarnya merupakan beban bagi masyarakat, sehingga perlu dijaga agar beban tersebut adil.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat dijelaskan dalam suatu skema kerangka pemikiran sebagai berikut:

Dari kerangka pemikiran dapat diperoleh kerangka penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

1) Variabel Bebas/Independent (X)

Dalam penelitian variabel bebas yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti adalah variabel X adalah **Implementasi Kebijakan Pajak Daerah**.

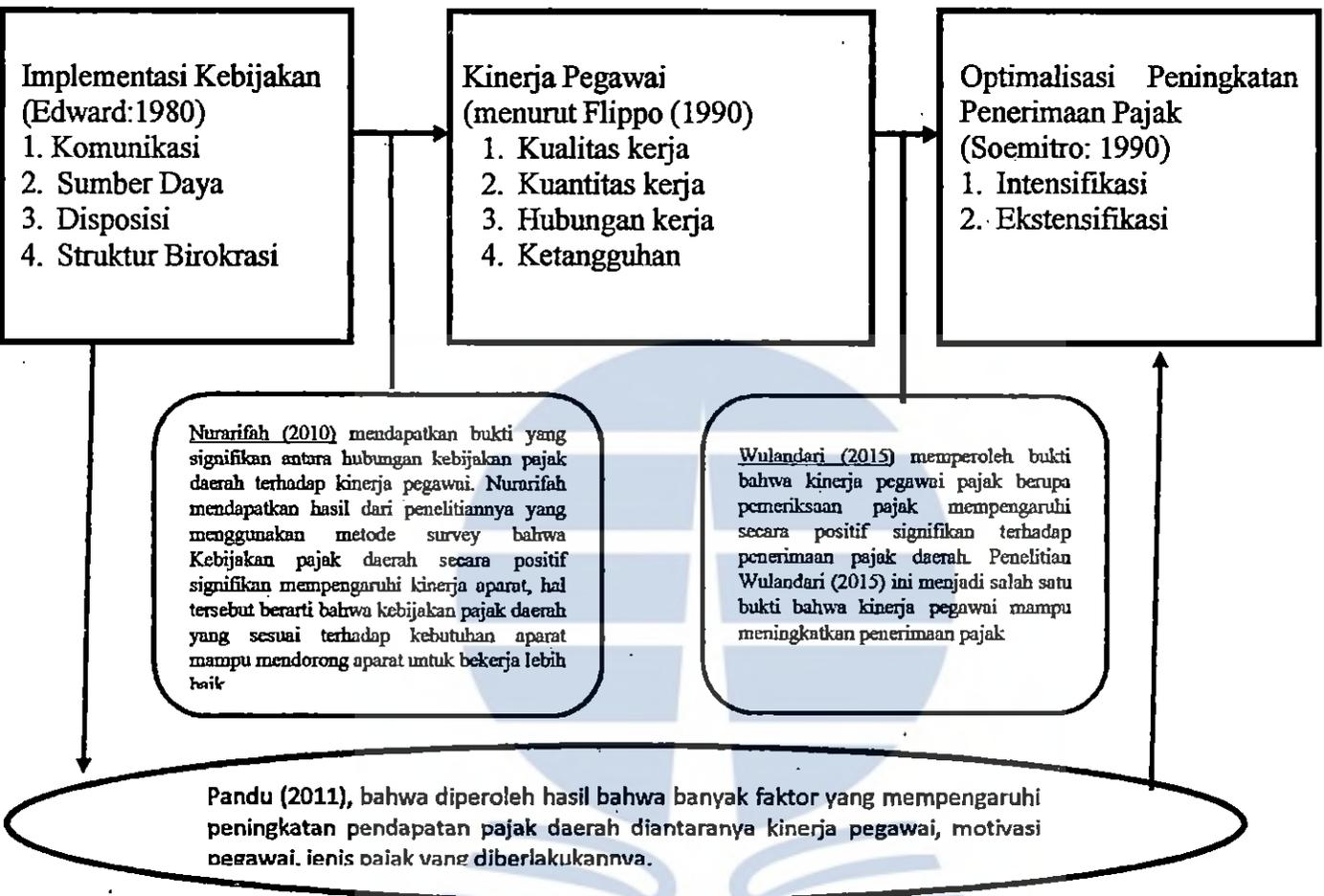
2) Variabel Perantara/Intervening (Y)

Dalam penelitian ini variabel intervening adalah **kinerja pegawai**. Variabel kinerja pegawai secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur, merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

3) Variabel Terikat/Dependen (Z)

Dalam penelitian variabel bebas yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti adalah variabel Z adalah **Penerimaan Pajak Daerah**.

Berdasarkan kerangka' pemikiran di atas, dapat dijelaskan dalam suatu skema kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2
Skema Kerangka Pemikiran

D. Operasionalisasi Variabel

Menurut Indriantoro (2002:69), Operasionalisasi variabel adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau

mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Sesuai dengan judul penelitian yang diambil yaitu :

1. Variabel Implementasi Kebijakan

Implementasi/pelaksanaan Kebijakan dapat didefinisikan dengan beberapa dimensi. Untuk menganalisis kondisi variabel implementasi kebijakan, selanjutnya dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 10 pertanyaan, yang masing-masing disertai lima kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Operasional variabel implementasi adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi
- b. Sumber Daya
- c. Disposisi
- d. Struktur Birokrasi

2. Variabel Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja digunakan untuk berkomunikasi dengan masyarakat tentang lembaga atau kinerja program. Perusahaan memberikan laporan mengenai kinerja mereka kepada masyarakat luas melalui media cetak, konferensi pers, dan internet.

3. Variabel Peningkatan Penerimaan Pajak

Sumitro (1990) menyatakan bahwa optimalisasi peningkatan pajak daerah dapat dilakukan melalui dua cara yaitu

- a. Intensifikasi dan
- b. Ekstensifikasi Pajak

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	
Implementasi Kebijakan (Edward III)	1. Komunikasi	1. Transmisi	1	
		2. Kejelasan	2	
		3. Konsistensi	3	
	2. Sumber daya	1. Staf	4	
2. Informasi 3. Konsistensi		5 6		
3. Disposisi	1. Sikap Pelaksana Kebijakan	7		
	2. Insentif	8		
4. Struktur birokrasi	1. Pembagian Kerja	9		
	2. SOP dan fragmentasi	10		
Kinerja Pegawai (Flippo : 1990)	1. Kualitas Kerja	1. Ketepatan waktu	11	
		2. Ketelitian	12	
		3. Ketrampilan	13	
		4. Ketepatan Sasaran	14	
	2. Kuantitas Kerja	1. Tugas Reguler	15	
		2. Tugas Ekstra	16	
		3. Tugas mendesak	17	
	3. Hubungan Kerja	1. Pekerjaan Teman Kerja	18	
		2. Kerjasama Rekan Kerja	19	
		3. Atasan	20	
	4. Ketangguhan	1. Kedisiplinan	21	
		2. Inisiatif	22	
		3. Loyalitas	23	
		4. Ketaatan Peraturan	24	
	Penerimaan Pajak (Soemitro : 1990)	1. Intensifikasi	1. Penyempurnaan administrasi pajak	25
			2. Peningkatan mutu pegawai atau petugas pemungut	26
3. Penyempurnaan Undang-Undang Pajak			27	
2. Ekstensifikasi		1. Perluasan wajib pajak	28	
		2. Penyempurnaan tarif	29	
		3. Perluasan obyek pajak	30	

Operasional Variabel

1. Implementasi Kebijakan

1.1. Komunikasi. Komunikasi dalam konteks penelitian ini digunakan agar pelaksanaan kebijakan peraturan daerah tentang pajak daerah pada Kabupaten Bulungan dapat berjalan dengan baik.

1.2.1. Transmisi. Transmisi seperti penyampai pesan, isi pesan, media yang digunakan, serta sasaran penerima pesan, serta perubahan sebagai akibat komunikasi.

1.2.2. Kejelasan. Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (street-level-bureaucrats) harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak ambigu

1.2.3. Konsistensi. Perintah yang di berikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan

1.2. Sumber Daya. Sumber daya diposisikan sebagai input dalam organisasi sebagai suatu sistem yang mempunyai implikasi yang bersifat ekonomis dan teknologis. Secara ekonomis, sumber daya bertalian dengan biaya yang bersifat ekonomis dan teknologis

1.2.1. Staf. Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau pegawai (street-level bureaucrats). Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi

kebijakan, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup menyelesaikan persoalan implementasi kebijakan, tetapi diperlukan sebuah kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan

1.2.2. Informasi. Dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk, yaitu : pertama, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintahan yang telah ditetapkan

1.2.3. Konsistensi. Konsistensi berarti ketetapan dan kemantapan (dalam bertindak); ketaatan: kebijakan pemerintah mencerminkan suatu konsistensi dalam menghadapi pembangunan yang sedang kita laksanakan

1.3. Disposisi. Kecenderungan-kecenderungan atau disposisi merupakan salah satu faktor yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif

1.3.1. Sikap Pelaksana Kebijakan. Disposisi pada sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh

pejabat-pejabat yang lebih atas. Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personal pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat

1.3.2. Insentif. Insentif merupakan salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingannya diri sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambahkan keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik

1.4. Struktur Birokrasi

1.4.1. Pembagian Kerja, meliputi; dimensi division of work,

Dimensi kejelasan garis komando dan koordinasi, serta

Dimensi cakupan kendali

1.4.2. SOP dan Fragmentasi. Pelaksanaan suatu kebijakan akan dapat berjalan dengan baik apabila adanya standar operasi prosedur sebagai pedoman pelaksanaan kebijakan yang telah dibuat agar berjalan dengan sistematis, sedangkan Fragmentasi adalah pembagian

tanggung jawab sebuah bidang kepada unit-unit organisasi.

2. Kinerja Pegawai

- 2.1. Kualitas Kerja berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja, dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai, Ketetapan Waktu, Ketrampilan, Ketepatan Sasaran
- 2.2. Kuantitas Kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan/ dicapai, (dapat diukur melalui kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, antara lain dalam Tugas Reguler, Tugas Ekstra, Tugas Mendesak
- 2.3. Hubungan Kerja, sikap pegawai dapat diukur melalui pandangannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan tingkat kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja satu tim
- 2.4. Ketangguhan, Ketangguhan dapat diukur melalui tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diperintahkan oleh atasannya, tingkat kebiasaan pegawai dalam menjaga keselamatan dirinya dalam bekerja (Kedisiplinan), tingkat inisiatif pegawai dalam menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaannya (Inisiatif), loyalitas pada korps kesatuan maupun

organisasi di mana pegawai tersebut bekerja (Loyalitas) serta tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja (Ketaatan Peraturan)

3. Penerimaan Pajak

3.1. Intensifikasi pajak, peningkatan intensitas pungutan terhadap suatu subyek dan obyek pajak yang potensial namun belum digarap atau terjaring pajak serta memperbaiki kinerja pungutan agar dapat mengurangi kebocoran-kebocoran yang ada. Upaya intensifikasi ini dapat ditempuh melalui tiga cara

3.1.1. Penyempurnaan administrasi pajak

3.1.2. Peningkatan mutu pegawai atau petugas pemungut

3.1.3. Penyempurnaan Undang-Undang Pajak

3.2. Ekstensifikasi, sementara itu, ekstensifikasi pajak merupakan upaya memperluas subyek dan obyek pajak serta penyesuaian tarif. Ekstensifikasi pajak antara lain dapat ditempuh melalui;

3.2.1. Perluasan wajib pajak

3.2.2. Penyempurnaan tarif

3.2.3. Perluasan obyek pajak

Sementara penggabungan dua langkah jitu tersebut, intensifikasi dan ekstensifikasi inilah sebagai upaya dan kegiatan yang ditempuh oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan dalam menggali Pendapatan Asli Daerah (PAD), antara lain melakukan pendataan objek pajak-pajak baru, melakukan implementasi bimbingan teknis peraturan perundang-undangan mengenai pajak daerah,

memberikan penghargaan kepada wajib pajak yang mana wajib pajak tersebut bayar tepat pada waktunya, penyebaran wajib pajak PBB dan P2 perkotaan dan pedesaan, rekonsiliasi dengan SKPD terkait khususnya untuk pajak dan pendapatan lainnya dalam upaya peningkatan PAD

E. Hipotesis

Untuk memecahkan masalah yang ada maka perlu merumuskan hipotesis sehingga suatu penelitian dan pemecahan masalah akan lebih terarah. Hipotesis sebagai jawaban sementara atau jawaban teoritis terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Hipotesis tersebut diuji (dibuktikan) kebenarannya atau ketidakbenarannya dengan pengumpulan dan penganalisaan data penelitian.

2. Pada hipotesis utama, diketahui bahwa terdapat hipotesis nol (H_0) dan hipotesis kerja (H_1)

➤ Hipotesis Nol (H_0) :

Tidak terdapat pengaruh implementasi kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai dalam rangka peningkatan penerimaan pajak daerah kabupaten Bulungan

➤ Hipotesis Kerja (H_1):

Terdapat pengaruh signifikan antara implementasi kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai dalam rangka peningkatan penerimaan pajak daerah Kabupaten Bulungan.

2. Sub Hipotesis I

➤ Hipotesis Nol (H_0) :

Tidak terdapat pengaruh implementasi kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan

➤ Hipotesis Kerja (H_1):

Terdapat pengaruh implementasi kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan

3. Sub Hipotesis 2:

➤ Hipotesis Nol (H_0) :

Tidak terdapat pengaruh implementasi kebijakan pajak daerah terhadap peningkatan penerimaan pajak daerah Kabupaten Bulungan

➤ Hipotesis Kerja (H_1):

Terdapat pengaruh implementasi kebijakan pajak daerah terhadap peningkatan penerimaan pajak daerah Kabupaten Bulungan

4. Sub Hipotesis 3:

➤ Hipotesis Nol (H_0) :

Tidak terdapat pengaruh kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan terhadap peningkatan penerimaan pajak daerah kabupaten Bulungan

➤ Hipotesis Kerja (H_1):

Terdapat pengaruh kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan terhadap peningkatan penerimaan pajak daerah kabupaten Bulungan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan yang ada didalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif statistik dengan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini merupakan survei lapangan (*field survey*). Penelitian survey lapangan merupakan suatu penelitian yang dilakukan di lapangan yang dipergunakan pada sampel dari suatu populasi untuk pengumpulan data yang diambil dari suatu kuesioner.

Bicara mengenai 'pengukuran', yang langsung terkait dengan hal itu adalah, ada alat ukurnya, ada satuan ukuran, dan ada sesuatu yang terukur atau telah dimodifikasi agar dapat diukur. Mungkin kita sudah terbiasa dengan yang namanya kuesioner. Kuesioner, dalam format apapun, merupakan suatu alat ukur dari studi kuantitatif. Kuesioner untuk metode kuantitatif biasanya mempunyai struktur yang sudah baku dan kebanyakan berupa pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan dimana peneliti menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh nara sumber atau responden sesuai dengan perilaku mereka. Karena tujuan utama yang ingin dicapai dari suatu studi kuantitatif adalah mendapatkan ukuran-ukuran dari perilaku responden, maka sample yang dibutuhkan pun relatif lebih banyak dibanding metode kualitatif. Hal ini memang sudah disyaratkan secara mendasar oleh metode analisis data yang nantinya akan digunakan dalam pengolahan data. Misalnya, angka minimum sample untuk pengolahan data

menggunakan metode inferensi adalah 30, maka itulah minimum jumlah sample yang dibutuhkan.

Metode Penelitian Kuantitatif: Adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena social di jabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variable dan indicator. Setiap variable yang di tentukan di ukur dengan memberikan symbol – symbol angka yang berbeda – beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variable tersebut. Penelitian kuantitatif dipandang sebagai sesuatu yang bersifat konfirmasi dan deduktif, sedangkan penelitian kualitatif bersifat eksploratoris dan induktif. Bersifat konfirmasi disebabkan karena metode penelitian kuantitatif ini bersifat menguji hipotesis dari suatu teori yang telah ada. Penelitian bersifat mengkonfirmasi antara teori dengan kenyataan yang ada dengan mendasarkan pada data ilmiah baik dalam bentuk angka. Penarikan kesimpulan bersifat deduktif yaitu dari sesuatu yang bersifat umum ke sesuatu yang bersifat khusus. Hal ini berangkat dari teori-teori yang membangunnya. Jenis Metode Penelitian kuantitatif banyak menggunakan hitungan, statistik, dan tabel, dengan kaidah-kaidah tertentu. Biasanya, Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan questioner. Penelitian kuantitatif sering digunakan dalam berbagai disiplin ilmu, baik ilmu-ilmu alam maupun ilmu sosial seperti biologi, fisika, kimia, matematika, sosiologi, jurnalisme, ekonomi, dan lain sebagainya. Metode penelitian ini berbeda dengan metode penelitian kualitatif karena

menggunakan hitungan-hitungan, sedangkan metode penelitian kualitatif menggunakan kata-kata atau deskripsi. Sifat-sifat yang terdapat dalam Penelitian kuantitatif antara lain berisi penghitungan besaran atau jumlah, pengukuran tingkat kejadian, pembuktian sesuatu, prediksi suatu variabel berdasarkan variabel lain, tindakan atau eksperimen, dan pembuktian suatu hipotesa. Penelitian yang digunakan untuk Penelitian Kuantitatif ini merupakan penelitian yang sistematis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi beserta hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif sendiri bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan teori-teori, model-model matematis, dan hipotesis yang berhubungan dengan fenomena alam. Bagian sentral dari penelitian ini adalah proses pengukurannya karena ini dapat memberikan hubungan yang fundamental antara ekspresi matematis dan pengamatan empiris dari hubungan-hubungan kuantitatif. Selanjutnya perlu diketahui bahwa metode penelitian kuantitatif mempunyai cakupan yang sangat luas. Secara umum metode penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu eksperimental dan noneksperimental. Penelitian eksperimental terdiri dari beberapa bagian, antara lain eksperimen kuasi, subjek tunggal, dan sebagainya. Sedangkan penelitian non eksperimental terdiri berupa komparatif, deskriptif, survey, korelasional, dan lain sebagainya.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2014: 33).

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen juga bisa disebut juga variabel bebas merupakan variabel stimulasi, *predictor*, *antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2014: 28).

Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan peraturan daerah kabupaten Bulungan Nomor 9 tahun 2011 tentang pajak –pajak daerah.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 14).

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan peningkatan penerimaan pajak daerah sebagai variabel terikat atau dependen.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur (Ghozali, 2012: 44). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kinerja pegawai.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 215).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Tanjung Selur Kabupaten Bulungan yang berjumlah 42 pegawai.

2. Sampel

Sugiyono (2014: 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel penelitian ini adalah semua populasi yang ada yaitu berjumlah 42 pegawai.

C. Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dan kehandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian, Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2012:52).

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor butir pernyataan dengan total skor konstruk. Hipotesis yang diajukan:

H_0 = Skor butir pernyataan berkorelasi positif dengan total skor

H_A = Skor butir pernyataan tidak berkorelasi positif dengan total skor

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n-2, keputusan valid tidaknya butir pernyataan adalah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid (Ghozali, 2012: 53).

Pengukuran ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Selengkapnya hasil uji validitas kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

- a. Hasil Uji Validitas Variabel Implementasi Kebijakan Pajak Daerah (X)

Jumlah pernyataan variabel implementasi kebijakan pajak daerah berjumlah 10 butir pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan langkah mengkorelasikan setiap skor butir pernyataan dengan skor total seluruh butir pernyataan. Hasil lengkap uji validitas variabel implementasi kebijakan pajak daerah disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1

Hasil Uji Validitas Variabel Implementasi Kebijakan Pajak Daerah

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	0,586	0,304	Valid
X2	0,570	0,304	Valid
X3	0,396	0,304	Valid
X4	0,508	0,304	Valid
X5	0,675	0,304	Valid
X6	0,632	0,304	Valid
X7	0,588	0,304	Valid
X8	0,525	0,304	Valid
X9	0,620	0,304	Valid
X10	0,728	0,304	Valid

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan Tabel 3.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel implementasi kebijakan pajak daerah (X) yang terdiri dari 10 butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil ini dapat dibuktikan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sedangkan nilai koefisien korelasi antara 0,396 s/d 0,728.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Jumlah pernyataan variabel kinerja pegawai berjumlah 14 butir pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan langkah

mengkorelasikan setiap skor butir pernyataan dengan skor total seluruh butir pernyataan. Hasil lengkap uji validitas variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.2.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Z1	0,500	0,304	Valid
Z2	0,615	0,304	Valid
Z3	0,602	0,304	Valid
Z4	0,664	0,304	Valid
Z5	0,695	0,304	Valid
Z6	0,706	0,304	Valid
Z7	0,608	0,304	Valid
Z8	0,537	0,304	Valid
Z9	0,579	0,304	Valid
Z10	0,504	0,304	Valid
Z11	0,676	0,304	Valid
Z12	0,530	0,304	Valid
Z13	0,400	0,304	Valid
Z14	0,411	0,304	Valid

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan Tabel 3.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel kinerja pegawai (Z) yang terdiri dari 14 butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil ini dapat dibuktikan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sedangkan nilai koefisien korelasi antara 0,500 s/d 0,706.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah (Y)

Jumlah pernyataan variabel peningkatan penerimaan pajak daerah berjumlah 6 butir pernyataan, Uji validitas dilakukan

dengan langkah mengkorelasikan setiap skor butir pernyataan dengan skor total seluruh butir pernyataan, Hasil lengkap uji validitas variabel peningkatan penerimaan pajak daerah disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.3.

Hasil Uji Validitas Variabel Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,726	0,304	Valid
Y2	0,854	0,304	Valid
Y3	0,712	0,304	Valid
Y4	0,728	0,304	Valid
Y5	0,735	0,304	Valid
Y6	0,666	0,304	Valid

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan Tabel 3.3 tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah (Y) yang terdiri dari 6 butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil ini dapat dibuktikan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sedangkan nilai koefisien korelasi antara 0,666 s/d 0,854.

1. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2012:48). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha.

Secara umum koefisien reliabilitas alpha dikatakan reliabel apabila koefisien alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Critical	Keterangan
Implementasi Kebijakan	0,770	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,831	0,70	Reliabel
Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah	0,827	0,70	Reliabel

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan Tabel 3.4 tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel atau handal, Hasil ini dapat dibuktikan dari nilai alpha lebih besar dari nilai *critical*,

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Data yang dipergunakan adalah data primer.

Data yang diperoleh langsung dari responden peneliti dilakukan/ dikumpulkan dengan teknik melalui kuesioner pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan. Data penelitian merupakan persepsi tentang implementasi kebijakan, kinerja pegawai dan peningkatan penerimaan pajak daerah.

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan member serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014: 142). Data diperoleh melalui kuesioner kuisisioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin (*5-point likert scale*)

dimulai dari poin 1 sangat tidak benar (STB), poin 2 tidak benar (TB), poin 3 netral (N), poin 4 benar (S), poin 5 sangat benar (SB).

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner, selain itu data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok yaitu hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan. Sebelum kuesioner digunakan untuk instrumen penelitian, dilajukan uji validitas dan reliabilitas

2. Data sekunder, dikumpulkan melalui studi dokumentasi.

Studi dokumentasi untuk mengumpulkan data yang terkait implementasi kebijakan berupa peraturan daerah, kinerja pegawai, serta pajak daerah kabupaten Bulungan. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam hal ini data sekunder

yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kab Bulungan.

E. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear

ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2012: 110).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (DW Test). Uji DW digunakan hanya untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan menyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen (Ghozali, 2012:111)

Hipotesis yang akan diuji adalah:

H_0 = tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_A = ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

Tabel. 3.5
Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negative	Tolak	$4-d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negative	No Decision	$4-d_u \leq d \leq 4-d_l$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Terima	$d_u < d < 4-d_u$

Sumber: Ghozali (2012:111)

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan

ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2012: 139).

Cara mendeteksi ada atau tidaknya masalah dan gejala heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2012: 139).

Menurut Ghozali (2012: 139) dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas.
- c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2012:164). Uji yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test

(K-S) dengan membuat hipotesis:

H_0 = Data residual berdistribusi normal

H_A = Data residual tidak berdistribusi normal

Keputusan uji KS, jika diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal, sebaliknya jika diperoleh nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2012: 165).

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*), yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, berguna untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2012: 249).

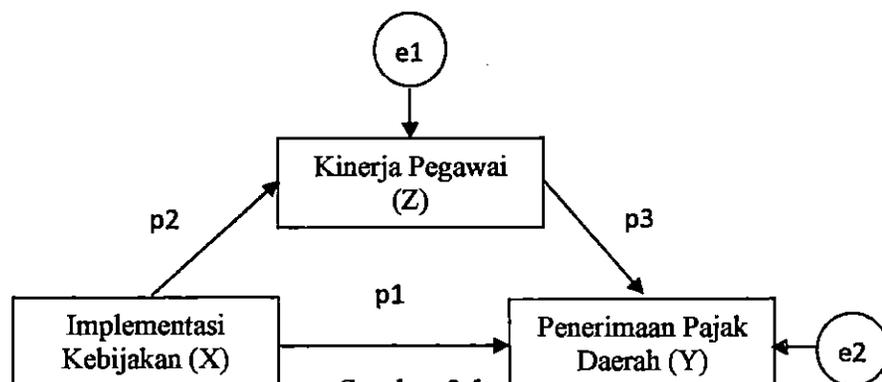
Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah

menunjukkan hubungan antar variabel. Didalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Hubungan antara variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Independen (X), yaitu implementasi kebijakan
- 2) Variabel Intervening (Z), yaitu kinerja pegawai
- 3) Variabel Dependen (Y), yaitu peningkatan penerimaan pajak daerah

Berdasarkan persamaan structural tersebut di atas maka dapat digambarkan diagram model analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung X ke Y} &= p_1 \\ \text{Pengaruh tak langsung X ke Z ke Y} &= p_2 \times p_3 \\ \text{Total pengaruh (korelasi X ke Y)} &= \overline{p_1 + (p_2 \times p_3)} \end{aligned}$$

$$\text{Besarnya } e^2 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

Rumus persamaan analisis jalur:

$$Z = a + b_1X + e$$

$$Y = a + b_2X + b_3Z + e$$

Dimana:

Y = variabel peningkatan penerimaan pajak daerah

Z = variabel kinerja pegawai

X = variabel implementasi kebijakan

a = konstanta

b₁ = nilai koefisien regresi variabel implementasi kebijakan

b₂ = nilai koefisien regresi variabel implementasi

b₃ = nilai koefisien regresi variabel kinerja pegawai

e = variabel error

b. Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen.

Uji t menggunakan uji dua pihak (*two tail test*), digunakan apabila hipotesis nol (H₀) berbunyi “sama dengan” dan hipotesis alternatif berbunyi “tidak sama dengan” (Sugiyono, 2014:14).

Menurut Subagyo dan Djarwanto (2011:169) langkah-langkah

uji t sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

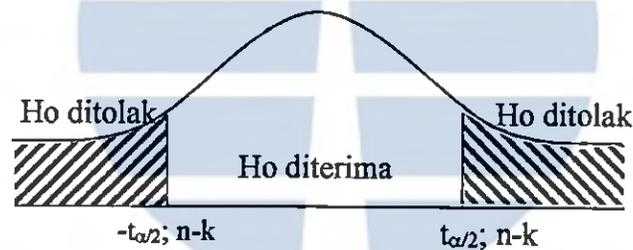
$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

$H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

- 2) Menentukan tingkat signifikansi (α)

$$t_{\text{tabel}} = t_{\alpha/2; n-k}$$

- 3) Menentukan kriteria pengujian dua arah



Ho diterima apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\alpha/2; n-k}$

Ho ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\alpha/2; n-k}$

- 4) Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\beta_i}{SE\beta_i}$$

Keterangan:

β_i = koefisien regresi variabel independen ke-i

$SE\beta$ = standar error variabel independen ke i

- 5) Menarik Kesimpulan

Nilai t_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai t_{tabel} .

Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen.

c. Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yang terdapat di dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2012:33).

Uji F menggunakan uji satu pihak (*one tail test*), digunakan apabila hipotesis nol (H_0) berbunyi “lebih kecil” dan hipotesis alternatif berbunyi “lebih besar” (Sugiyono, 2014:16).

Menurut Subagyo dan Djarwanto (2011:171) langkah-langkah uji F sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

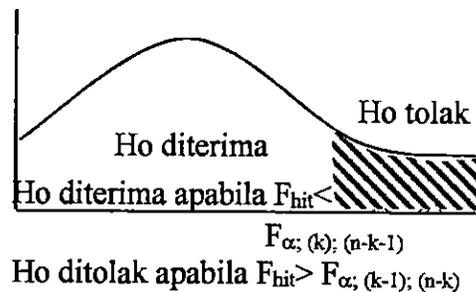
$H_0: \beta_1, \beta_2 < 0$ ada pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen

$H_a: \beta_1, \beta_2 > 0$ tidak ada pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen

2) Menentukan *level of Significance* (α)

$$F_{tabel} = F_{\alpha; (k); (n-k-1)}$$

3) Menentukan kriteria pengujian satu arah



4) Nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R)^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel bebas yang digunakan

n = Jumlah sampel

5) Menarik Kesimpulan

Nilai F_{tabel} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai F_{hitung} .

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

d. Uji Koefisien Determinasi (R Square/ R^2)

Uji koefisien determinasi R Square digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1, Nilai R Square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012: 97).

Menurut Subagyo dan Djarwanto (2011: 113) untuk mengetahui variabel bebas yang dominan, digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\sum ei^2}{\sum yi^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi majemuk

ei^2 = Nilai kuadrat residu

yi^2 = Nilai kuadrat variabel terikat

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R Square akan meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan Adjusted R Square seperti yang banyak dianjurkan oleh peneliti (Ghozali, 2012: 97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Sekilas tentang BPPRD Kabupaten Bulungan

Organisasi dan tata kerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan, disusun berdasarkan Peraturan Daerah kabupaten Bulungan No. 10 Tahun 2013 bagian ke empat belas Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kabupaten Bulungan pasal 147 Susunan Organisasi, yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas Pokok Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kabupaten Bulungan yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah daerah dibidang Administrasi Keuangan Daerah khususnya pengelolaan Pendapatan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu dalam merumuskan kebijakan perencanaan operasional program organisasi pengelolaan pendapatan daerah melalui Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, dana perimbangan melalui Bagi Hasil Pajak, Bagi Hasil Bukan Pajak, Dana Alokasi

Umum, dana Alokasi Khusus, Bagi hasil pajak daerah dan bantuan Keuangan dari Pemerintah provinsi serta penatausahaan akuntansi dan pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan sesuai sistem akuntansi keuangan daerah didasarkan atas standar akuntansi pemerintahan dan menerapkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dilingkungan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan dengan kebijakan umum daerah dan norma, standar, prosedur, kriteria serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- b. Fungsi Pokok Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kabupaten Bulungan mempunyai fungsi antara lain:
 - 1) Perumusan kebijakan teknis perencanaan program operasional dan administrasi keuangan daerah khususnya pengadministrasian pendapatan daerah dalam upaya pembinaan, pengembangan, koordinasi, monitoring, evaluasi penyelenggaraan urusan pengelolaan pendapatan daerah dalam penanganan perpajakan, retribusi dan dana perimbangan serta penatausahaan pendapatan daerah sekaligus pertanggungjawaban pelaksanaannya sesuai norma, standar dan prosedur yang berlaku dan serta kebijakan umum daerah;
 - 2) Penyelenggara urusan pemerintahan di bidang administrasi keuangan daerah khususnya pengadministrasian pendapatan daerah dengan melaksanakan pengkoordinasian kebijakan program kedinasan urusan kesekretariatan organisasi kelembagaan

keuangan daerah dengan pelaksanaan penataan organisasi kelembagaan dan peningkatan kapasitas aparatur pengelolaan pendapatan daerah dengan penetapan perda tentang pokok-pokok pendapatan daerah sesuai norma, standar dan prosedur yang berlaku;

- 3) Pelaksanaan pungutan pendapatan daerah yang ditetapkan dengan perda mengenai penetapan kebijakan pelaksanaan pengelolaan, pembinaan dan pengawasan pajak dan retribusi daerah;
- 4) Pelaksanaan penatausahaan pembukuan dan pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran pendapatan daerah dengan penetapan kebijakan tentang sistem dan prosedur akuntansi pengelolaan pendapatan daerah, penyusunan laporan dan pertanggungjawaban sesuai norma, standar dan prosedur serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku ; dan
- 5) Pelaksanaan dan pengkoordinasian, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan program strategis serta pelaksanaan tugas-tugas lain yang dan/atau diperintahkan oleh Kepala Daerah sesuai dengan kebijakan umum daerah dan ruang lingkup tupoksi dan tanggungjawab kewenangan.

2. Visi

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kabupaten Bulungan telah disebutkan pada BAB I yaitu mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan

pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah dibidang administrasi keuangan daerah khususnya pengelolaan pendapatan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu dalam merumuskan kebijakan perencanaan operasional program organisasi pengelolaan pendapatan daerah melalui pajak daerah dan retribusi daerah.

Menghadapi tantangan dimasa mendatang yang semakin kompleks, Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kabupaten Bulungan harus selalu senantiasa mampu menciptakan peluang dan inovasi yang dapat membantu percepatan penyampaian tujuan sebagai sebuah organisasi pemerintah. Dengan meningkatnya persaingan, tantangan dan tuntutan masyarakat akan pelayanan prima mendorong Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten bulungan untuk mempersiapkan diri agar tetap eksis dan unggul dengan senantiasa mengupayakan perubahan kearah perbaikan.

Perubahan tersebut dilakukan secara bertahap (gradual), terencana, konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil atau manfaat yang telah ditentukan, oleh sebab itu perlu ditetapkan sebuah visi yang jelas dan terarah yang menunjukkan cara pandang jauh ke depan kemana Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kabupaten Bulungan akan diarahkan dan apa yang akan dicapai maupun diperoleh.

Sejalan dengan Visi Pemerintah Kabupaten Bulungan yaitu “Mewujudkan Kabupaten Bulungan Sebagai Wilayah Agroindustri Utama

yang Berwawasan Lingkungan, Menuju Masyarakat yang Semakin Berkualitas, Adil dan Sejahtera” Maka Visi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan adalah : PELAYANAN PRIMA DAN TERTIB ADMINISTRASI MENUJU OPTIMALISASI PENDAPATAN DAERAH.

Penjelasan mengenai visi tersebut di atas dapat diterangkan sebagai berikut:

- a. Pelayanan Prima, artinya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi, baik yang berkaitan dengan fungsi organisasi sebagai koordinator maupun pelayanan langsung atas kegiatan pemungutan pajak dan retribusi yang menjadi sumber pendapatan/penerimaan daerah Kabupaten Bulungan.
- b. Tertib Administrasi, artinya melakukan kegiatan organisasi secara internal yang berkaitan dengan pelaksanaan dari fungsi masing-masing unit **didalam organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bulungan** agar menjalankan kegiatannya secara optimal sehingga dapat mendukung kinerja organisasi secara makro.
- c. Optimalisasi Pendapatan, artinya upaya untuk memberikan fungsi-fungsi dalam manajemen organisasi, agar dapat diperoleh hasil pendapatan/penerimaan daerah yang mampu memberikan sumbangan pendanaan kepada jalannya organisasi Pemerintah Kabupaten Bulungan dengan kondisi yang terus meningkat dari tahun ke tahun hingga mencapai kondisi kemandirian pembiayaan.

3. Misi

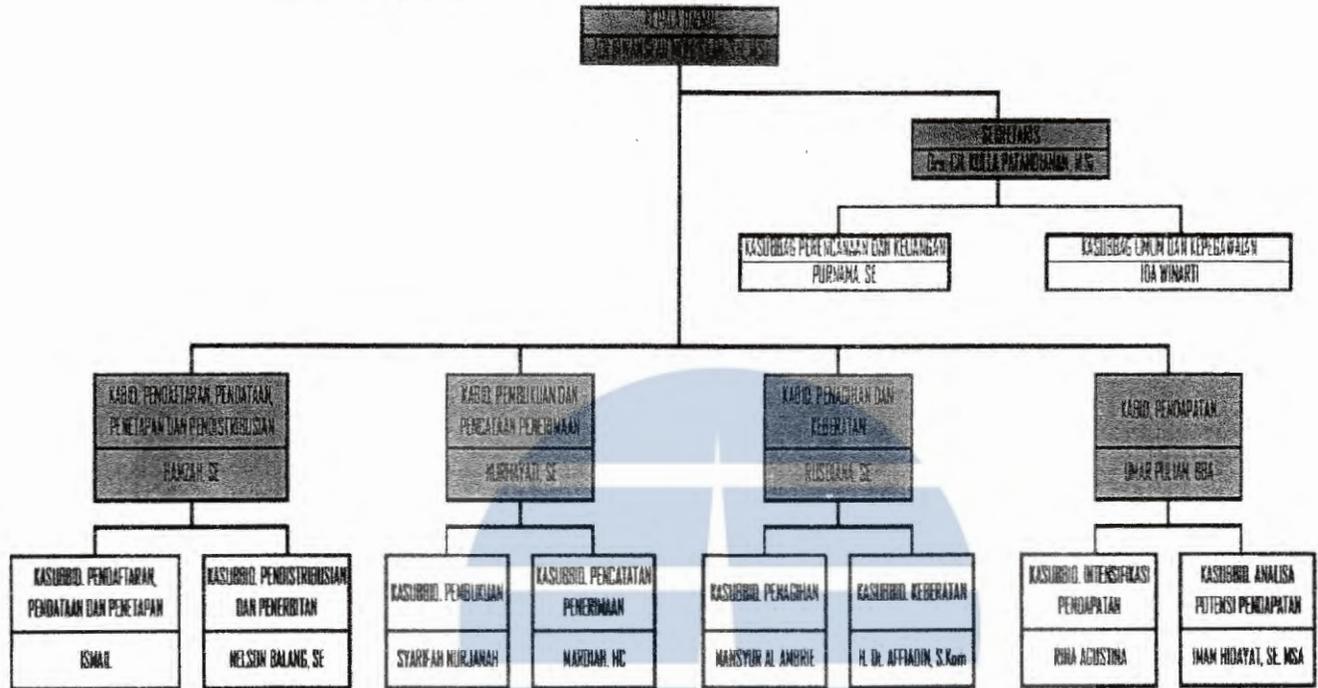
Untuk mewujudkan visi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bulungan sebagaimana yang telah digariskan diatas, maka dipandang perlu pula untuk menggariskan beberapa misi yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bulungan yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (*profesionalisme*) aparatur di bidang Pendapatan Daerah.
- b. Memberikan pelayanan yang cepat, tepat dan akurat kepada masyarakat sebagai wajib pajak daerah.
- c. Memberdayakan masyarakat agar berperan aktif dalam pembayaran pajak daerah.
- d. Menggali sumber-sumber pendapatan asli daerah dan pendapatan lainnya.

4. Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah semua program dan kegiatan dalam melaksanakan misi. Tujuan dicanangkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Pada dasarnya tujuan adalah suatu kondisi ideal, lebih berhasil, lebih maju, lebih bahagia, yang ingin diwujudkan atau dihasilkan, atau dengan kata lain ingin menjadikan suatu realita antara *keinginan (das solen)* dan *kenyataan (das sein)*, pada kurun waktu tertentu.

5. Struktur Organisasi



Gambar 4.1.

Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Pajak & Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan

Susunan Organisasi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) kabupaten Bulungan

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat membawahkan :
 - a. Sub bagian Umum;
 - b. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan
3. Bidang Pendataan dan Pendaftaran membawahkan ;
 - a. Seksi Pendaftaran dan Penerbitan;
 - b. Seksi pendataan; dan
 - c. Seksi Dokumentasi.
4. Bidang Penetapan membawahkan:

- a. Seksi Perhitungan ; dan
 - b. Seksi Pemeriksaan.
5. Bidang Penagihan membawahkan ;
 - a. Seksi penagihan;
 - b. Seksi keberatan; dan
 - c. Seksi Penerimaan lain-lain.
 6. Bidang Pembukuan Akuntansi membawahkan ;
 - a. Seksi Akuntansi; dan
 - b. Seksi penerimaan dan persediaan Benda Berharga
 7. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD)
 8. Kelompok Jabatan Fungsional

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Kuesioner Penelitian

Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Tanjung Selur Kabupaten Bulungan berjumlah 42 orang, sampel yang digunakan berjumlah 42 orang, sehingga *respon rate* 100%. Berikut adalah rincian tingkat pengembalian kuesioner penelitian yang tersaji dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Rincian Tingkat Pengembalian Kuesioner Penelitian

	Jumlah
Jumlah Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi	42 orang
Sampel Penelitian	42 orang
Kuesioner yang dibagikan kepada responden	42 kuesioner
Kuesioner yang dikembalikan	42 kuesioner
Kuesioner yang dikembalikan diisi tidak lengkap	0 kuesioner
Kuesioner yang diolah	42 kuesioner

$$\text{Respon Rate} = \frac{42}{42} \times 100\% = 100\%$$

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan Tabel 4.1. tersebut disimpulkan tingkat pengembalian kuesioner *respon rate* sebesar 100%. Jadi berdasarkan tingkat pengembalian kuesioner di atas, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 42 kuesioner.

2. Deskripsi Responden Penelitian

Hasil penyebaran kuesioner terhadap pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Tanjung Selur Kabupaten Bulungan diperoleh distribusi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan.

a. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan umur responden, maka diperoleh penyebaran data penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.2.

Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur	Distribusi Frekuensi	
	Frekuensi	Persentase
21 – 30 Tahun	4	9,5
31 – 40 Tahun	21	50,0
41 – 50 Tahun	14	33,3
> 50 Tahun	3	7,1
Jumlah	42	100,0

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi umur responden terdiri dari 4 orang (9,5%), berumur 21–30 tahun, 21 orang (50%) berumur 31–40 tahun, 14 orang (33,3%) berumur 41–50 tahun, dan hanya 3 orang (7,1%) berumur > 50 tahun. Hal ini menunjukkan kebanyakan pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Tanjung Selur Kabupaten Bulungan berumur 31 – 40 tahun.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, maka diperoleh penyebaran data penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Distribusi Frekuensi	
	Frekuensi	Persentase
Pria	28	66,7
Wanita	14	33,3
Jumlah	42	100,0

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan Tabel IV.3. di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi jenis kelamin responden terdiri dari 28 orang (66,7%) berjenis kelamin pria, dan 14 orang (3,3%) berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan kebanyakan pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Tanjung Selur Kabupaten Bulungan berjenis kelamin pria.

c. Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan status perkawinan responden, maka diperoleh penyebaran data penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Distribusi Frekuensi	
	Frekuensi	Persentase
Kawin	30	75
Belum Kawin	10	25
Jumlah	40	100

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi status perkawinan responden terdiri dari 30 orang (75%) berstatus kawin, dan 10 orang (25%) berstatus belum kawin. Hal ini menunjukkan kebanyakan pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Tanjung Selur Kabupaten Bulungan berstatus sudah kawin.

d. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden, maka diperoleh penyebaran data penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.5.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Distribusi Frekuensi	
	Frekuensi	Persentase
SMA	20	47,6
D3	9	21,4
S1	11	26,2
S2	2	4,8
Jumlah	42	100,0

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi pendidikan responden terdiri dari 20 orang (47,6%) pendidikannya tamat SMA, 9 orang (21,4%) pendidikannya tamat D3, 11 orang (26,2%) pendidikannya tamat S1 dan hanya 2 orang (4,8%) Hal ini menunjukkan kebanyakan pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Tanjung Selur Kabupaten Bulungan berpendidikan tamat SMA.

3. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian terdiri dari nilai *minimum*, *maximal*, *mean* dan *standard deviation*. Selanjutnya deskripsi data penelitian dapat disajikan ke dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Deskriptif Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Dev.</i>
Implementasi Kebijakan Pajak Daerah	26	48	39,07	3,652
Kinerja Pegawai	39	62	48,62	5,793
Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah	20	30	24,64	2,649

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan pada variabel Implementasi Kebijakan Pajak Daerah (X) diperoleh nilai skor total *minimum* 26, nilai skor total *maximum* 48, nilai skor total *mean* 39,07 dan nilai skor total *Standard Deviation* 3,652. Variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai skor total *minimum* 39, nilai skor total *maximum* 62, nilai skor total *mean* 48,62 dan nilai skor total *Standard Deviation* 5,793. Variabel Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah (Z) diperoleh nilai skor total *minimum* 20, nilai skor total *maximum* 30, nilai skor total *mean* 24,64 dan nilai skor total *Standard Deviation* 2,649. (Standart Deviation: simpangan baku)

Hasil uji deskripsi data penelitian di atas selanjutnya diuraikan satu persatu indikator setiap variabel penelitian. Hasil uji deskripsi jawaban responden per indikator dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel 4.7.
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator
Pada Variabel Implementasi Kebijakan Pajak Daerah

No	Indikator	Jumlah Kumulatif	Persentase	Rerata	Kriteria
1	Komunikasi dalam arahan dan perintah kerja telah dapat dipahami dengan baik (dari level terendah hingga level teratas)	176	83,81	4,19	Baik
2	Kejelasan perintah kerja/disposisi dari atasan dapat diterima dan dikerjakan oleh staf pelaksana dengan baik	171	81,43	4,07	Baik
3	Atasan/level teratas memberikan perintah kerja/disposisi memegang prinsip konsistensi sesuai dengan tujuan pencapaian dari tugas tersebut	172	81,90	4,10	Baik
4	Keberhasilan dalam suatu tujuan unit kerja adalah salah satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang memadai, mencukupi ataupun tingkat kompetensi	173	82,38	4,12	Baik
5	informasi mengenai kebijakan yang diambil pimpinan cukup relevan dan reliabel terhadap permasalahan yang dihadapi	162	77,14	3,86	Cukup
6	Konsistensi dalam bidang/bagian kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan serta skill yang ada	144	68,57	3,43	Kurang Baik
7	Personil pelaksana dipilih dan diangkat dari orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan masyarakat	154	73,33	3,67	Cukup
8	Insentif memberikan penghargaan kepada seorang pelaksana tugas sehingga	157	74,76	3,74	Cukup

	memotivasi pelaksana untuk mengimplementasi kebijakan dengan baik				
9	Pembagian kerja sesuai tugas pokok dan fungsi pada jabatan dan posisi masing-masing pelaksana	168	80,00	4,00	Baik
10	Standar Operasional Prosedur dalam tataran implementasinya, sudah dijalankan sesuai aturan yang ada	164	78,10	3,90	Cukup
	Jumlah	1641	78,42		Baik
	Prosentase		78,142		Baik

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan tabel hasil penelitian di atas diketahui bahwa variabel implementasi kebijakan pajak daerah indikator pernyataan nomer 6 yang menyatakan konsistensi dalam bidang/bagian kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan serta skill yang ada diperoleh nilai rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 3,43 dengan persentase 68,57% sehingga pernyataan ini termasuk kriteria kurang Baik, sedangkan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah pernyataan nomer 1 yang menyatakan komunikasi dalam arahan dan perintah kerja telah dapat dipahami dengan baik (dari level terendah hingga level teratas) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19 dengan prosentase 83,81% dan termasuk kriteria Baik. Sehingga angka rata-rata terhitung dari keseluruhan diukur sebesar 78,142% dan dalam kriteria Cukup (Kriteria Cukup, rentang nilai antara 70,00% – 80,00%), angka 78,142% menunjukkan bahwa teori Edward III sudah dilaksanakan/ diterapkan dengan cukup baik sesuai variabel Implementasi Kebijakan Pajak Daerah.

Tabel 4.8.
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator
Pada Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Jumlah Kumulatif	Persentase	Rerata	Kriteria
1	Semua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	147	70,00	3,50	Cukup
2	Semua pegawai menunjukkan sikap teliti dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	159	75,71	3,79	Cukup
3	Semua pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang minim.	146	69,52	3,48	Kurang Baik
4	Semua pegawai memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik.	149	70,95	3,55	Baik
5	Semua pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan dengan baik.	140	66,67	3,33	Kurang Baik
6	Semua pegawai memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditugaskan.	137	65,24	3,26	Kurang Baik
7	Semua pegawai Mampu bekerja lebih cepat pada saat dibutuhkan.	146	69,52	3,48	Kurang Baik
8	Semua pegawai mampu bekerja sama dengan ASN yang lain dalam kelompok kerja.	157	74,76	3,74	Cukup
9	Semua pegawai mampu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.	169	80,48	4,02	Baik
10	Semua pegawai mampu menjalin komunikasi yang baik dengan atasan.	151	71,90	3,60	Cukup
11	Semua pegawai tidak menunda pekerjaan yang diberikan.	135	64,29	3,21	Kurang Baik
12	Semua pegawai mampu dan dapat bekerja sendiri tanpa bantuan pegawai lainnya.	133	63,33	3,17	Kurang Baik

13	Semua pegawai selalu loyal kepada atasan terhadap pekerjaan.	140	66,67	3,33	Kurang Baik
14	Semua pegawai selalu datang dan pulang kerja sesuai ketentuan yang telah ditentukan.	134	64,85	3,19	Kurang Baik
	Jumlah	2043	974,89		
	Prosentase		69,63		Kurang Baik

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas diketahui rata-rata dari hitungan tersebut diperoleh angka 70,06 yang dinilai Cukup bahwa pada variabel kinerja pegawai indikator pernyataan nomer 12 yang menyatakan semua pegawai mampu dan dapat bekerja sendiri tanpa bantuan pegawai lainnya diperoleh nilai rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 3,21, dengan persentase 63,33% sehingga pernyataan ini termasuk kriteria kurang baik, sedangkan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah pernyataan nomer 9 yang menyatakan semua pegawai mampu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 dengan prosentase 80,48 dan termasuk kriteria Baik. Sedangkan angka rata-rata terhitung dari keseluruhan, diukur sebesar 69,63% dan dalam kriteria Kurang (Kriteria kurang, rentang nilai antara 60,00% - 70,00%), angka 69,63% menunjukkan bahwa teori Flippo dilaksanakan/ diterapkan dengan kurang baik sehingga sangat berpengaruh pada Kinerja Pegawai, sesuai analisis maka masih perlu perbaikan pada sikap, perilaku, serta etos kerja pegawai, agar dapat terwujud kinerja pegawai yang memuaskan.

Tabel 4.9.
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Indikator
Pada Variabel Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah

No	Indikator	Jumlah Kumulatif	Persentase	Rerata	Kriteria
1	Tersedianya administrasi pajak yang telah sesuai ketentuan	181	86,19	4,31	Baik
2	Adanya program dan kegiatan untuk peningkatan mutu pegawai atau petugas pemungut	169	80,48	4,02	Baik
3	Aturan baru mengenai Undang-Undang Pajak/ kebijakan peraturan daerah telah relevan dan reliabel dalam mendorong penerimaan daerah	168	80,00	4,00	Baik
4	Dilaksanakannya perluasan/upaya penyadaran wajib pajak baik itu pribadi ataupun badan usaha di wilayah kerja guna meningkatkan penerimaan pajak daerah	173	82,38	4,12	Baik
5	Penyempurnaan tarif sesuai aturan pemungutan pajak daerah	170	80,95	4,05	Baik
6	Perluasan obyek pajak yang belum masuk dalam target pajak daerah yang mana seharusnya ada pungutan pajak ataupun dalam bentuk retribusi sehingga dapat terpenuhi target pajak yang telah ditetapkan	174	82,86	4,14	Baik
	Jumlah	1035	492,86		
	Prosentase		82,14		Baik

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian hitungan tabel di atas, diketahui bahwa pada variabel peningkatan pendapatan pajak daerah indikator pernyataan nomer 1 yang menyatakan tersedianya administrasi pajak yang telah sesuai ketentuan diperoleh nilai rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 3,21, dengan persentase 63,33% sehingga pernyataan ini termasuk kriteria kurang Baik, sedangkan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah pernyataan nomer 3 yang menyatakan aturan baru mengenai undang-undang pajak/kebijakan peraturan daerah telah relevan dan reliabel dalam mendorong penerimaan daerah diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 dengan prosentase 80,48 dan termasuk kriteria Baik. Sedangkan angka rata-rata terhitung dari keseluruhan, diukur sebesar 82,14% dan dalam kriteria Baik (Kriteria Baik, rentang nilai antara 80,00% - 90,00%), angka 82,14% menunjukkan bahwa teori Soemitro telah dilaksanakan/diterapkan dengan baik di instansi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah autokorelasi, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas, Selengkapnya hasil uji asumsi dapat dilihat pada tabel berikut.

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Hasil uji

autokorelasi dengan Durbin Watson dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Autokorelasi

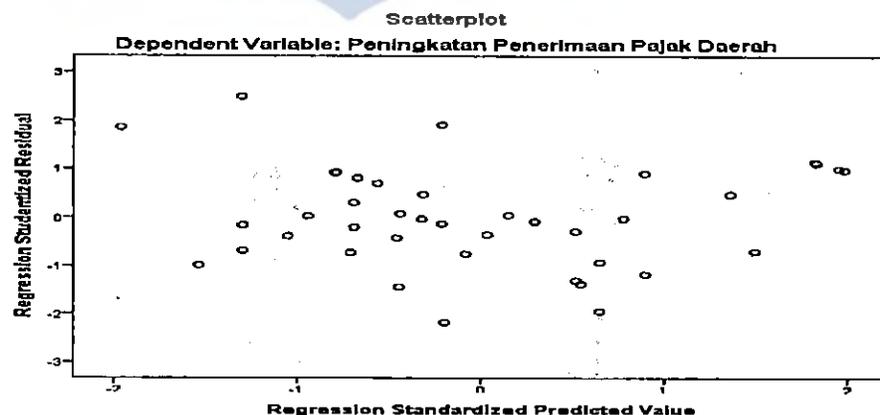
d_L	d_U	$4-d_U$	DW	Keputusan
1,39	1,60	2,40	1,762	Diterima

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan tabel IV.10 di atas diketahui nilai $DW = 1,762$, dilihat dari T-tabel posisi nilai DW terletak pada kolom $d_U < d < 4-d_U$ atau $1,60 < 1,762 < 2,40$. Dengan melihat nilai DW ini, maka keputusannya diterima, sehingga dapat disimpulkan dalam persamaan regresi tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas selengkapnya dapat dilihat pada Grafik Scatterplot berikut:



Gambar 4.2.

Gambar Grafik Scatterplot

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolonieritas dengan melihat nilai TOL dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11.
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keputusan
Implementasi Kebijakan	0,729	1,371	Tidak terjadi gejala multikolonieritas
Kinerja Pegawai	0,729	1,371	Tidak terjadi gejala multikolonieritas

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa semua nilai tolerance $> 0,10$ dan semua nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen.

d. Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 4.12.
Hasil Pengujian Normalitas

Statistik	<i>Unstandardized Residual</i>	
	Nilai	Nilai Kritik
<i>Kolmogorov Smirnov</i>	0,575	0,000
ρ	0,896	0,050

Sumber: Lampiran diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,575 dan *Asym, Sig.* sebesar 0,896, karena nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

5. Hasil Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dari hasil uji parsial dengan menggunakan uji t, sementara untuk membuktikan uji intervening dilakukan berdasarkan analisis pengaruh langsung tidak langsung antara implementasi kebijakan terhadap peningkatan penerimaan pajak daerah melalui kinerja pegawai.

1. Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah dan Kinerja Pegawai terhadap Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, diketahui koefisien jalur implementasi kebijakan pajak daerah terhadap Kinerja pegawai dalam peningkatan penerimaan pajak daerah sebesar $R = 0.693$. Hal ini berarti koefisien jalur antaranya cukup kuat. Koefisien

jalur sebesar itu ternyata signifikan karena nilai $F_{hitung} = 16,716$ lebih besar $F_{tabel0,05; dk=41} = 3,23$ (Lihat Tabel 4.13).

Tabel 4.13

Uji F: Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah dan Kinerja Pegawai terhadap Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132.764	2	66.382	16.716	.000 ^b
Residual	154.879	39	3.971		
Total	287.643	41			

a. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

b. Predictors: (Constant), Implementasi Kebijakan, Kinerja Pegawai, Peningkatan Pajak Daerah

Adapun besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 0.480 atau 48.00%, artinya pengaruh implementasi kebijakan peraturan daerah terhadap kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pendapatan pajak daerah adalah sebesar 48,00% sedangkan sisanya adalah 52.00% dipengaruhi variabel lain, dengan hasil perhitungan tersebut maka hipotesis kerja (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh implementasi kebijakan peraturan daerah terhadap kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pendapatan pajak daerah **dapat dinyatakan diterima**, berpengaruh positif dan signifikan.

2 Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis yang digunakan untuk menguji pengaruh implementasi kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada output SPSS berikut..

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, korelasi atau $R = 0,525$ analisa dihasilkan dari angka $0,525$ bahwa hubungan dari variabel implementasi kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai sangat kuat, kemudian dapat dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa nilai t_{hitung} implementasi kebijakan pajak daerah sebesar $3,852$, sementara itu t_{tabel} dengan sig $0,05$; $n-k$, yaitu $42-1 = 41$ diperoleh t_{tabel} sebesar $2,020$ sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. (Lihat tabel 4.14)

Tabel 4.14

Uji t: Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,382	8,405		1,949	,058
Implementasi Kebijakan Pajak Daerah	,825	,214	,520	3,852	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Adapun hal tersebut menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.275 atau 27,50%, artinya pengaruh implementasi kebijakan peraturan daerah terhadap kinerja pegawai dalam rangkai peningkatan pendapatan pajak daerah adalah sebesar 27,50% sedangkan sisanya adalah 72,50% dipengaruhi variabel lain, dengan hasil perhitungan tersebut maka hipotesis kerja 2 (H_{a2}) yang menyatakan terdapat pengaruh implementasi kebijakan peraturan daerah terhadap kinerja pegawai **tidak dapat dinyatakan diterima**, berpengaruh positif dan signifikan

3. Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah terhadap Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh implementasi kebijakan pajak daerah terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah dapat dilihat pada output SPSS berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, korelasi atau $R = 0,554$ analisa dihasilkan dari angka 0,554 bahwa hubungan dari variabel implementasi kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai sangat kuat, kemudian nilai t_{hitung} implementasi kebijakan pajak daerah sebesar 4,055, sementara itu t_{tabel} dengan sig 0,05; $n-k$, yaitu $40-1 = 41$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,020 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. (Lihat tabel 4.15)

Tabel 4.15

Uji t: Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah
terhadap Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,346	3,788		2,467	,018
Implementasi Kebijakan Pajak Daerah	,392	,097	,540	4,055	,000

a, Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ada sebesar 0.307 atau 30,75% yang artinya analisa menyatakan implementasi kebijakan pajak daerah terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah adalah sebesar 30,75% sedangkan 69,25% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan hasil perhitungan tersebut maka hipotesis kerja (Ha3) menyatakan implementasi kebijakan pajak daerah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pendapatan pajak positif dan signifikan dan dinyatakan dapat diterima

4. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah

Uji hipotesis untuk menguji pengaruh kinerja pegawai terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah dapat dilihat pada output SPSS berikut:

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai t_{hitung} kinerja pegawai sebesar 5,173, sementara itu t_{tabel} dengan sig 0,05; $n-k$, yaitu $42-1 = 41$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,020 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 4.16
Uji t: Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Peningkatan
Pendapatan Pajak Daerah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,569	2,740		3,858	,000
Kinerja Pegawai	,289	,056	,633	5,173	,000

a. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

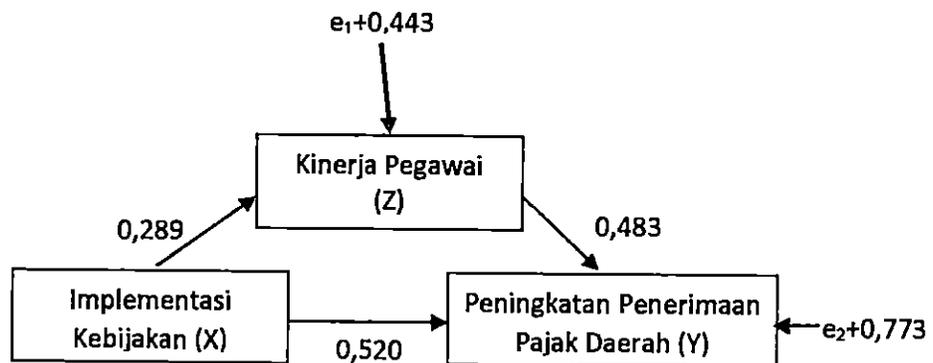
Adapun hal tersebut menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.416 atau 41,60%, artinya pengaruh kinerja pegawai dalam rangkai peningkatan pendapatan pajak daerah adalah sebesar 41,60% sedangkan sisanya adalah 58.40% dipengaruhi variabel lain, dengan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis kerja (H_{a4}) yang menyatakan terdapat pengaruh kinerja pegawai dalam rangkai peningkatan

pendapatan pajak daerah berpengaruh positif dan signifikan dan dapat dinyatakan diterima.

a. Uji Intervening

Uji intervening untuk membuktikan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara kinerja pegawai terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah. Apabila pengaruh tidak langsung antara implementasi kebijakan pajak daerah terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah melalui kinerja pegawai lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung implementasi pajak daerah terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah, maka kinerja pegawai bisa menjadi variabel intervening.

Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dengan melihat nilai *standardized coefficients* regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 4.3.

Analisis Intervening Implementasi Kebijakan Terhadap Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah Melalui Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung X ke Y	= 0,520
Pengaruh tak langsung X ke Z ke Y	= 0,289 x 0,483
Total pengaruh (korelasi X ke Y)	= 0,520 + (0,289 x 0,483)
	= 0,520 + 0,139
	= 0,660

Pada gambar analisis jalur di atas memperlihatkan pengaruh langsung implementasi kebijakan pajak daerah terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah sebesar 0,520 sementara pengaruh tidak langsung melalui kinerja pegawai sebesar $0,289 \times 0,483 = 0,139$. Hasil ini menunjukkan pengaruh tidak langsung melalui kinerja pegawai lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan pajak daerah berpengaruh tidak langsung

terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah melalui kinerja pegawai atau kinerja pegawai menjadi variabel yang memediasi antara implementasi kebijakan pajak daerah terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah.

Besarnya nilai error pada masing-masing pengaruh variabel independen terhadap dependen di dapat melalui perhitungan sebagai berikut:

$$Pe_1 = \sqrt{(1-0,462)}$$
$$= 0,433$$

$$Pe_2 = \sqrt{(1-0,401)}$$
$$= 0,773$$

Dalam teori Trimming pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total sebagai berikut:

$$R_m^1 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$
$$= 1 - (0,447)^2 (0,763)^2$$
$$= 1 - (0,538)(0,598)$$
$$= 0,327 \text{ atau } 32,7\%$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,327, menunjukkan bahwa 32,7% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh

model, sedangkan sisanya sebesar 67,3% dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model, Angka koefisien pada model ini relatif besar sehingga layak dilakukan interpretasi lebih lanjut.

C. Pembahasan

Penelitian tentang pengaruh implementasi kebijakan terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah serta implikasinya pada kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Tanjung Selur Kabupaten Bulungan Propinsi Kalimantan Utara, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah dan Kinerja Pegawai terhadap Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah

Pendapatan daerah adalah semua penerimaan uang melalui rekening kas umum daerah yang menambah ekuitas dana lancar yang merupakan hak pemerintah daerah dalam 1 (satu) tahun anggaran yang tidak perlu dibayar kembali oleh daerah (UU No 33 Tahun 2004). Sehubungan dengan hal tersebut, pendapatan daerah yang dianggarkan dalam APBD merupakan perkiraan yang terukur secara rasional yang dapat dicapai untuk setiap sumber pendapatan. Pendapatan Daerah merupakan hak Pemerintah daerah yang diakui sebagai penambah nilai kekayaan bersih dalam periode yang bersangkutan.

Implementasi kebijakan pajak daerah dan kinerja keuangan berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandu (2011 :25), dimana

diperoleh hasil bahwa banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan pendapatan pajak daerah diantaranya kinerja pegawai, motivasi pegawai, jenis kebijakan pajak yang diberlakukannya.

H: Implementasi kebijakan pajak daerah berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan penerimaan pajak daerah melalui kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan

2. Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah terhadap Kinerja Pegawai

Pendapatan daerah adalah semua penerimaan uang melalui rekening kas umum daerah yang menambah ekuitas dana lancar yang merupakan hak pemerintah daerah dalam 1 (satu) tahun anggaran yang tidak perlu dibayar kembali oleh daerah (UU No 33 Tahun 2004). Sehubungan dengan hal tersebut, pendapatan daerah yang dianggarkan dalam APBD merupakan perkiraan yang terukur secara rasional yang dapat dicapai untuk setiap sumber pendapatan. Pendapatan Daerah merupakan hak Pemerintah daerah yang diakui sebagai penambah nilai kekayaan bersih dalam periode yang bersangkutan. Semua barang dan jasa sebagai hasil dari kegiatan-kegiatan ekonomi yang beroperasi di wilayah domestik, tanpa memerhatikan apakah faktor produksinya berasal dari atau dimiliki oleh penduduk daerah tersebut.

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris di atas, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa implementasi kebijakan penerimaan pajak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: *Implementasi kebijakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai*

3. Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah terhadap Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan implementasi kebijakan pajak daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya implementasi kebijakan pajak daerah mampu meningkatkan pendapatan pajak daerah, hal senada diungkapkan oleh Gaffar (2009) yang menyatakan implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi adalah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan.

Menurut Dwijowijoto (2004) implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau

turunan dari kebijakan tersebut. Kebijakan publik dalam bentuk Undang-Undang atau Peraturan Daerah adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan publik penjas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan kebijakan publik yang bisa langsung dioperasionalkan antara lain: Keputusan Presiden, Instruksi Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas, dan lain-lain.

Suatu kebijakan publik akan menjadi efektif apabila dilaksanakan dan mempunyai manfaat positif bagi anggota-anggota masyarakat, Dengan kata lain, tindakan atau perbuatan manusia sebagai anggota masyarakat harus sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemerintah atau negara, Sehingga apabila perilaku atau perbuatan mereka tidak sesuai dengan keinginan pemerintah atau negara, maka suatu kebijakan publik tidaklah efektif, Peraturan perundang-undangan merupakan sarana bagi implementasi kebijakan publik, Suatu kebijakan akan menjadi efektif apabila dalam pembuatan maupun implementasinya didukung oleh sarana-sarana yang memadai.

Khairani (2012) melalui perhitungan regresi linear mendapatkan hasil bahwa kontribusi pajak parkir mampu mempengaruhi pendapatan daerah kota Palembang. Peningkatan signifikan pada pendapatan daerah tersebut berdasarkan pada t hitung sebesar 3,657 dengan alfa 5%. Penelitian Khairani (2012) membuktikan asumsi bahwa implementasi kebijakan daerah yang tepat dapat menaikkan penerimaan pajak.

Implementasi kebijakan yang tepat dalam pajak daerah, mampu mendorong kepatuhan wajib pajak membayar pajak, sehingga peningkatan penerimaan pajak daerah dapat tercapai. Kumalayani (2016) melakukan penelitian dengan objek restoran dan hotel di Bandung, memperoleh bukti bahwa pemahaman dan penerapan kebijakan pajak daerah dapat memberikan kemudahan bagi wajib pajak untuk membayar pajak daerah yang menjadi kewajibannya.

H2: Implementasi kebijakan pajak daerah berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan penerimaan pajak daerah

4. Pengaruh Kinerja Pegawai Pajak Daerah terhadap Peningkatan Pendapatan Pajak Daerah

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan tingginya kinerja pegawai mampu meningkatkan pendapatan pajak daerah, hal senada diungkapkan oleh Prawirosentono (2002: 14) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dalam Undang-undang Nomer 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada pasal 75, menyebutkan bahwa penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang

didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Kinerja sebagai hasil kerja seorang pegawai yang secara keseluruhan akan membentuk kinerja dari suatu organisasi maupun instansi, maka kesadaran diri dari pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sangatlah dituntut. Sementara kinerja pegawai itu sendiri juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan serta dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Nurarifah (2010) mendapatkan bukti yang signifikan antara hubungan kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai. Nurarifah mendapatkan hasil dari penelitiannya yang menggunakan metode survey bahwa Kebijakan pajak daerah secara positif signifikan mempengaruhi kinerja aparat, hal tersebut berarti bahwa kebijakan pajak daerah yang sesuai terhadap kebutuhan aparat mampu mendorong aparat untuk bekerja lebih baik.

Hutasoit (2010) menyebutkan dalam penelitian empirisnya bahwa modernisasi sistem perpajakan mempengaruhi secara positif signifikan terhadap kinerja kantor perpajakan. Artinya bahwa semakin modern sistem perpajakan, maka akan semakin baik pula kinerja kantor. Hal ini menunjukkan bahwa modernisasi sebagai efek dari penerapan kebijakan manajerial memegang peranan yang optimal dalam mempengaruhi kinerja.

Wulandari (2015) memperoleh bukti bahwa kinerja pegawai pajak berupa pemeriksaan pajak mempengaruhi secara positif signifikan

terhadap penerimaan pajak daerah. Penelitian Wulandari (2015) ini menjadi salah satu bukti bahwa kinerja pegawai mampu meningkatkan penerimaan pajak.

H1: Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pendapatan pajak daerah



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan metode analisa data uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik serta uji hipotesa. Prosedur yang dilakukan adalah menilai hasil kuesioner dan mengolahnya dengan metode statistik untuk melihat validitas dan realibilitas dalam pengukuran variabel dengan menggunakan *SPSS 20*. Penelitian dilakukan setelah data diperoleh keterangan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Implementasi Kebijakan Pajak Daerah terhadap Kinerja Pegawai dalam Rangka Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah Kabupaten Bulungan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh implementasi kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai dalam rangka peningkatan penerimaan pajak daerah di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan sebesar 48,00% sedangkan sisanya adalah 52.00% dipengaruhi variabel lain, dengan hasil perhitungan tersebut maka hipotesis kerja (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh implementasi kebijakan peraturan daerah terhadap kinerja pegawai dalam rangkai peningkatan pendapatan pajak daerah **dapat dinyatakan diterima**, berpengaruh positif dan signifikan.
2. Terdapat pengaruh implementasi kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten

Bulungan sebesar 0.275 atau 27,50%, artinya pengaruh implementasi kebijakan peraturan daerah terhadap kinerja pegawai dalam rangkai peningkatan pendapatan pajak daerah adalah sebesar 27,50% sedangkan sisanya adalah 72,50% dipengaruhi variabel lain, dengan hasil perhitungan tersebut maka hipotesis kerja 2 (H_{a2}) yang menyatakan terdapat pengaruh implementasi kebijakan peraturan daerah terhadap kinerja pegawai **dapat dinyatakan diterima**, berpengaruh positif dan signifikan

3. Terdapat pengaruh implementasi kebijakan pajak daerah terhadap peningkatan penerimaan pajak daerah di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan sebesar 30,75% sedangkan 69,25% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan hasil perhitungan tersebut maka hipotesis kerja (H_{a3}) menyatakan implementasi kebijakan pajak daerah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pendapatan pajak positif, signifikan dan **dinyatakan dapat diterima**,
4. Terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap peningkatan penerimaan pajak daerah di Badan/ Dinas Kabupaten Bulungan sebesar 41,60% sedangkan sisanya adalah 58,40% dipengaruhi variabel lain, dengan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis kerja (H_{a4}) yang menyatakan terdapat pengaruh kinerja pegawai dalam rangkai peningkatan pendapatan pajak daerah, berpengaruh positif dan signifikan dan **dapat dinyatakan diterima**.

B. Saran

Berdasar hasil analisis, dan kesimpulan tersebut di atas serta menyadari bahwa kenyataan tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan dalam optimalisasi pendapatan pajak, maka berikut ini ada beberapa hal yang disarankan oleh penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Saran untuk Pemerintah Kabupaten Bulungan melalui Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan, pada implementasi kebijakan pajak daerah terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan dalam rangka peningkatan penerimaan pajak daerah masih perlu ditingkatkan melalui;

1. Implementasi Kebijakan Pajak Daerah melalui Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2011, maka Pemerintah Daerah terutama Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan sesuai dengan pendapat Edward III, bahwa masih perlu adanya perbaikan pada Komunikasi (Indikator : Transmisi, Kejelasan, Konsistensi), Sumber Daya (Indikator Staf, Informasi, Konsistensi), Disposisi (Indikator : Sikap Pelaksana Kebijakan, Insentif) serta Struktur Organisasi (Pembagian Kerja, SOP dan Fragmentasi)

2. Pada Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan perlu melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai agar pendapatan pajak daerah meningkat, dapat dilihat kembali pada pendapat Flippo bahwa peningkatan Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan melalui Kualitas Kerja (Indikator: Ketepatan Waktu, Ketelitian, Ketrampilan, Ketepatan Sasaran), Kuantitas Kerja (Tugas Reguler, Tugas Ekstra/ Tambahan, Tugas mendesak), Hubungan Kerja (Pekerjaan bersama teman kerja, Kerjasama Rekan Kerja, Hubungan dengan atasan), Ketangguhan (Indikator : Kedisiplinan, Inisiatif, Loyalitas, Ketaatan Peraturan).
3. Pada peningkatan pendapatan pajak daerah, perlu dikaji ulang beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan pendapatan pajak selain dari Intensifikasi (Indikator: Penyempurnaan administrasi pajak, Peningkatan mutu pegawai atau petugas pemungut, penyempurnaan Undang-Undang pajak), dan ekstensifikasi (Indikator : Perluasan wajib pajak, Penyempurnaan tarif pajak, perluasan obyek pajak) sesuai dengan Optimalisasi Penerimaan Pajak oleh Soemitro (1990).

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Faried dan Alam, Andi Syamsu. 2012. *Studi Kebijakan Pemerintah*. Bandung: Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bulungan dalam Angka. 2015. *Katalog BPS*. Kerjasama Bappeda – Badan Pusat Statistik Bulungan
- Diana, Sari. 2013. *Konsep Dasar Perpajakan*. Bandung. PT Refika Aditama
- Dinas Pendapatan Daerah, 2016. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)* Pemerintah Kabupaten Bulungan.
- Djarwanto PS. 1998. *Statistik Sosial Ekonomi*. Edisi Kesatu. BPFE. Yogyakarta
- Dwiyanto, Agus. 2012. *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul. 2011. *Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Harjatmoko. 2011. *Etika Publik untuk Integritas Pejabat Publik*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Henry, Nicholas. 1995. *Administrasi Negara dan Masalah-masalah Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kenneth, Davey. 1998. *Pembiayaan Pembangunan Daerah dan Prinsip-Prinsip International Serta Relevansinya Bagi Dunia Ketiga*. UI Press Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan*. Yogyakarta. Penerbit Andi Yogyakarta.

- Maskur, Hidayat, 2002, *Pajak Pendapatan Asli Daerah Surakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan), Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta
- Moenir, A. S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munawar. 1995. *Perpajakan*. Liberty. Yogyakarta
- Nick, Devas. 1998. *Keuangan Daerah di Indonesia*. UI Press Jakarta
- Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 9 Tahun 2011 Kabupaten Bulungan Tentang *Pajak-pajak Daerah*
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik – Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 1994. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Suparmoko. 1994. *Keuangan Negara*. BPFE. Yogyakarta.
- Supranto, John. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi Keduabelas. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, PH, 1982, *Dasar-dasar Ilmu Keuangan Negara*. BPFE. Yogyakarta
- Sardi Karjoredjo, J. 1999. *Desentralisasi Pembangunan Daerah di Indonesia*. Penerbit Salatiga
- Veithzal, Rivai. 2005. *Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widarta, I. 2001. *Cara Mudah Memahami Otonomi Daerah*. Lapera Pustaka Utama
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik – Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Jakarta: Buku Seru.

Zakaria, Yando, R dan Noer Fauzi. 2000. *Mensiasati Otonomi Daerah*.
INSIST





43270.pdf

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Tarakan
Jl. Jend. Sudirman No. 07, Karang Anyar, Tarakan Barat,
Kota Tarakan, Kalimantan Utara, Indonesia

UNIVERSITAS TERBUKA

Tarakan, 2 Mei 2017

Nomor : 548/UN31.67/KM/2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Pengambilan Data Penelitian

Kepada :

Yth. Kepala Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD)
Kabupaten Bulungan

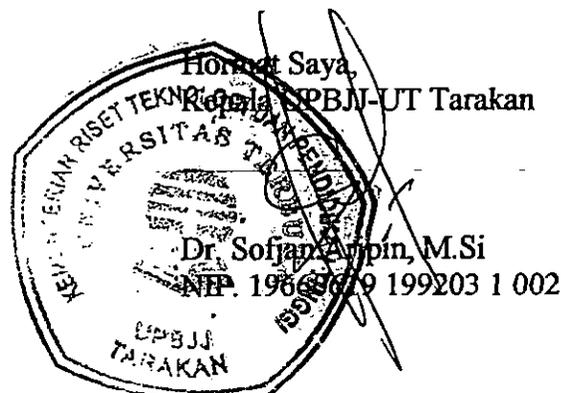
Dengan Hormat,

Kami dari Universitas Terbuka, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa/I kami berikut ini:

Nama : Diah Rahmi Fitria
NIM : 500896502
Program Studi : Magister Administrasi Publik (M.Ap)

Untuk melaksanakan Pengambilan Data Penelitian Tesis di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Pelaksanaan Penelitian Tesis mahasiswa/mahasiswi Universitas Terbuka disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.





**PEMERINTAH KABUPATEN BULUNGAN
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Meranti No. 114 Telepon (0552) 21106, Fax. (0552)23219
TANJUNG SELOR KODE POS 77212

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 074/B- 26 /KKBP/V/2017

- a. Dasar :
1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : S.D 6/2/12/ Tanggal 5 Juli 1972 tentang Kegiatan Riset dan Survei diwajibkan melapor diri kepada Gubernur atau Pejabat yang di tunjuk ;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 07 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
 3. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan No. 1 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat, dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bulungan.
- b. Menimbang :
1. Surat Kepala UPBJJ-UT Tarakan Nomor 548/JN31.67/KM/2017 tanggal 08 Mei 2017 Perihal Permohonan Rekomendasi Penelitian.

- Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bulungan, memberikan Rekomendasi kepada :

- | | |
|----------------------------|---|
| a. Nama / NIM | : DIAH RAHMI FITRI / 500896502 |
| b. Jabatan / Jenjang Studi | : Mahasiswa / S 2 |
| c. Program Studi | : Magister Administrasi Publik (M.Ap) |
| d. Alamat/No HP | : Jln. Jelarai RT. 021, RW. 007 Tanjung Selor Hilir / Telpn. 082152325848 |
| e. Untuk | : Melakukan Penelitian dengan Judul Tesis " PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PAJAK DAERAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM RANGKA PENINGKATAN PENERIMAAN PAJAK DAERAH KABUPATEN BULUNGAN " |
- | | |
|----------------------------|---|
| 1. Lokasi Penelitian | : Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bulungan |
| 2. Waktu / Lama Penelitian | : 08 Mei s.d. 08 Juli 2017 |
| 3. Bidang Penelitian | : Administrasi publik |
| 4. Status Penelitian | : Baru |

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Yang bersangkutan berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah kegiatan;
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud;
3. Setelah selesai penelitian agar menyampaikan 1 (satu) Eksemplar laporan kepada Bupati Bulungan Cq. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bulungan.

-----Demikian--rekomendasi--ini dibuat untuk--dipergunakan--seperunya--

Dikeluarkan di : Tanjung Selor

pada tanggal 08 Mei 2017



Tembusan :

1. Bupati Bulungan (sebagai laporan)
2. Kepala UPBJJ- Universitas Terbuka - Tarakan
3. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bulungan

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PAJAK DAERAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM RANGKA PENINGKATAN PENERIMAAN PAJAK DAERAH KABUPATEN BULUNGAN

PENGANTAR

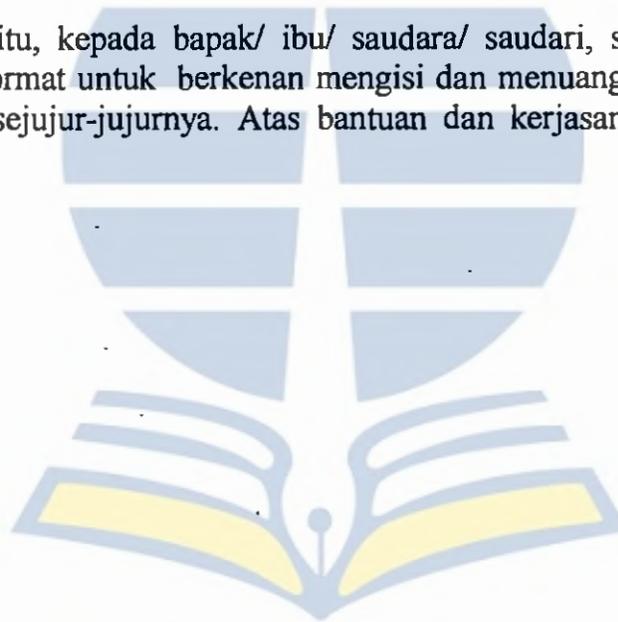
Dalam rangka penyelesaian studi S2 Program Pascasarjana Universitas Terbuka, maka dengan ini saya menyampaikan kuesioner untuk keperluan ilmiah (penelitian) guna mencapai gelar Magister.

Kuesioner ini tidak bermaksud untuk menilai pekerjaan bapak/ ibu/ saudara/ saudari, melainkan benar semata-mata untuk keperluan ilmiah. Jawaban yang diberikan tidak terkait dengan benar dan salah tetapi semua jawaban akan sangat bermakna bagi kepentingan ilmiah.

Oleh karena itu, kepada bapak/ ibu/ saudara/ saudari, saya berharap dan memohon dengan hormat untuk berkenan mengisi dan menuangkan pilihannya pada pernyataan dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Peneliti

Diah Rahmi Fitria



KUESIONER

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. NIP :
3. Jabatan :
4. Golongan Ruang :
5. Pendidikan Terakhir :
 - a. SMP
 - b. SMA
 - c. D3
 - d. S1
 - e. S2
 - f. S3
6. Jenis Kelamin : Pria Wanita

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner dimohon kepada responden terlebih dahulu mengisi identitas sesuai dengan formulir isian yang disediakan.
2. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara memberi tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.
3. Pernyataan-pernyataan dalam angket ini mempunyai lima alternatif jawaban. Mohon diisi dan dilingkari salah satu alternatif jawaban menurut Bapak/Ibu/Sdr/Sdri paling sesuai. Berilah tanda silang (X) atau (√) pada jawaban dalam angket.
4. Pilihlah salah satu jawaban dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) atau (√) pada pilihan : 1) sangat tidak benar (STB); 2) tidak benar (TB); 3) netral (N); 4) benar (B) dan 5) sangat benar (SB).
5. Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Ibu/Bapak/Saudara ditempat kerja

A. Variabel Implementasi Kebijakan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SB	B	N	TB	STB
1	Komunikasi dalam arahan dan perintah kerja telah dapat dipahami dengan baik (dari level terendah hingga level teratas)					
2	Kejelasan perintah kerja/ disposisi dari atasan dapat diterima dan dikerjakan oleh staf pelaksana dengan baik					
3	Atasan/ level teratas memberikan perintah kerja/ disposisi memegang prinsip konsistensi sesuai dengan tujuan pencapaian dari tugas tersebut					
4	Keberhasilan dalam suatu tujuan unit kerja adalah salah satunya disebabkan oleh staf/ pegawai yang memadai, mencukupi ataupun tingkat kompetensi.					
5	informasi mengenai kebijakan yang diambil pimpinan cukup relevan dan reliabel terhadap permasalahan yang dihadapi					
6	Konsistensi dalam bidang/ bagian kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan serta skill yang ada					
7	Personil pelaksana dipilih dan diangkat dari orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan masyarakat					
8	Insentif memberikan penghargaan kepada seorang pelaksana tugas sehingga memotivasi pelaksana untuk mengimplementasi kebijakan dengan baik					
9	Pembagian kerja sesuai tugas pokok dan fungsi pada jabatan dan posisi masing-masing pelaksana					
10	Standar Operasional Prosedur dalam tataran implementasinya, sudah dijalankan sesuai aturan yang ada.					

B. Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SB	B	N	TB	STB
1	Semua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
2	Semua pegawai menunjukkan sikap teliti dalam melaksanakan tugas yang diberikan.					
3	Semua pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang minim.					
4	Semua pegawai Memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik.					
5	Semua pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan dengan baik.					
6	Semua pegawai memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditugaskan.					
7	Semua pegawai Mampu bekerja lebih cepat pada saat dibutuhkan.					
8	Semua pegawai mampu bekerja sama dengan ASN yang lain dalam kelompok kerja.					
9	Semua pegawai mampu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.					
10	Semua pegawai mampu menjalin komunikasi yang baik dengan atasan.					
11	Semua pegawai tidak menunda pekerjaan yang diberikan.					
12	Semua pegawai mampu dan dapat bekerja sendiri tanpa bantuan pegawai lainnya.					
13	Semua pegawai selalu loyal kepada atasan terhadap pekerjaan .					
14	Semua pegawai selalu datang dan pulang kerja sesuai ketentuan yang telah ditentukan.					

C. Variabel Penerimaan Pajak

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SB	B	N	TB	STB
1	Tersedianya administrasi pajak yang telah sesuai ketentuan					
2	Adanya program dan kegiatan untuk peningkatan mutu pegawai atau petugas pemungut					
3	Aturan baru mengenai Undang-Undang Pajak/ kebijakan peraturan daerah telah relevan dan reliabel dalam mendorong penerimaan daerah					
4	Dilaksanakannya perluasan/upaya penyadaran wajib pajak baik itu pribadi ataupun badan usaha di wilayah kerja guna meningkatkan penerimaan pajak daerah					
5	Penyempurnaan tarif sesuai aturan pemungutan pajak daerah					
6	Perluasan obyek pajak yang belum masuk dalam target pajak daerah yang mana seharusnya ada pungutan pajak ataupun dalam bentuk retribusi sehingga dapat terpenuhi target pajak yang telah ditetapkan					

Lampiran II

DATA PENELITIAN

No	Umur	Status Perkawinan	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	32	Kawin	Pria	SMA
2	35	Kawin	Pria	D3
3	37	Kawin	Wanita	SMA
4	32	Kawin	Pria	SMA
5	41	Kawin	Wanita	S1
6	46	Kawin	Pria	S1
7	37	Kawin	Pria	D3
8	34	Kawin	Pria	SMA
9	45	Kawin	Wanita	SMA
10	47	Kawin	Pria	S1
11	38	Kawin	Pria	SMA
12	34	Kawin	Pria	SMA
13	37	Kawin	Wanita	SMA
14	38	Kawin	Wanita	SMA
15	51	Kawin	Pria	S2
16	31	Kawin	Wanita	SMA
17	52	Kawin	Pria	S1
18	29	Kawin	Pria	D3
19	28	Belum Kawin	Pria	SMA
20	41	Kawin	Wanita	S1
21	36	Kawin	Wanita	SMA
22	34	Kawin	Pria	SMA
23	46	Kawin	Pria	S1
24	43	Kawin	Pria	S1
25	46	Kawin	Wanita	S1
26	27	Belum Kawin	Pria	SMA
27	29	Belum Kawin	Pria	S1
28	43	Kawin	Pria	S1
29	44	Kawin	Pria	S1
30	35	Kawin	Wanita	SMA
31	37	Kawin	Wanita	SMA
32	31	Belum Kawin	Pria	SMA
33	27	Belum Kawin	Wanita	SMA
34	31	Belum Kawin	Pria	D3
35	28	Belum Kawin	Wanita	D3
36	32	Belum Kawin	Pria	SMA
37	33	Kawin	Wanita	SMA
38	29	Belum Kawin	Pria	D3
39	28	Belum Kawin	Pria	D3
40	45	Kawin	Pria	S2
41	42	Kawin	Pria	D3
42	48	Kawin	Pria	D3

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Σ	1	2	3	4	5	6	Σ	
1	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	40	3	3	4	4	4	3	4	21
2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	34	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	47	5	4	4	4	4	4	25
3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	39	3	3	4	4	2	4	20	
4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	4	4	4	4	22	
5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	40	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	55	5	5	5	4	4	5	28		
6	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	2	3	46	4	4	4	4	4	4	24	
7	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	41	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	48	5	4	4	4	4	4	25	
8	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	38	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	47	4	4	4	4	4	4	24	
9	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	
10	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	46	4	4	4	4	4	4	24	
11	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	37	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	47	4	4	4	4	4	4	24	
12	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	39	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	48	4	4	4	4	4	3	23	
13	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	41	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	2	2	4	51	5	4	4	4	4	4	25	
14	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	48	4	4	4	5	4	4	25	
15	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	39	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	3	41	5	4	2	4	4	4	23	
16	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	38	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	46	4	3	3	4	4	3	21	
17	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	37	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	40	4	2	4	4	4	4	22	
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	3	41	4	4	2	4	4	4	22	
19	5	4	5	1	4	2	4	4	5	4	38	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	1	39	4	5	4	4	5	5	27	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	53	4	4	4	4	4	4	24	
21	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	38	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	48	4	3	3	3	3	4	20	
22	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	44	4	4	4	4	4	4	24	
23	4	5	4	4	5	3	4	2	4	4	39	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	55	4	4	5	4	5	4	26	
24	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	47	5	4	4	4	4	4	25	
25	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	37	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	46	5	4	4	4	4	4	25	
26	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	46	5	4	4	4	4	4	25	
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	24	
28	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	42	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	62	5	5	5	5	5	5	30	
29	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	55	5	5	4	4	5	5	28	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	1	1	44	4	3	4	4	4	4	23	
31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	44	4	4	4	4	3	4	23	
32	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	58	5	5	4	4	4	4	26	
33	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	4	4	3	4	4	4	23	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	53	4	4	3	3	4	4	22	
35	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	1	55	5	5	5	5	5	5	30	
36	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	2	56	5	5	5	5	5	5	30	
37	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57	5	5	5	5	5	5	30	
38	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	26	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	2	45	4	4	4	4	4	4	24	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	2	2	55	5	5	5	5	4	4	28	
40	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	40	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	46	5	5	5	5	4	4	28	
41	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	52	4	4	4	4	5	4	25	
42	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	41	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	51	4	3	4	4	3	5	23	
	176	171	172	173	162	144	154	157	168	164		147	159	146	149	140	197	146	157	169	151	135	133	140	133		181	169	168	173	170	174		
	0,838	0,814	0,819	0,824	0,771	0,686	0,733	0,748	0,8	0,781		0,7	0,757	0,695	0,745	0,667	0,652	0,695	0,748	0,805	0,719	0,643	0,633	0,667	0,633		0,862	0,805	0,8	0,824	0,81	0,829		

Lampiran 3.**HASIL ANALISIS DESKRIPTIF DATA PENELITIAN****Descriptives****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Implementasi Kebijakan	42	26	48	39.05	3.728
Kinerja Pegawai	42	39	62	48.47	5.901
Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah	42	20	30	24.68	2.702
Valid N (listwise)					



Lampiran 4.

HASIL UJI INSTRUMEN

Hasil Uji Validitas

Correlations

Variables=TOT_X1

X1	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X3	Pearson Correlation	.389*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	40
X4	Pearson Correlation	.511**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
X5	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X6	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X7	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X8	Pearson Correlation	.523**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
X9	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X10	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
TOT_X	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Variables=TOT_X2

Z1	Pearson Correlation	.492**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
Z2	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Z3	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Z4	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Z5	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Z6	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Z7	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Z8	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Z9	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Z10	Pearson Correlation	.496**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
Z11	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Z12	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Z13	Pearson Correlation	.414**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	40
Z14	Pearson Correlation	.418**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	40
TOT_Z	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Variables=TOT_Y

Y1	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y2	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y3	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y4	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y5	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y6	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
TOT_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.18	.549	40
X2	4.10	.496	40
X3	4.08	.474	40
X4	4.12	.939	40
X5	3.88	.607	40
X6	3.42	.747	40
X7	3.65	.483	40
X8	3.75	.742	40
X9	3.98	.620	40
X10	3.90	.632	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.05	13.895	3.728	10

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z1	3.48	.716	40
Z2	3.78	.768	40
Z3	3.45	.639	40
Z4	3.58	.781	40
Z5	3.35	.700	40
Z6	3.22	.733	40
Z7	3.45	.552	40
Z8	3.72	.599	40
Z9	4.02	.800	40
Z10	3.58	.675	40
Z11	3.18	.675	40
Z12	3.15	.834	40
Z13	3.35	.864	40
Z14	3.18	1.035	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48.48	34.820	5.901	14

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.32	.616	40
Y2	4.05	.714	40
Y3	4.00	.716	40
Y4	4.12	.463	40
Y5	4.05	.597	40
Y6	4.12	.463	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.68	7.302	2.702	6

Lampiran 5.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Autokorelasi

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Pegawai, Implementasi Kebijakan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.480	.452	2.000	1.710

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Implementasi Kebijakan

b. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.780	2	68.390	17.098	.000 ^a
	Residual	147.995	37	4.000		
	Total	284.775	39			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Implementasi Kebijakan

b. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.398	3.522		1.533	.134
	Implementasi Kebijakan	.216	.101	.297	2.137	.039
	Kinerja Pegawai	.224	.064	.489	3.513	.001

a. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Hasil Uji Multikolinearitas

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Pegawai, Implementasi Kebijakan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.452	2.000

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Implementasi Kebijakan

b. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.780	2	68.390	17.098	.000 ^a
	Residual	147.995	37	4.000		
	Total	284.775	39			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Implementasi Kebijakan

b. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Coefficients^a

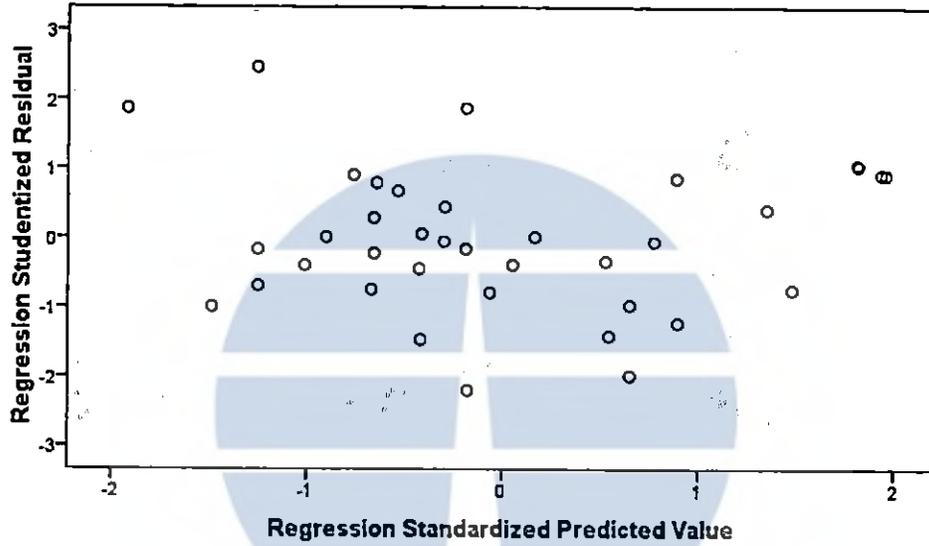
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.398	3.522		1.533	.134		
	Implementasi Kebijakan	.216	.101	.297	2.137	.039	.725	1.380
	Kinerja Pegawai	.224	.064	.489	3.513	.001	.725	1.380

a. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah



Uji Normalitas Data

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

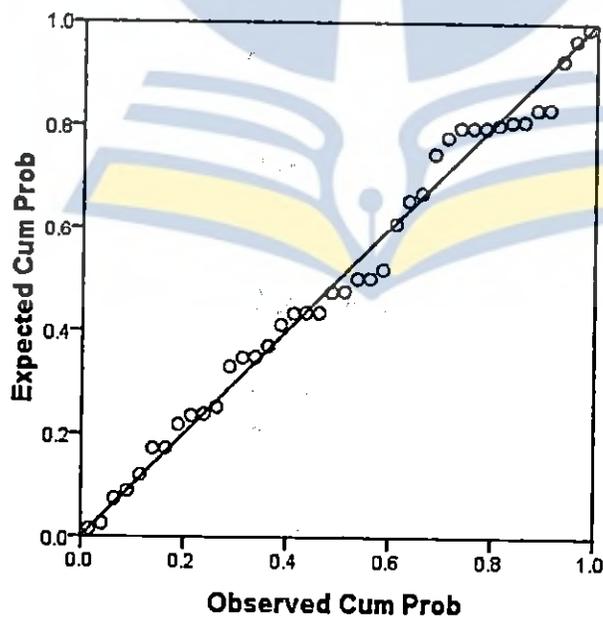
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94800880
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932

a. Test distribution is Normal.

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah



Lampiran 6.

HASIL UJI HIPOTESIS**Hasil Uji Regresi:****PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DENGAN PENINGKATAN PENERIMAAN PAJAK DAERAH****Regression****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Implementasi Kebijakan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.289	2.279

a. Predictors: (Constant), Implementasi Kebijakan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.417	1	87.417	16.832	.000 ^a
	Residual	197.358	38	5.194		
	Total	284.775	39			

a. Predictors: (Constant), Implementasi Kebijakan

b. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.346	3.788		2.467	.018
	Implementasi Kebijakan Pajak Daerah	.392	.097	.540	4.055	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Hasil Uji Regresi:**PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI****Regression****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Implementasi Kebijakan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.275	.256	5.089

a. Predictors: (Constant), Implementasi Kebijakan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.768	1	373.768	14.431	.001 ^a
	Residual	984.207	38	25.900		
	Total	1357.975	39			

a. Predictors: (Constant), Implementasi Kebijakan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.382	8.405		1.949	.058
	Implementasi Kebijakan Pajak Daerah	.825	.214	.520	3.852	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Regresi:

PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN PAJAK DAERAH

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Pegawai ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.401	2.092

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.516	1	118.516	27.088	.000 ^a
	Residual	166.259	38	4.375		
	Total	284.775	39			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.569	2.740		3.858	.000
	Kinerja Pegawai	.289	.056	.633	5.173	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Hasil Uji Regresi Linear Berganda:

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Pegawai, Implementasi Kebijakan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.452	2.000

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Implementasi Kebijakan

b. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.764	2	66.382	16.716	.000 ^b
	Residual	154.879	39	3.971		
	Total	287.643	41			

a. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

b. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Implementasi Kebijakan Pajak Daerah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.398	3.522		1.533	.134
	Implementasi Kebijakan	.216	.101	.297	2.137	.039
	Kinerja Pegawai	.224	.064	.489	3.513	.001

a. Dependent Variable: Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah

Lampiran 7.

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 8.

Distribusi Tabel Durbin Watson

Level of Significance $\alpha = 0,05$

n	p -1=1		p -1= 2		p -1=3		p -1= 4		p -1= 5	
	d _L	d _U								
15	1.08	1.36	0.96	1.54	0.82	1.75	0.69	1.97	0.56	2.21
16	1.10	1.37	0.98	1.54	0.86	1.73	0.74	1.93	0.62	2.15
17	1.13	1.38	1.02	1.54	0.90	1.71	0.78	1.90	0.67	2.10
18	1.16	1.39	1.05	1.53	0.93	1.69	0.82	1.87	0.71	2.06
19	1.20	1.40	1.08	1.53	0.97	1.68	0.86	1.85	0.75	2.02
20	1.22	1.41	1.10	1.54	1.00	1.68	0.90	1.83	0.79	1.99
21	1.24	1.42	1.13	1.54	1.03	1.67	0.93	1.81	0.83	1.96
22	1.26	1.43	1.15	1.54	1.05	1.66	0.96	1.80	0.86	1.94
23	1.27	1.44	1.17	1.54	1.08	1.66	0.99	1.79	0.90	1.92
24	1.30	1.45	1.19	1.55	1.10	1.66	1.01	1.78	0.93	1.90
25	1.32	1.45	1.21	1.55	1.12	1.66	1.04	1.77	0.95	1.89
26	1.33	1.46	1.22	1.55	1.14	1.65	1.06	1.76	0.98	1.88
27	1.34	1.47	1.24	1.56	1.16	1.65	1.08	1.76	1.01	1.86
28	1.35	1.48	1.26	1.56	1.18	1.65	1.10	1.75	1.03	1.85
29	1.36	1.48	1.27	1.56	1.20	1.65	1.12	1.74	1.05	1.84
30	1.37	1.49	1.28	1.57	1.21	1.65	1.14	1.74	1.07	1.83
31	1.38	1.50	1.30	1.57	1.23	1.65	1.16	1.74	1.09	1.83
32	1.39	1.50	1.31	1.57	1.24	1.65	1.18	1.73	1.11	1.82
33	1.40	1.51	1.32	1.50	1.26	1.65	1.19	1.73	1.13	1.81
34	1.41	1.51	1.33	1.58	1.27	1.65	1.21	1.73	1.15	1.81
35	1.42	1.52	1.34	1.58	1.28	1.65	1.22	1.73	1.16	1.80
36	1.43	1.52	1.35	1.59	1.29	1.65	1.24	1.73	1.18	1.80
37	1.44	1.53	1.36	1.59	1.31	1.65	1.25	1.72	1.19	1.80
38	1.45	1.54	1.37	1.59	1.32	1.66	1.26	1.72	1.21	1.79
39	1.46	1.54	1.38	1.60	1.33	1.66	1.27	1.72	1.22	1.79
40	1.47	1.54	1.39	1.60	1.34	1.66	1.29	1.72	1.23	1.79
45	1.48	1.57	1.43	1.62	1.38	1.67	1.34	1.72	1.29	1.78
50	1.50	1.59	1.46	1.63	1.42	1.67	1.38	1.72	1.34	1.77
55	1.53	1.60	1.49	1.64	1.45	1.68	1.41	1.72	1.38	1.77
60	1.55	1.62	1.51	1.65	1.48	1.69	1.44	1.73	1.41	1.77
65	1.57	1.63	1.54	1.66	1.50	1.70	1.47	1.73	1.44	1.77
70	1.58	1.64	1.55	1.67	1.52	1.70	1.49	1.74	1.46	1.77
75	1.60	1.65	1.57	1.68	1.54	1.71	1.51	1.74	1.49	1.77
80	1.61	1.66	1.59	1.69	1.56	1.72	1.53	1.74	1.51	1.77
85	1.62	1.67	1.60	1.70	1.57	1.72	1.55	1.75	1.52	1.77
90	1.63	1.68	1.61	1.70	1.59	1.73	1.57	1.75	1.54	1.78
95	1.64	1.69	1.62	1.71	1.60	1.73	1.58	1.75	1.56	1.78
100	1.65	1.69	1.63	1.72	1.61	1.74	1.59	1.76	1.57	1.78

p-1 = Number of independent variables

Lampiran 9.

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Lampiran 10.

Distribution Tabel Nilai $F_{0,05}$
Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00