Kontigensi
Volume 2, No. 2, Nopember 2014, Hal. 126 - 134
ISSN 2088-4877

Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruhterhadap Kinerja Karyawandan Implikasinya kepada Kesadaran Karyawan untuk membayah PPH

Entoh Sumaryo
Universitas Pasundan
E-mail :esumaryo@gmail.com

ABSTRACT

Human resources (HR) is one key factor in global competition, creating quality and have the skills and highly competitive it is necessary. The government is attempting to realize this by issuing the policy on income tax and employee income tax in particular is expected, it will improve performance and motivation among employees to compete can do better. The core of this study to assess the influencing of motivation, competitiveness, discipline, understanding and awareness of compliance in implementing the Income Tax Employees against peformance.This study is a description of survey research. Papulasi of this study were all employees working at company option bonded zone while the sample in this study were employees who worked at the company's choice of the bonded zone by proportional clustrer sampling technique. The data collected were then tested with Pearson correlation statistical tests.' Techniqueanalyses were used path analyisis.

The results obtained for the motivation variable, competencies variabel, the work discipline variable againt employee performance are on positif; and also the performance employee and understandingon tax rulled againtemployee givepositif awareness in implementing the Employee Income Tax compliance.Based on the processing, analysis and discussion of data from the variables of motivation, competence, discipline, and understanding tax regulations related to its effect on performance, as well as the awareness of employees to pay income tax (PPh.). Get the highest criteria of good and excellent is not it a relationship between variables have a positive or interconnected relationships.

Keywords:motivation, competence , discipline , tax regulation, performance.

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, menciptakan kualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi sangatlah dipelukan. Dalam menwujudkan hal ini pemerintah berupaya dengan cara mengeluarkan kebijakan mengenai Pajak Penghasilan khususnya pajak penghasilan karyawan dan diharapkan hal ini dapat meningkatkan kinerja dan motivasi bersaing diantara karyawan untuk dapat berbuat lebih baik lagi. Inti dari penelitian ini untuk menilai pengaruh motivasi, kompetensi, kedisiplinan kerja, terhadap kinerja dan pemahaman karyawan atas regulasi Perpajakan serta kinerja kepada kesadaran karyawan dalam melaksanakan kewajiban membayar Pajak Penghasilan Karyawan.Penelitian ini adalah penelitian survei deskripsi. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada perusahan dengan fasilitas kawasan berikat sedangkan sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahan dengan fasilitas kawasan berikat dengan teknik proporsional kluster

sampling. Data yang dikumpulkan kemudian diuji dengan uji statistik Korelasi Pearson,metode penelitian digunakan analisis jalur.

Hasil yang diperoleh mengenai pengaruh variabel motivasi, variabel kompetensi, variabel disiplin kerja terhadap kinerja serta variabel pemahanan karyawan atas regulasi karyawan dan kinerja memberikan pengaruh yang positif. terhadap kesadaran karyawan untuk membayar Pajak Penghasilan (PPh), hubungan diantara variabel mempunyai hubungan positif atau saling berhubungan.

Kata kunci : lingkungan eksternal, lingkungan internal, etika bisnis, kemitraan usaha, kinerja usaha kecil.

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu Pengetahuan dan teknologi, menciptakan struktur baru yaitu struktur global. Struktur tersebut akan mengakibatkan semua bangsa di dunia termasuk Indonesia, mau tidak mau akan terlibat dalam suatu tatanan global yang seragam, antara lain menyangkut masalah sumberdaya manusia.Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan menghadapi globalisasi, Indonesia dalam kancah persaingan menurut *WorldCompetitiveness Report* menempati urutan ke – 45 atau terendah dari seluruh negara yang diteliti, dibawah Singapura (8), Malayasia (34), Cina (35), Pilipina (38) dan Thailand (40).

Dalam konteks ini telah kita maklumi bahwa dalam kehidupan satu lembaga baik lembaga yang berbasis bisnis atau lembaga sosial lainnya, kegiatan ekonomi tidak terlepas dari konstelasi dan aturan main manajemen misalnya organisasi, motivasi, disiplin pegawai, kompetensi pegawai dan lain faktor yang dalam interaksinya bisa mempengaruhi kinerja baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi (Kinerja Perusahaan), dimana mata rantai sistemik selanjutnya akan berimplikasi kepada produktivitas dan daya saing. Dalam rangka menghadapi persaingan tersebut, dipastikan dibutuhkan pembiayaan, baik untuk menjalankan roda pemerintahan maupun untuk pembangunan dengan jumlah dana yang tidak sedikit. Telah kita ketahui bahwa sampai saat ini, sumber dana untuk kebutuhan tersebut, yang paling utama adalah iuran dari masyarakat Indonesia sendiri yang berupa pajak; sedangkan sumber dana pembangunan dari sektor lain misalnya penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), pinjaman dan atau hibah dari luar negeri, tidak memadai dan tidak pasti; sementara Pemerintah mengakui bahwa rasio perpajakan (*Tax Ratio*) masih rendah, yaitu baru sekitar 13 % - 13,5 % dibandingkan dengan negara-negara Asean Lainnya. (Direktorat Jenderal Pajak 2012)

Memperhatikan fenomena tersebut , upaya yang semakin keras dari Pemerintah Indonesia nampaknya menjadi keharusan mutlak, agar kebutuhan sebagaimana telah disebutkan dapat dipenuhi sebagaimana mestinya, dan hal ini sulit untuk bisa dicapai bilamana tidak disertai peningkatan kinerja dari segala sektor. Salah satu upaya Pemerintah Indonesia dalam kerangka meningkatkan kinerja, dan daya saing SDM, antara lain melalui kebijakan-kebijakan, dalam konteks ini di bidang Pajak penghasilan khusunya sektor pajak penghasilan karyawan yang diatur dalam pasal 21, dan pasal 26. Undang-undang Pajak Penghasilan Nomor 36 tahun 2008, yang diharapkan dengan ketentuan ini dapat berpengaruh terhadap kinerja dan dapat mendorong kesadaran untuk membayar pajak dan untuk peningkatan kinerja disektor-sektor terkait lainnya. (Nerre ,2001,17).

Dalam konteks analisis ini peneliti mempunyai pendapat bahwa hipotetikal beberapa faktor manajemen yaitu, faktor motivasi, faktor kompetensi para karyawan, disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dipandang cukup dominan, sedangkan

pemahaman regulasi dibidang perpajakan berpengaruh langsung terhadap kesadaran karyawan untuk membayar pajak sehingga arah penelitian consern terhadap variabel -variabel tersebut.Namun dengan pemikiran tersebut, tidak diartikan bahwa faktor- faktor lain misalnya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, konflik dan sebagainya dipandang tidak ikut berperan dalam mempengaruhi kinerja, mengingat adanya pembatasan dalam analisis, faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang tidak diteliti.

Kesimpulan yang dapat dikemukakan, dalam konteks analisis ini, peneliti berpendapat bahwa faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja karyawan, sedangkan diluar ranah MSDM adalah pemahaman karyawan atas regulasi perpajakan berpengaruh langsung terhadap Kesadaran karyawan untuk membayar Pajak penghasilan (PPh), hal – hal tersebut dengan pemikiran sebagai berikut :Bahwa setiap tindakan manusia mempunyai tujuan atau target yang diinginkan yang mendorong timbulnya motivasi baik disadari maupun tidak, dengan demikian pekerjaan atau kegiatan karyawan dapat dipastikan dilatar-belakangi adanya motivasi misalya ingin mendapatkan gaji atau upah yang layak, kepuasan pribadi dari apa yang dikerjakannya dan lain sebagainya. Dalam konteks ini yang menjadi obyek penelitian terdiri dari karyawan perusahaan-perusahaan dengan investasi yang cukup besar, dan jumlah karyawan yang cukup besar.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, terutama di perusahaan-perusahaan non PMA / non BUMN misalnya pabrik garmen, pabrik tekstil, aspek motivasi karyawan dalam melaksanakan kerja masih belum memenuhi standar tingkat motivasi yang seharusnya, antara lain di antara para karyawan di beberapa perusahaan garmen disinyalir masih banyak yang kurang mempunyai rasa tanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan, mereka bekerja hanya sekedar bekerja tanpa ada rasa tanggung jawab terhadap produksi akhir; di perusahaan PMA, insidentil masih terjadi konflik seperti komplain dan unjuk rasa walau dalam sekala kecil dari karyawan dengan alasan ketidak puasan atas perlakuan fihak manajemen yang diskrimintatif atas perlakuan terhadap karyawan lokal dan karyawan *ekspatriate,* hal ini menandakan bahwa tingkat motivasi para karyawan tersebut masih diperlukan perhatian, pembinaan dan pengembangan kearah standar motivasi yang diperlukan.

Berbicara kompetensi, secara umum kompetensi adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukan oleh kemampuannya agar secara konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan yang spesifik (Buyung A. Syafei, 2007). Lebih jauh tentang kompetensi, kebijakan di diperusahaan besar, BUMN, PMA, PMDN dalam perekrutan karyawan, dan aturan main yang menyangkut kompetensi karyawan telah diatur sedemikian rupa sehingga semua persyaratan formal dan materiil harus dipenuhi sebagaimana mestinya kecuali untuk karyawan rendahan. Khusus di PMA karyawan yang direkrut tidak hanya karyawan domestik, namun banyak pula karyawan *expatriate.* Informasi yang diperoleh pada penelitian lapangan , di perusahaan non PMA misalnya perusahaan di bidang garmen, tekstil, perekrutan karyawan khususnya untuk tugas-tugas pekerjaan opersional di lapangan kurang memperhatikan faktor kompetensi sebagaimana mestinya.

Fakta umum pada penelitian di lapangan, didapat informasi bahwa tingkat disiplin kerja para karyawan khsusunya di perusahaan PMA, BUMN dan perusahaan besar lainnya cukup memadai karena pengawasan kedisiplinan dalam bekerja sudah cukup canggih, misalnya dalam pengawasan kehadiran telah menggunakan peralatan elektronik telapak tangan.Di perusahaan Non-PMA,non BUMN pelanggran disiplin per bulan mendekati angka kurang lebih 5 %; pelanggaran lain yang menyangkut kedisiplinan mencapai kurang lebih 6 % (hasil wawancara), hal ini merupakan indikasi bahwa faktor disiplin dalam bekerja perlu mendapat perhatian dan penelusuran agar problema tingkat kedisiplinan karyawan dalam

melaksanakan tugas bisa memenuhi standar yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pemahaman terhadap Regulasi perpajakan dalam koteks ini, terfokus pada pemahaman regulasi pada sektor Pajak Penghasilan karyawan yang diatur dalam (PPh. Pasal 21, pasal 26) Undang-undang Nomor 36 tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan, dan undang-undang Nomor 28 Thun 2007 Tentang KUP. Dalam konteks pemahaman terhadap ketentuan, dan aturan pelaksanaan pemungutan pajak yang dikenakan atas penghasilan karyawan antara lain, menynagkut kewajiban NPWP, kewajiban mengisi SPT Tahunan dan pemahaman berupa pemberian keringanan terhadap jumlah pajak yang harus dibayar para karyawan, pengenaan tarif pajak dan sebagainya, dimana secara teknis pemungutan dilakukan dengan cara pemotongan atas gaji oleh bendaharawan; hal tersebut merupakan indikator sampai sejauhmana ketaatan wajib pajak, dalam hal ini karyawan mau menaati ketentuan-ketentuan tersebut yang selanjutnya pemahaman ketentuan Perpajakan ini dengan karakteristik undang-undang yang sifatnya memaksa dan tidak bisa dihindari akan memberikan pengaruh terhadap kewajiban dan kesadaran karyawan untuk membayar Pajak pajak khususnya Pajak Penghasilan (PPh).

Tidak ada teori khusus yang menganalisis tentang masalah ini, hanya hasil kajian Nere dan Azas pemungtan pajak dengan berdasar Teori bakti pajak mutlak (Fritz Neumark dalam Siti Kurnia Rahayu, 2003, 63); perlu diketahui pula bahwa hal ini legal formal merupakan implementasi dan kuasa dari ketentuan undang-undang yang sifatnya memaksa dan tidak bisa dihindarkan.

Bahwa pemungutan dengan cara pemotongan atas gaji / penghasilan karyawan ini, dipastikan akan berpengaruh pada jumlah penghasilan (*Take home pay*) yang akan berkurang sesuai jumlah pajak yang terutang, tatkala jumlah pajak ini cukup besar padahaldisisi lain penghasilan ini merupakan hasil kerja keras karyawan itu, maka regulasi perpajakan yang akan menghasilkanjumlah pajak yang terutang ini perlu difahami oleh wajib pajak; karena sedikit banyak akan mempengaruhi pengertian dan kesadaran karyawan unutk membayar pajak (*Tax Complience*) yang bersangkutan, sampai sejauh mana tingkat pengaruh ini akan merupakan masalah yang menjadi bahan penelitian.Hasil penelitian menunjukan bahwa pada umumnya hal tersebut belum dicapai sebagaimana mestinya / masih rendah, Dirjen Pajak menginformasikan bahwa tingkat kepatuhan wajib pajak masih rendah dari 55 juta wajib pajak pribadi, baru 9 juta (16,37%) yang taat membayar pajak (Harian Tempo 16 Juli 2012.)

Barbicara mengenai kinerja, yang dimaksud Kinerja dalam konteks penelitian ini, adalah kinerja karyawan, yang selanjutnya keseluruhan kinerja karyawan ini akan membentuk kinerja organisasi (Kinerja Perusahaan) karena prilaku individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka akan mempengaruhi kinerja perusahaan. (Stephen P.Robin dan Thimothy A. Judge, 2007:12) Mengenai kesadaran pembayaran Pajak penghasilan yang dimaksudkan adalah kesadaran dalam memenuhi kewajiban perpajakan (*Tax complience*) erat kaitannya dengan pemahaman karyawan atas ketentuan undang-undang perpajakan, antara lain kewajibanmempunyai NPWP, kewajiban mengisi SPT Tahunan dan mengembalikannya ke Kantor Pelayanan Pajak, penyetoran pajak terutang dan pelaksanan laporan masa dan aturan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perlu diketahui bahwa PPh. Pasal 21 ini bisa berpengaruh terhadap jumlah penerimaan pajak khusunya untuk penerimaan pajak dari sektor Pajak Penghasilan perseorangan, dilain fihak akan berimplikasi terhadap penghasilan karyawan (*Take home pay*), tabel 1 menggambarkan data empirik yang menunjukan kesadaran untuk melakukan kewajiban tersebut masih perlu ditingkatkan.

Tabel. 1. Kesadaran untuk Membayar PPh

Uraian	WP. Terdaftar Orang Pribadi	prosentase
NPWP	22 .000.000	100 %
Laporan SPT	18.480.000	84 %
Pelunasan	17.380.000	79 %
Keberatan	786. 500	4.%
Restitusi	0	0

Sumber : Ditjen Pajak, Mei 2012.

Penelitian ini dilakukan terhadap para karyawan di perusahaan-perusahaan yang mendapat fasilitas Kawasan berikat dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Perusahaan dengan fasilitas Kawasan Berikat pada umumnya merupakan perusahaan yang cukup besar.
2. Jumlah karyawan yang dipekerjakan sudah dipastikan cukup banyak.
3. Dengan mengambil beberapa perusahaan, jumlah karyawan yang diteliti sebagai sampel sudah cukup mewakili bagi obyek penelitian.
4. Perusahaan dengan fasilitas kawasan berikat dalam konteks analisis ini tersebar diwilayah Kanwil DJP Jawa Barat I sehingga unsur generalisasi tidak terabaikan,
5. Bawa karakteristik dan ketentuan pajak penghasilan yang diatur dalam pasal 21 UU. PPH Nomor 36 tahun 2008 tidak membedakan pengaturan berdasarkan jenis dan asal karyawan,
6. Pertimbangan lain antara ialah dalam pelaksanaan penelitian tidak terlalu sulit untuk memperoleh akses, serta diberikan kemudahan - kemudahan dalam pelaksanaan penelitian

METODE

Tujuan Penelitian ini, ialah untuk mencari, mengumpulkan data dan informasi dalam kerangka menganalisis dan mengukur pengaruh variabel motivasi kerja karyawan, kompetensi karyawan, disiplin kerja karyawan terhadap kinerja, dan pengaruh kinerja karyawan, beserta variable Pemahaman Karyawan atas Regulasi Parpajakan, kepada kesadaran karyawan untuk membayaran Pajak Penghasilan (PPh); selanjutnya memecahkan masalah, menganalisis dan menyusun intrepretasi .

Dalam penelitian ini akan banyak menyangkut persoalan statistik dan lebih bersifat *deskriptif kuantitatif*, sehingga dalam konteks ini metode penelitian yang dipandang cocok adalah " *descrptif survey dan explanatory sur*vey " melalui analisis jalur (*Path analysis*).

Penelitian survey ádalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi besar maupun kecil, dengan data yang dipelajari ádalah data sampel yang diambil dari populasi, sampai ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis . Lain dari pada itu, untuk mengambil status generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam, tetapi generalisasi lebih akurat.

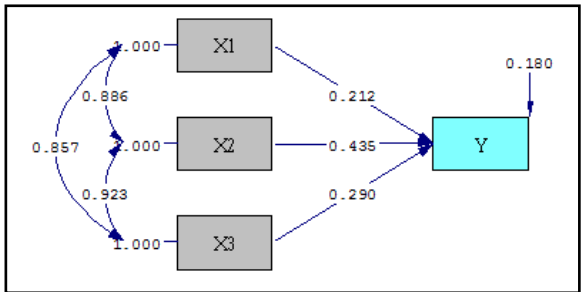
Sampel penelitian yang diambil adalah sampel dari karyawan beberapa perusahaan dengan fasilitas Kawasan Berikait dengan jumlah total populasi karyawan yang diteliti 7650 karyawan, dari hasil penelitian dengan kriteria jumlah penghasilan Tidak kena pajak yang besarnya menurut UU belum terutang pajak dalam arti bahwa penghasilan kena pajaknya masih dibawah atau sama dengan Penghasilan Tidak kena pajak (PTKP), sebanyak 1517 karyawan. Untuk menentukan jumlah sample dari populasi tersebut dengan menggunakan perhitungan yang dikembangkan oleh *Issac and Michael*sebanyak 280 orang karyawan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Data yang sudah dianalisis menggunakan instrumen penelitian dan analisis penskalaan, selanjutnya digunakan untuk menganalisis dan menguji rumusan hipotesis.Hasil penelitian menunjukkan bahwa;

Pengaruh variabel Motivasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, adalah sebagai berikut :



Dari gambar diata dapat dinyatakan bahwa kompetensi mempunyai koefisien jalur tertinggi, apabila dibandingkan dengan variabel motivasi dan disiplin. Dari gambar di atas maka dapat diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = 0.212\ X_1 + 0.435\ X_2 + 0.290\ X_3 + \varepsilon 1$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa ;

1. Terdapat derajat kontribusi dari variabel motivasi terhadap kinerja yang besarnya 0.212 (ρYX_1). Sehingga semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka motivasi tersebut akan memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 0.212.
2. Terdapat derajat kontribusi dari variabel kompetensi terhadap kinerja yang besarnya 0.435 (ρYX_2). Sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 0.435.
3. Terdapat derajat kontribusi dari variabel disiplin terhadap kinerja yang besarnya 0.290 (ρYX_3). Sehingga semakin tinggi disiplin karyawan maka akan semakin memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap kinerja sebesar 0.290.
4. Pengaruh variabel diluar model sebesar 0.180 ($\rho Y\varepsilon$).

Berdasarkan pada gambar diatas bahwa pengaruh X_1 (Motivasi), X_2 (Kompetensi), dan X_3 (Disiplin) terhadap Kinerja (Y) dipengaruhi oleh pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 4.49% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 13.44% melalui 2 variabel yang lain yaitu variabel kompetensi sebesar 8.17% dan disiplin sebesar 5.27% dengan jumlah pengaruh tidak langsung 13,44% lebih besar dari pengaruh langsungnya. Motivasi melalui kompetensi memiliki nilai yang lebih besar (8.17%) dibandingkan dengan motivasi melalui disiplin, hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi melalui kompentesi akan lebih berperan, dengan motivasi yang tinggi karyawan akan menampilkan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal yang bisa meningkatkan kinerja.

Kompetensi merupakan variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 18.92% dan pengaruh tidak langsung sebesar 19.81%, yaitu melalui perjumlahan pengaruh motivasi sebesar 8.17% dan disiplin sebesar 11.64% dengan jumlah pengaruh tidak langsung 19,81 % lebih kecil dari pengaruh langsungnya (18,92 %). Pengaruh tidak langsung melalui disiplin lebih besar dibanding dengan motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kompetensi yang dimiliki, didampingi tingkat kedisiplinan yang lebih baik akan berdampak pada tingkat kinerja yang lebih baik.

Disiplin merupakan variabel ketiga dalam model ini yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Pengaruh langsung sebesar 8.41% dan tidak langsung sebesar 16.91%, yaitu melalui motivasi sebesar 5.27% dan kompetensi 11.64% dengan jumlah 16,91 lebih besar dari pengaruh langsungnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan akan menyertai kompetensi, bisa memberikan dampak jauh lebih besar peranannya dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan tanpa pengaruh disiplin. Kompetensi tanpa didorong dengan disiplin kerja akan memberikan pengaruh tidak signifikan (hanya biasa- biasa) terhadap kinerja.

Berdasarkan pada perhitungan diatas pengaruh parsial atau individu yang paling besar terhadap kinerja adalah variabel kompetensi sebesar 38.74%, disiplin kerja mempengaruhi sebesar 25.32% terhadap kinerja dan variabel motivasi mempengaruhi sebesar 17.93% terhadap kinerja. Berdasarkan pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan

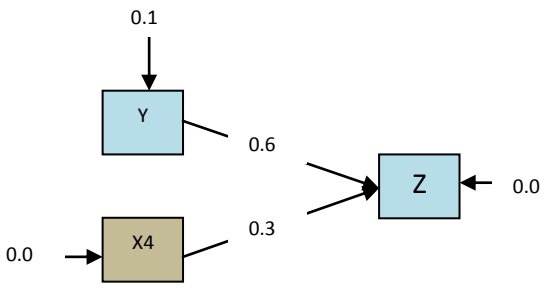
dengan fasilitas kawasan berikat sebaiknya dengan cara meningkatkan kompetensi karyawannya, karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja karyawannya. Walaupun yang harus diperhatikan adalah kompetensi tetapi di perusahaan dengan fasilitas kawasan berikat seharusnya tetap memperhatikan disiplin kerja, sebagaimana telah kita ketahui bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Selain dari hal-hal tersebut, motivasi merupakan faktor yang harus diperhatikan dengan motivasi yang tinggi dari karyawan diharapkan mendorong kinerja juga akan meningkat.

Selain ketiga variabel diatas masih banyak variabel yang memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu pengaruh diluar model (epsilon) sebesar 18.0%, antara lain, pengembangan karir, promosi, kepuasan kerja, komitmen kerja, kompensasi dan lain sebaginya.

Berdasarkan pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di perusahaan dengan fasilitas kawasan berikat sebaiknya dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan, karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, diharapkan secara otomatis akan meningkatkan kinerja . Namun demikian, yang harus diperhatikan adalah dalam konteks kompetensi di perusahaan dengan fasilitas kawasan berikat, manajemen harus tetap memperhatikan disiplin kerja. Telah diuraikan terdahulu bahwa proses sinerjik kompetensi dengan disiplin kerja dipastikan akan meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Pengaruh Pemahaman Regulasi Pajak (X_4) dan Kinerja (Y) terhadap Kesadaran membayar PPh (Z)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh sub struktur 2 dengan koefisien jalur sebagai berikut :



Berdasarkan pada gambar di atas maka dapat diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Z = 0.366\ X_4 + 0.617\ Y + \varepsilon_2$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa ;

1. Terdapat derajat kontribusi dari variabel pemahaman regulasi pajak terhadap kesadaran membayar PPh. yang besarnya 0.366 (ρZX_4). Sehingga semakin tinggi pemahaman regulasi pajak oleh karyawan maka kesadaran akan membayar PPh. Meningkat sebesar 0.366.
2. Terdapat derajat kontribusi dari variabel kinerja terhadap kesadaran membayar PPh. yang besarnya 0.617 (ρZY). Sehingga semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin memberikan kontribusi terhadap kesadaran membayar PPh. sebesar 0.617.

Berdasarkan pada gambardiatas dapat diketahui bahwa besaran pengaruh pemahaman regulasi pajak dan kinerja karyawan terhadap kesadaran karyawan untuk membayar PPh.adalah 90.9%.hal ini mengindikasikan bahwa kesadaran karyawan untuk membayar PPh. dipengaruhi oleh pemahaman regulasi pajak dan kinerja karyawan sebesar 90.9%, dengan kata lain bahwa semakin tinggi pemahaman regulasi pajak dan kinerja karyawan akan semakin tinggi pula penghasilannya yang akan berdampak pada kesadaran dan kemampuan karyawan untuk membayar PPh. Pengaruh variabel lain diluar model penelitian sebesar 9.1% hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kesadaran membayar PPh, misalnya kebijakan-kebijakan pemerintah yang menyangkut perhitungan pajak terutang yang tidak dijelaskan dalam model penelitian.

Dengan demikian kinerja karyawan dalam model ini telah sesuai karena dapat berfungsi sebagai variabel intervening yang menjembatani atau sebagai perantara antara variabel Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Pemahaman karyawan atas Regulasi Perpajakan terhadap kesadaran membayar PPh.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif secara parsial, baik langsung maupun tidak langsung dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan dengan fasilitas kawasan berikat dengan besaran nilai koefisien jalur sebesar 0.212, pengaruh langsung sebesar 4.49% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 13.44%.

Terdapat pengaruh positif secara parsial, baik secara langsung atau tidak langsung dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan di perusahaan dengan fasilitas kawasan berikat dengan besaran nilai koefisien jalur 0.435, pengaruh langsung sebesar 18.22% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 19.81%.

Terdapat pengaruh positif secara parsial, secara langsung atau tidak langsung dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan dengan fsilitas kawasan berikat dengan besaran nilai koefisien jalur sebesar 0.290, pengaruh langsung sebesar 8.41% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 16.91%.

Terdapat pengaruh positif secara simulta, dari variabel motifasi, variabel kompetensi, dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan dengan fasilitas kawasan berikat dengan besaran pengaruh 82.0%, dalam konteks ini variabel yang berpengaruh adalah variabel kompetensi yaitu sebesar 25.32%, 17.93% dipengaruhi oleh variabel motivasi. Dengan pengaruh langsung sebesar 38.07% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 19.70%.

Pengaruh secara simultan atau bersama-sama pemahaman regulasi pajak dan kinerja karyawan terhadap kesadaran karyawan membayar PPh 90.9%, dengan pengaruh pemahaman regulasi pajak sebesar 33,1% dan kinerja karyawan sebesar 57,8%.

REFERENSI

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber DayaManusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya Bandung.

Azhar Susanto, 2004, *Sistem Informsi Manajemen Konsep danpengembang* Edisi ketiga, Lingga Jaya Bandung.Agus Maulana (Alih Bahasa) Sistim Pengendalian Manajemen , Judul asli Management Control System 6th Edition Anthony, Deraden, Bedford.

Buchri Zainun ,2004, Manajemen dan Motivasi, Yudistira Jakarta.

Barnes M.C et.al P.A. 1969. *Management Conc.Ltd. CompanyOrgaization : Theory and Practice.* London : George Allen & UnwimLtd.

Dona Deeprose, *Smart Think to know About MOTIVATION* 2006 Jakarta, Penerbit PT. Elex Media Komputindo

Furchan dari judul asli *Introduction to Research in Education*., Penerbit Usaha Nasional., Surabaya.

Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja Konsep, Desain, dan TeknikMeningkatkan Daya Saing*, Perusahaan. 2006, PT. Glora Aksara Pratama, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, *ORGANISASI*, JILID I DAN JILID.II, Alih bahasa ,Nunuk Adriani, Lyndon Saputra, Binarupa Aksara, Bandung.

Edwin B. Plipo,1976 Principle Of Personnel Managemet , Tokyo Mc, Graw Hill Ltd.

Edy Sutrisno ,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009, Kecana Prenada Grup, Jakarta.

George,Terry R, 1978, *Principle Of Management seventh* Edition . Homewood Illionis ,Richard D. Irwin Inc

Gary Dessler, 2003, *Human Resource Manajement Manajement* Sumber Daya Manusia, jilid I dan Jilid II, Prentice - hall

,Inc, Upper Saddle River, New jersey 07458.

HM. Sidik Priadana MS, Saludi Muis, 2009, *Metode Penelitian Ekonomi& Binis,* Graha Ilmu Yogyakarta.

Indonesian Tax Review terbit bulanan, tahun 2007 sampai dengan 2010. koordinator BLK Perpajakan , YPK3 P5 DPC Bandung.

Koontz, Harold .and Cyril O Donel, 984, *Management, Eight Edition*.Mc. Graw - hill Kogakusha

Lukman H. Nasution , 2001, *Pajak Pertambahan Nilai Indonesia* , 2001 *,* CV. Eko Jaya Jakarta.

Lawrence R, Jauch, William F. Glueck, 1993, *Manajemen Strategis* dan Kebijakan Perusahaan Edisi ketiga. Erlangga Jakrata.

Mardiasmo, Perpajakan Edisi Baru , 2009 , Andi Yogyakarta.

Mahesa, Deewar And Djastuti, Indi (2010) *JurnalPengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java.*, Universitas Diponegoro.

Nandha Meta K. D., at.,all (2010) *Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang,*

Philip R, Cateora, John L. Graham, *international marketing* edisi 13 Salemba Empat Jakarta MC. Graw Hill, 2007. Jakarta.

Peter F. Drucker, 2005*, On creativity,innovation Inovation Rene Wal,* PTAlex Media Komputindo Jakarta.

Purnayuda, Aditya, 2012, Jurnal, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pada Pt. Indatex Palur, Karanganyar,* Universitas Muhammadiyah Surakarta.

R. Santoso Brotodihardjo, 2003 *Pengantar Ilmu Hukum Pajak*, PT. Refika Aditama, Bandung.

Ramon Lewis, 2004, *The Dicipline Dillema, Dilema* Kedisiplinan Kontrol Manajemen Pengaruh , Grasindo Jakarta.

Siti Kurnia Rahayu, 2010, *Perpajakan Indonesia Konsep & Asfek Formal*, Cndi Gerbang Permai, Jokyakarta

Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *MANAJEMENT, 2007, Pearson education,Inc,* Upper Saddle River, New Jersey , 07458.

Surya Dharma, 2005, *Manajemen Kinerja Falsafah dan Penerapannya,* Pustaka Pelajar Jogyakarta.

Sri Pujiyatmoko, *Pengantar Hukum Pajak*, 2009, Andi, Yogyakarta.

Joko Mulyono, 2009 *PPH dan PPN Untuk Berbagai Kegiatan Usaha, Penerbit Andi,* Yogyakarta.

Untung Sukaji : *Pajak Pertambahan Nilai* Edisi Revisi 2009 : PT .Raja Grafindo jakarta.

Undang-undang Perpajakan meliputi 1) *UU. No.36 Tahun 2008 tentang PPh. 2). UU. Nomor 28 tahun 2007 Tentang KUP, 3) UU. Nomor. 42 tahun 2009 Tentang PPN & PPn BM dan anturan pelaksanaannya yang memliputi SK. Menteri Keuangan, Sk Dirjen Pajak, SE Direjen Pajak yang menyangkut permasalahan yang berkaitan denagan masalah yang diteliti.*

Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga, PT. Raja grafindo, Jakarta.