

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perbendaharaan negara adalah pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara, termasuk investasi dan kekayaan yang dipisahkan, yang ditetapkan dalam APBN dan APBD (UU No.1 Tahun 2004). Di dalam Undang-undang tersebut dijelaskan bahwa ruang lingkup perbendaharaan negara meliputi antara lain pendapatan dan belanja negara / daerah, penerimaan dan pengeluaran negara / daerah, pengelolaan kas negara, pengelolaan utang piutang negara/d daerah, penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN / APBD, perumusan standar, kebijakan, serta sistem dan prosedur yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan negara dalam rangka pelaksanaan APBN / APBD.

Dalam pelaksanaan kegiatan perbendaharaan negara, salah satu pejabat fungsional yang memiliki peran dan tanggung jawab yang cukup besar adalah bendahara. Bendahara adalah setiap orang atau badan yang diberi tugas untuk dan atas nama negara atau daerah untuk menerima, menyimpan, membayar, dan atau mengeluarkan uang / surat berharga / barang-barang milik negara / daerah (PP No 39 Tahun 2007; UU No.1 Tahun 2004). Penunjukan bendahara merupakan wewenang menteri / pimpinan lembaga / gubernur / bupati / walikota.

Berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya, bendahara dapat dibedakan menjadi bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran (PMK No. 162/PMK.05/2013). Bendahara penerimaan adalah orang yang ditunjuk untuk menerima, menyimpan, menyetorkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan uang pendapatan negara / daerah dalam rangka pelaksanaan APBN / APBD. Sedang bendahara pengeluaran adalah orang yang ditunjuk untuk menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan uang untuk keperluan belanja negara / daerah dalam rangka pelaksanaan APBN / APBD (PP No 39 Tahun 2007; UU No.1 Tahun 2004).

Selain melaksanakan kewajibannya dalam bidang perbendaharaan, bendahara pengeluaran pada saat yang sama harus melaksanakan kewajibannya sebagai pemotong/pemungut pajak. Hal ini diatur di dalam UU No.28 Tahun 2007 yang merupakan perubahan ketiga UU No. 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP, UU No. 36 Tahun 2008 yang merupakan perubahan keempat UU No. 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan (PPh) dan UU No. 42 tahun 2009 yang merupakan perubahan ketiga UU No. 8 Tahun 1983 tentang Pajak Pertambahan Nilai dan Pajak Atas Penjualan Barang Mewah (PPN dan PPnBM).

Kinerja bendahara pengeluaran ditentukan oleh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya. Kesalahan yang mungkin saja terjadi merupakan tanggung jawab pribadi bendahara pengeluaran tersebut (UU No.1 Tahun 2004). Dalam konteks pelaksanaan kewajiban perpajakan, kinerja bendahara pengeluaran dievaluasi berdasarkan keakuratan dalam menentukan pajak-pajak apa saja yang harus dipotong / dipungut dalam setiap transaksi pembayaran yang dilakukannya, keakuratan dalam menghitung pajak-pajak yang harus dipotong/dipungut, ketepatan waktu dalam melakukan pemotongan / pemungutan pajak-pajak tersebut, ketepatan waktu dalam menyetorkan pajak-pajak yang telah dipotong / dipungut menggunakan media yang telah ditetapkan serta ketepatan waktu dalam melaporkan pajak-pajak yang telah dipotong/dipungut dan disetorkannya tersebut ke kantor pajak menggunakan media yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku. Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 64 Tahun 2013 Tentang Mekanisme Pengawasan Terhadap Pemotongan/Pemungutan dan Penyetoran Pajak yang Dilakukan oleh Bendahara Pengeluaran Satuan Kerja Perangkat Daerah / Kuasa Bendahara Umum Daerah dengan tujuan agar bendahara pengeluaran dapat mencapai kinerja yang maksimal dalam melaksanakan seluruh kewajiban perpajakannya sebagai pemotong / pemungut pajak.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Berdasarkan pengertian tersebut, pencapaian seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Penilaian kinerja dilakukan menggunakan dimensi waktu, artinya yang akan diukur adalah kinerja yang dicapai pada saat ini (*current performance*) dan potensi yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang (*future potential*).

Penilaian kinerja penting untuk dilakukan karena berbagai pertimbangan (Mangkunegara, 2010). Memelihara potensi kerja, menentukan kebutuhan untuk pelatihan, dasar dalam pengembangan karier dan dasar dalam promosi jabatan merupakan pertimbangan-pertimbangan utama penilaian kinerja dilakukan. Waktu pelaksanaan penilaian kinerja secara formal adalah setiap periode tertentu secara berkala, sementara, waktu pelaksanaan penilaian kinerja secara informal berlangsung terus menerus, setiap saat dan setiap hari kerja.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa salah satu faktor penting yang berdampak signifikan terhadap kinerja adalah kompetensi. Penilaian kinerja akan menjadi lebih obyektif dan dapat memberikan umpan balik jika berbasis standar kompetensi. Kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang, yang membuatnya mempunyai kemampuan lebih dan berbeda dari orang-orang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara, 2010). Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (PP No. 101 Tahun 2000).

Menurut McClelland yang dikutip oleh Rivai dan Sagala (2010), kompetensi (*competency*) merupakan karakteristik dasar seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja sehingga dapat memberikan prediksi bahwa orang tersebut mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, mereka yang memiliki kompetensi

akan berkinerja lebih baik dalam setiap kesempatan yang diberikan dibandingkan dengan mereka yang tidak, dan hal ini sudah dapat diketahui dari awal. Namun, kompetensi bukan sekedar kinerja (*performance*), tetapi juga merupakan kualifikasi pekerjaan/jabatan yang patut dipenuhi dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor internal dalam diri seseorang yang dapat diatribusikan dengan kinerjanya (Tanno, 2017). Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri. Luthans sebagaimana dikutip Tanno (2017) mengatakan bahwa perilaku seseorang itu bisa disebabkan karena faktor-faktor internal (disebut atribusi internal) dan dapat pula disebabkan oleh faktor eksternal (atribusi eksternal).

Teori atribusi digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam motivasi berprestasi antara mereka yang memiliki prestasi tinggi dan mereka dengan prestasi rendah. Sebagaimana dinyatakan Heider dalam Armstrong dan Taylor (2014), mereka dengan berprestasi tinggi akan cenderung untuk berhasil, karena mereka percaya bahwa kesuksesan adalah karena kemampuan yang tinggi dan keyakinan mereka dalam berusaha. Kegagalan dianggap disebabkan oleh nasib buruk dan bukan kesalahan mereka. Jadi, kegagalan tidak mempengaruhi harga diri mereka tetapi sukses membangun kebanggaan dan kepercayaan diri. Di sisi lain, mereka dengan prestasi rendah cenderung akan meragukan kemampuan mereka dan menganggap kesuksesan adalah berkaitan dengan keberuntungan atau disebabkan faktor-faktor lain di luar kendali mereka.

Berdasarkan telaahan literatur, penelitian-penelitian yang menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja memperoleh temuan yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Sriwidodo dan Haryanto (2010) pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, penelitian Safwan *et al.* (2014) pada seluruh OPD Kabupaten Pidie Jaya, dan penelitian

Djuwarto *et al.* (2017) pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo, berkesimpulan sama, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang temuannya konsisten bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dilakukan oleh Kasmini *et al.* (2017) terhadap bendahara sekolah kabupaten Gianyar, penelitian Liman dan Merkusiwati (2017) serta Yadnya dan Ariyanto (2017) dengan penelitiannya terhadap auditor di provinsi Bali dan terakhir, penelitian yang dilakukan Rahmisyari (2017) terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo juga berkesimpulan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi.

Dhermawan *et al.* (2012) yang juga melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja mendapatkan temuan yang berbeda. Hasil penelitian mereka terhadap pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali berkesimpulan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, kompetensi hanya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja namun tidak pada kinerja pegawai. Artinya, kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut baru sebatas membuat mereka nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan karena dihubungkan dengan besaran kompensasi yang mereka terima namun belum signifikan mendorong kinerja mereka. Tsani (2013) yang melakukan penelitian pada Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri melalui juga mendapatkan temuan yang sama, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan imbas dari proses penempatan kerja yang lebih mempertimbangkan prestasi akademik dan kehadiran kerja dibanding pengalaman kerja. Selanjutnya, penelitian Ilat dan Saerang (2015) terhadap auditor pada inspektorat kota Tomohon juga menemukan hasil serupa, kompetensi tidak signifikan mempengaruhi kinerja auditor. Penyebabnya adalah karena sebagian besar auditor pada inspektorat kota Tomohon lebih fokus kepada penguasaan kompetensi di bidang

akuntansi dan audit sehingga tidak terlalu *concern* pada kompetensi di bidang lainnya seperti hukum, peraturan pemerintah, sosial politik, organisasi pemerintah / birokrasi.

Teori modal manusia merupakan solusi dari permasalahan kompetensi dan kinerja (Mangkunegara, 2010; Rivai dan Sagala, 2010; Sukoco dan Prameswari, 2017). Becker (1994) dalam bukunya “Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education” menjelaskan bahwa pelatihan dan pengalaman merupakan hal penting dalam meningkatkan modal manusia. Pelatihan merupakan investasi pada modal manusia yang menurunkan pendapatan atau meningkatkan biaya pada periode berjalan, namun akan memberikan peningkatan pendapatan dimasa akan datang. Sementara pengalaman berpengaruh dalam kecepatan dan kemahiran individu dalam penyelesaian tugas.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2010), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (UU No. 13 Tahun 2003).

Menurut Dharmawan (2014) pengalaman merupakan proses peningkatan potensi dalam bertindak laku yang akan membawa perubahan kearah yang lebih baik. Pengalaman adalah keakraban dengan keterampilan atau bidang pengetahuan yang diperoleh selama berbulan-bulan atau bertahun-tahun dari praktik aktual dan yang mungkin telah menghasilkan pemahaman atau penguasaan yang unggul ([www.businessdictionary.com](http://www.businessdictionary.com)). Dengan bertambahnya pengalaman, maka kemampuan seseorang terhadap suatu bidang keahlian tertentu juga akan meningkat.

Pelatihan dan pengalaman merupakan faktor pembentuk kompetensi (Wijayanto *et al.*, 2011). Sebab, pada dasarnya pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja dalam menyelesaikan tugas yang merupakan inti dari kompetensi. Dalam pelatihan, faktor terpenting adalah mutu pelatihan, karena faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi. Sementara dalam hal pengalaman kerja, sangat diutamakan yang relevan, artinya seberapa sering dan intensif orang bersangkutan telah melakukan pekerjaan yang sejenis. Hal demikian mudah dipahami, karena pengalaman melakukan sesuatu yang akan meningkatkan penguasaan kompetensi sebagaimana yang dikenal dengan istilah “jam terbang” dalam dunia penerbangan untuk seorang pilot pesawat terbang.

Merujuk pada uraian di atas, idealnya, pelatihan dan pengalaman berpengaruh positif terhadap kompetensi. Namun demikian, telaahan yang dilakukan terhadap literatur ternyata tidak memperlihatkan kondisi ideal tersebut. Hanya pelatihan yang ditemukan konsisten berpengaruh positif pada kompetensi (Cheng *et al.*, 2009; Aisyah dan Isgiyarta, 2014; Amaluis, 2014; Perama, 2015). Beberapa penelitian yang menguji pengaruh pengalaman terhadap kompetensi mendapatkan kesimpulan beragam. Ini ditunjukkan oleh Cheng *et al.* (2009) dalam penelitiannya pada kantor akuntan publik di Taiwan, Aisyah dan Isgiyarta, 2014 pada Bank BRI Kantor Inspeksi Semarang serta Widiyanto dan Yuhertiana (2004) pada Badan Pengawas Kota Surabaya. Cheng *et al.* (2009) serta Aisyah dan Isgiyarta (2014) menyimpulkan bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap kompetensi auditor yang diproksikan dengan kualitas auditor. Sebaliknya, Widiyanto dan Yuhertiana (2004) yang menggunakan profesionalisme auditor sebagai proksi kompetensi auditor mendapatkan temuan bahwa pengalaman berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profesionalisme auditor Pemerintah.

Sebagaimana telah dinyatakan pada bagian sebelumnya, teori modal manusia bukan hanya solusi dari permasalahan kompetensi, akan tetapi juga kinerja (Mangkunegara, 2010; Rivai dan Sagala, 2010; Sukoco dan Prameswari, 2017). Pelatihan dan pengalaman yang

merupakan investasi pada modal manusia akan mendorong peningkatan kompetensi yang pada akhirnya akan berujung pada pencapaian kinerja yang lebih baik.

Pelatihan adalah media yang dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi berupa keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Salehudin, 2010). Sementara, pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku, baik dari pendidikan formal maupun non formal, atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman kerja seseorang memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Queena dan Rohman, 2012).

Beberapa penelitian sebelumnya terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja memberikan kesimpulan positif, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Mamahit (2013) dengan objek pegawai badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara, penelitian Septiani (2015) pada badan pemeriksa keuangan (BPK) Republik Indonesia perwakilan Sulawesi Utara, serta penelitian Waluyo dan Efni (2015) pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti mendapatkan temuan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil senada juga diperoleh oleh penelitian yang dilakukan Trijanuar (2016) terhadap aparatur sipil negara (ASN) pada badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah (BKP2D) Kabupaten Morowali, penelitian Nasbin (2017) terhadap kinerja bendahara pengeluaran OPD Kabupaten Konawe Utara serta penelitian Triseptya dan Hatta (2018) terhadap bendahara desa pada Kabupaten Pinrang juga menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara.

Telaahan lebih mendalam terhadap literatur terkait penelitian-penelitian terdahulu tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja ternyata tidak selalu memberikan kesimpulan

positif. Penelitian Silvia (2013) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya menuai temuan berbeda, yakni, pelatihan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hasil ini diperoleh karena 14 orang responden menyatakan pelatihan bukan jalan keluar kesulitan/masalah yang diperoleh dalam pekerjaan dan mereka cenderung menggunakan cara mandiri yaitu dengan berdiskusi dengan senior. Penelitian yang dilakukan Pakpahan *et al.* (2014) terhadap pegawai Badan Kepegawaian kota Malang juga mendapatkan temuan serupa, bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama meningkatkan kinerja, namun berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kedua variabel tersebut bukanlah faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian kota Malang.

Senada dengan hasil-hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja, temuan penelitian-penelitian tentang pengaruh pengalaman terhadap kinerja juga beragam. Penelitian tentang pengaruh pengalaman terhadap kinerja yang dilakukan Poerwati (2003) pada auditor internal pada Bawasda Provinsi Jawa Tengah, penelitian Astono (2013) pada pegawai dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah, penelitian Wariati *et al.* (2015) yang melakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur, pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang juga berkesimpulan serupa dilakukan oleh Nismawati (2016) yang melakukan penelitian terhadap ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali, serta Trijanuar (2016) melakukan penelitian pada pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali dan menarik kesimpulan yang sama, pengalaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan berbeda ditemukan oleh Rifan dan Darsono (2015) yang melakukan penelitian terhadap auditor badan pemeriksa keuangan (BPK) di beberapa perwakilan provinsi. Mereka menemukan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK. Hanya

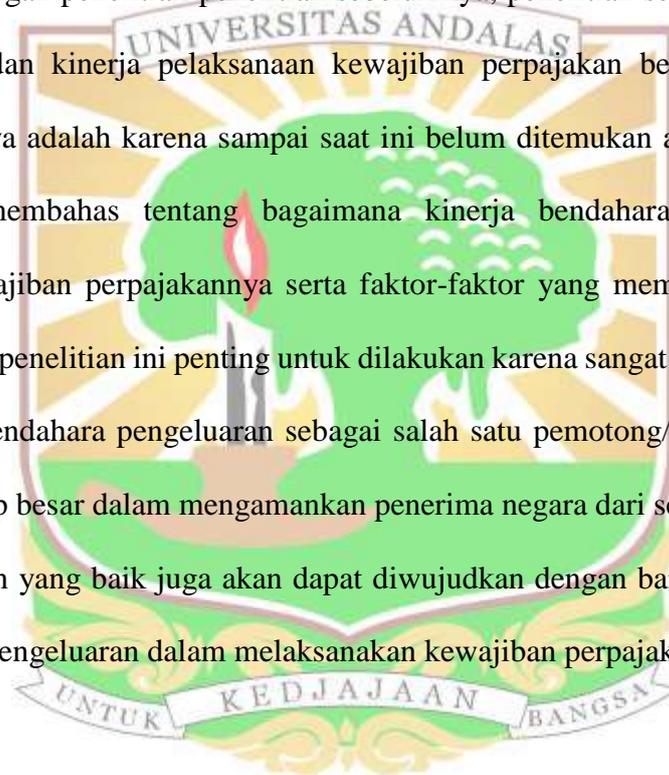
kegiatan supervisi dan independensi auditor sendiri yang berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Begitu juga dengan penelitian Septiani (2015) yang menggunakan objek pegawai BPK Perwakilan Sulawesi Utara berkesimpulan sama, pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pengalaman kerja pada BPK RI Perwakilan Sulawesi Utara tidak berpengaruh karena yang dibutuhkan di instansi ini adalah pegawai yang memiliki kejujuran, serta integritas serta sikap positif dan itu yang terutama untuk pegawai pemeriksa keuangan yang menjadi ujung tombak dalam pengawasan tata kelola atau manajemen keuangan organisasi publik yang ada di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa secara teori, variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel pelatihan, pengalaman dan kompetensi. Demikian juga halnya dengan variabel kompetensi yang secara teori dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengalaman. Namun demikian, kecuali pengaruh variabel pelatihan terhadap kompetensi, hasil pengujian secara empiris terhadap variabel-variabel lainnya yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu masih belum konsisten. Oleh karena itu, penelitian sekarang ini bermaksud untuk menjembatani ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut dengan cara menempatkan variabel kompetensi sebagai pemediasi pengaruh pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja.

Penempatan variabel kompetensi sebagai variabel pemediasi sangat dimungkinkan karena didukung oleh teori modal manusia dan teori atribusi serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengalaman berpengaruh positif terhadap kompetensi (Cheng *et al.*, 2009; Aisyah dan Isgiyarta, 2014; Amaluis, 2014; Perama, 2015). dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja (Sriwidodo dan Haryanto, 2010; Safwan *et al.*, 2014; Djuwanto *et al.*, 2017; Indrawati, 2017; Kasmini *et al.*, 2017; Liman dan Merkusiwati, 2017; Rahmisyari, 2017; Yadnya dan Ariyanto, 2017). Kompetensi akan memediasi pengaruh pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja. Sebuah variabel akan

berfungsi sebagai mediator ketika memenuhi kondisi berikut: variasi level dari variabel independen dapat secara signifikan menjelaskan variasi dalam media yang diduga, variasi dalam mediator secara signifikan menghitung variasi dalam variabel dependen, dan hubungan yang sebelumnya signifikan antara variabel independen dan dependen tidak lagi signifikan (Baron dan Kenny, 1986). Dengan demikian, seseorang dengan bekal pelatihan dan pengalaman yang memadai akan memiliki kompetensi yang tinggi yang pada akhirnya akan mendorong tercapainya kinerja yang tinggi.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian sekarang ini akan fokus pada kompetensi dan kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakan bendahara pengeluaran. Alasannya utamanya adalah karena sampai saat ini belum ditemukan adanya publikasi hasil penelitian yang membahas tentang bagaimana kinerja bendahara pengeluaran dalam melaksanakan kewajiban perpajakannya serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya tersebut. Selain itu, penelitian ini penting untuk dilakukan karena sangat erat kaitannya dengan tugas dan fungsi bendahara pengeluaran sebagai salah satu pemotong/pemungut pajak yang kontribusinya cukup besar dalam mengamankan penerima negara dari sektor perpajakan. Tata kelola pemerintahan yang baik juga akan dapat diwujudkan dengan baiknya kompetensi dan kinerja bendahara pengeluaran dalam melaksanakan kewajiban perpajakannya.

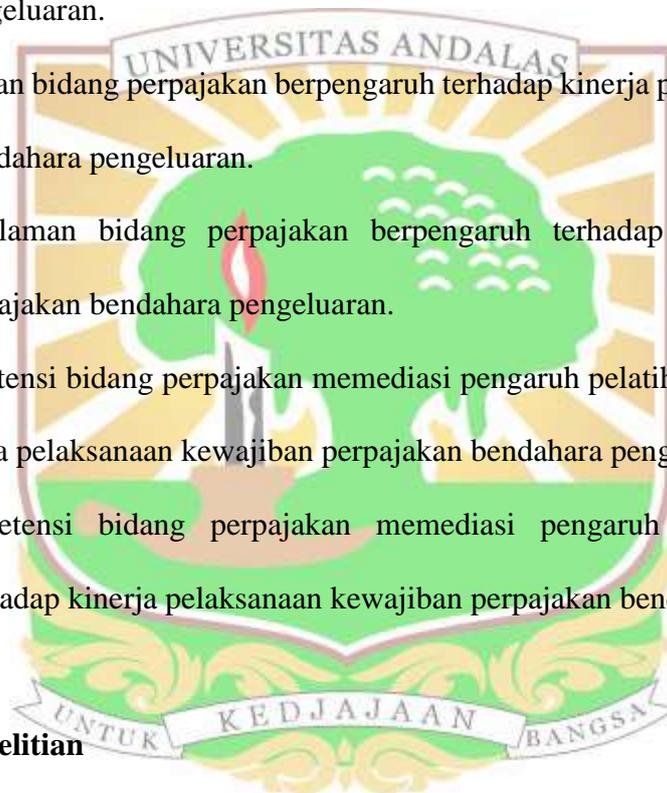


## **B. Rumusan Masalah**

Secara umum, penelitian ini akan berfokus pengaruh pelatihan dan pengalaman bendahara pengeluaran di bidang perpajakan terhadap kompetensi dan kinerja bidang perpajakan bendahara tersebut. Pelatihan dibidang perpajakan yang dijalani serta pengalaman dalam melaksanakan kewajiban perpajakan seyogyanya menjadikan tingkat kompetensi bendahara pengeluaran menjadi lebih tinggi. Kompetensi dibidang perpajakan juga akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakan bendahara pengeluaran.

Berdasarkan uraian diatas, masalah yang akan menjadi bahasan utama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan di bidang perpajakan berpengaruh terhadap kompetensi perpajakan bendahara pengeluaran.
2. Apakah pengalaman bidang perpajakan berpengaruh terhadap kompetensi pelaksanaan kewajiban perpajakan bendahara pengeluaran.
3. Apakah kompetensi di bidang perpajakan berpengaruh terhadap kinerja perpajakan bendahara pengeluaran.
4. Apakah pelatihan bidang perpajakan berpengaruh terhadap kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakan bendahara pengeluaran.
5. Apakah pengalaman bidang perpajakan berpengaruh terhadap kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakan bendahara pengeluaran.
6. Apakah kompetensi bidang perpajakan memediasi pengaruh pelatihan bidang perpajakan terhadap kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakan bendahara pengeluaran.
7. Apakah kompetensi bidang perpajakan memediasi pengaruh pengalaman bidang perpajakan terhadap kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakan bendahara pengeluaran.



### **C. Tujuan penelitian**

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian secara empiris pengaruh pelatihan dan pengalaman perpajakan bendahara pengeluaran terhadap kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakannya yang dimediasi oleh kompetensinya dibidang perpajakan. Sedang tujuan penelitian ini secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Untuk melakukan pengujian secara empiris pengaruh pelatihan di bidang perpajakan terhadap kompetensi perpajakan bendahara pengeluaran.

2. Untuk melakukan pengujian secara empiris pengaruh pengalaman bidang perpajakan terhadap kompetensi perpajakan bendahara pengeluaran.
3. Untuk melakukan pengujian secara empiris pengaruh kompetensi bidang perpajakan terhadap kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakan bendahara pengeluaran.
4. Untuk melakukan pengujian secara empiris pengaruh pelatihan di bidang perpajakan terhadap kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakan bendahara pengeluaran.
5. Untuk melakukan pengujian secara empiris pengaruh pengalaman bidang perpajakan terhadap kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakan bendahara pengeluaran.
6. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi bidang perpajakan sebagai pemediasi pengaruh pelatihan bidang perpajakan terhadap kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakan bendahara pengeluaran.
7. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi bidang perpajakan sebagai pemediasi pengaruh pengalaman bidang perpajakan terhadap kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakan bendahara pengeluaran.



#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu maupun bagi para praktisi.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Memperkaya literatur tentang bagaimana keterkaitan antara variabel pelatihan, pengalaman dan kompetensi bidang perpajakan dan kinerja perpajakan bendahara pemerintah khususnya bendahara pengeluaran. Hasil penelitian ini juga akan memberikan informasi bagaimana peran variabel kompetensi bidang perpajakan dalam memediasi pengaruh pelatihan dan pengalaman bidang perpajakan bendahara pengeluaran terhadap kinerja pelaksanaan kewajiban perpajakannya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Memberikan informasi kepada pemerintah tentang pengaruh variabel pelatihan, pengalaman, dan kompetensi perpajakan terhadap kinerja pelaksanaan perpajakan. Harapannya, informasi tersebut dapat digunakan oleh pemerintah untuk memperbaiki kelemahan yang masih ada serta mendorong tercapainya kinerja yang maksimal dalam pelaksanaan kewajiban perpajakan yang dilakukan oleh bendahara pengeluaran.

#### **E. Sistematika Penulisan**

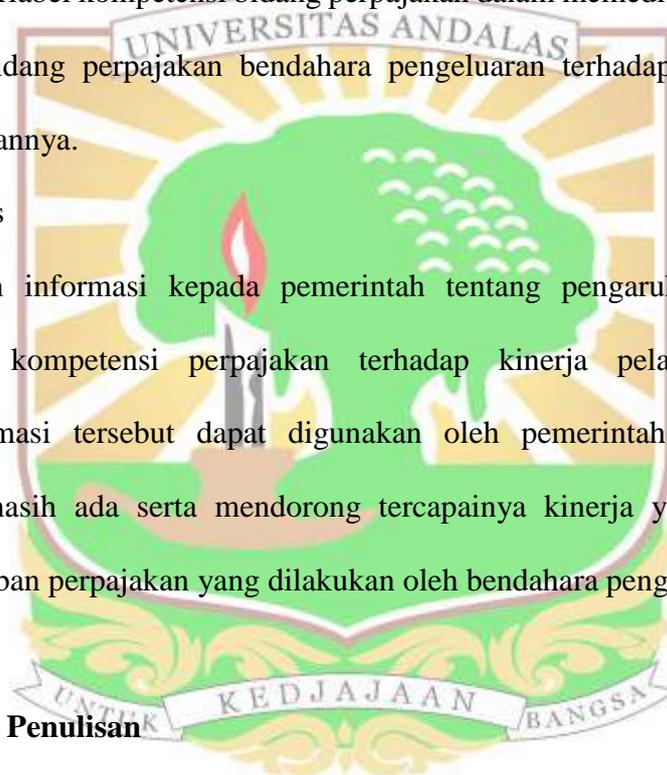
Penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bagian sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai literatur di dalam penelitian ini.



Bab ini juga menguraikan kerangka pemikiran sesuai dengan teori yang relevan dan hipotesis.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis penelitian, populasi dan pemilihan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan metode yang digunakan dalam menganalisis data.

### BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hal-hal mengenai hasil dan analisis dari penelitian yang berisi statistik deskriptif, uji asumsi statistik, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

### BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dalam penelitian. Bagian ini menguraikan tentang kesimpulan hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian masa depan.

