

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kepemimpinan (*Leadership Theory*)

Menurut David Keith (1985) dalam Wardani (2017) teori kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide- idenya.

Berdasarkan pengertian tersebut, Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju apa yang harus dilakukan, bagaimana, kapan dan di mana melakukannya, serta memberikan kemudahan, inspirasi, motivasi dan mengarahkan aktivitas baik secara individu maupun kelompok kearah pencapaian tujuan organisasi. Upaya-upaya yang perlu dilakukan oleh pemimpin ataupun atasan adalah dengan memberi dukungan kepada bawahannya agar dapat terlaksana pekerjaan dengan baik.(Zuhra, 2012)

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peran atasan dalam mengimplementasikan sistem informasi terutama Sistem Informasi PNBPN Online sangat diperlukan.

2.2 Sistem Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) *Online*

Sistem Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) *Online* merupakan sistem billing yang dikelola oleh Dirjen Anggaran (DJA) untuk memfasilitasi pembayaran/penyetoran PNBPN dan penerimaan non anggaran (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2014). Sistem ini sangat berguna dalam otomatisasi pencatatan untuk kebutuhan informasi dan analisa pengambilan keputusan secara cepat dan akurat.

1. Kelompok Penerimaan Negara bukan pajak (PNBP)

Kelompok Penerimaan Negara Bukan Pajak, meliputi:

- a. Penerimaan yang bersumber dari pengelolaan dana pemerintah
- b. Penerimaan dari pemanfaatan sumber daya alam
- c. Penerimaan dari hasil-hasil pengelolaan kekayaan Negara yang dipisahkan
- d. Penerimaan dari kegiatan pelayanan yang dilaksanakan Pemerintah
- e. Penerimaan berdasarkan putusan pengadilan dan yang berasal dari pengenaan denda administrasi
- f. Penerimaan berupa hibah yang merupakan hak Pemerintah
- g. Penerimaan lainnya yang diatur dalam Undang-undang tersendiri

Pengelompokkan PNBP ini kemudian ditetapkan dalam PP No. 22 Tahun 1997 yang telah diubah dengan PP No.52 Tahun 1998 dengan menjabarkan jenis-jenis PNBP yang berlaku umum di semua Kementerian/Lembaga sebagai berikut:

- a. Penerimaan kembali anggaran (sisa anggaran rutin dan sisa anggaran pembangunan)
- b. Penerimaan hasil penjualan barang/kekayaan Negara
- c. Penerimaan hasil penyewaan barang/kekayaan Negara
- d. Penerimaan hasil penyimpanan uang Negara (jasa giro)
- e. Penerimaan ganti rugi atas kerugian negara (tuntutan ganti rugi dan tuntutan pembendaharaan)
- f. Penerimaan denda keterlambatan penyelesaian pekerjaan pemerintah
- g. Penerimaan dari hasil penjualan dokumen lelang
- h. Apabila jenis PNPB belum tercakup dalam jenis-jenis PNBP ini, kecuali yang telah diatur dengan Undang-undang dapat ditetapkan dengan peraturan Pemerintah

2. Tarif penerimaan Negara bukan pajak (PNBP)

Tarif atas jenis penerimaan negara bukan pajak ditetapkan dengan memperhatikan dampak pengenaan terhadap masyarakat dan kegiatan usahanya, biaya penyelenggaraan kegiatan Pemerintah sehubungan dengan jenis penerimaan Negara bukan pajak yang bersangkutan dan aspek keadilan dalam pengenaan beban kepada masyarakat. Tarif atas jenis penerimaan negara bukan pajak ditetapkan dalam Undang-undang atau peraturan Pemerintah yang menetapkan jenis penerimaan Negara bukan pajak yang bersangkutan.

3. Pengelolaan penerimaan Negara bukan pajak (PNBP)

PNBP dipungut atau ditagih oleh Instansi Pemerintah dengan perintah UU atau PP penunjukkan dari Menteri Keuangan, berdasarkan Rencana PNBP yang dibuat oleh pejabat Instansi Pemerintah tersebut. PNBP yang telah dipungut atau ditagih tersebut kemudian disetorkan ke kas negara dan wajib dilaporkan secara tertulis oleh pejabat Instansi Pemerintah kepada Menteri Keuangan dalam bentuk Laporan Realisasi PNBP Triwulan yang disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan setelah triwulan tersebut berakhir. Untuk satker yang berstatus Badan Layanan Umum, tidak seluruh PNBP harus disetor ke kas negara, namun boleh dikelola sendiri oleh satuan kerja yang bersangkutan dengan catatan siap dan sanggup diaudit.

4. Pengertian sistem *billing* penerimaan Negara bukan pajak (PNBP)

Sistem *billing* merupakan sistem yang dipergunakan untuk membantu dalam mengatur dan mencatat segala transaksi yang terjadi. Sistem ini sangat berguna dalam otomatisasi pencatatan untuk kebutuhan informasi dan analisa pengambilan keputusan secara cepat dan akurat.

Sistem tersebut terdapat dalam Modul Penerimaan Negara (MPN) yang menjadi satu kesatuan dengan sistem pengadministrasian pendapatan negara berbasis *web* yang dibangun oleh Kementerian Keuangan.

Dijelaskan secara umum, sistem MPN ini merupakan gabungan dari dua sistem, yakni sistem *billing* dan sistem *settlement*. Sistem *billing* yang berfungsi melakukan pengadministrasiapn data pembayar dan pembayaran, memfasilitasi proses awal dari keseluruhan proses pembayaran dan penyetoran pendapatan

negara. Selanjutnya, sistem *settlement* akan memfasilitasi penyelesaian proses pembayaran, rekonsiliasi hingga penyampaian data-data kepada *stakeholders*.

Sebagai upaya mewujudkan akuntabilitas publik, Ditjen Anggaran selaku salah satu *biller* penerimaan negara yang mengelola penerimaan negara bukan pajak (PNPB) dan penerimaan non anggaran telah menyelenggarakan sosialisasi sistem *billing* yang dibangun sebagai bagian dari sistem MPN G-2 yang dikenal dengan sistem informasi PNPB *online*.

2.3 Faktor Keperilakuan Organisasi

Perilaku organisasi adalah studi sistematis tentang tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang dalam organisasi (Robbins, 2005). Menurut Tampunolon (2004) mengungkapkan perilaku keorganisasian merupakan studi mengenai perilaku manusia dalam organisasi dengan menggunakan ilmu pengetahuan tentang bagaimana manusia bertindak dalam organisasi. Perilaku organisasi ini mendasar pada analisis terhadap manusia yang ditunjukkan bagi kemanfaatan orang. Secara singkat Luthans (2005) mengemukakan perilaku organisasi sebagai pemahaman, prediksi dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi.

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha pengarahan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman mengenai sistem (Chenhall, 2004). Pelatihan (*Training*) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Sehingga dalam melaksanakan pelatihan hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan, tujuan dan sasaran (Umar, 2000).

Menurut Jusuf (2012) menyatakan bahwa dalam banyak kasus, implementasi sistem mengharuskan rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru. Sementara di kasus lain, para karyawan harus di ajari bagaimana dengan format laporandan prosedur yang baru. Tidak boleh mengasumsikan bahwa para karyawan akan berinisiatif belajar sendiri menggunakan sistem. Jika mereka tidak dilatih secukupnya, merekapun akan menolak sistem

tersebut. Oleh karena itu, kesuksesan seluruh proyek pengembangan sistem dipengaruhi oleh penelitian yang memadai. Sehubungan dengan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan (*training*) sangat dikembangkan tergantung dari kebutuhan organisasi, dengan memanfaatkan SDM secara optimal. Dengan memilih metode yang tepat dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi. Sehingga program pelatihan dapat dilaksanakan sesuai dengan tugas-tugas para peserta.

2. Kejelasan tujuan

Kejelasan tujuan didefinisikan sebagai kejelasan dari sasaran dan tujuan digunakannya sistem tersebut di semua level organisasi (Chenhall, 2004). Kejelasan tujuan dapat menentukan suatu keberhasilan sistem karena individu dengan suatu kejelasan tujuan, mereka dapat melaksanakan tugas dengan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki.

Menurut Robbins (2003) kejelasan tujuan dalam organisasi pemerintah dapat terlihat dari visi dan misi organisasi terkait. Kegunaan PNBP *online* merupakan bagian dari tujuan organisasi pemerintah daerah untuk menghasilkan PNBP *online* yang berkualitas. Menurut Handoko (2001) kejelasan tujuan memperlihatkan transparansi di dalam sebuah organisasi yang memperlihatkan alur yang harus dilalui atau dicapai seluruh anggota organisasi dalam bekerja. Kejelasan tujuan memperlihatkan keseriusan organisasi dalam mencapai visi demi terjaganya eksistensi organisasi di masa depan.

3. Dukungan atasan

Dukungan atasan diartikan sebagai keterlibatan manajer dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan (Chenhall, 2004). Dukungan atasan juga berpengaruh dalam mendukung suksesnya implementasi sistem baru dan mengembangkan daya inovatif bawahannya. Menurut Dessler (2008) sebuah organisasi dapat dikatakan solid bila terjadi hubungan dinamis antara karyawan dengan karyawan lain serta hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Kegiatan atau perilaku bekerja saling mendukung satu dengan yang lain akan membentuk kerjasama tim yang solid sehingga tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dapat direalisasikan dengan baik. Untuk mengukur dukungan

atasan maka digunakan indikator yang diadopsi dari Nurlaela (2010) yaitu sebagai berikut:

- a. Partisipasi atasan dalam bekerja merupakan tindakan nyata dari atasan yang ikut bekerja bersama-sama anggota organisasi lainnya.
- b. Motivator yaitu mendorong bawahannya untuk dapat mencapai sasaran yang telah disepakati.
- c. *Reward* yaitu penghargaan yang diberikan atasan ketika bawahannya dapat mencapai sasaran atau target yang direncanakan.

4. Pengalaman kerja

Menurut Simanjuntak (2005) mengemukakan bahwa pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas dan memungkinkan peningkatan kerja.

Dalam kutipan *website* Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu :

- a. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik sekurang-kurangnya 2 tahun hingga batas usia pensiun.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan (Foster, 2001).

Selanjutnya Purnamasari (2005) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal di antaranya:

- a. Mendeteksi kesalahan
- b. Memahami kesalahan
- c. Mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian.

Berbagai macam pengalaman individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman mempunyai cara berpikir yang lebih terperinci dan lengkap dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman. Di sisi lain Puspaningsih (2004) mengemukakan pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang semakin sempurna pola berpikir dan sikap bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara Fajri (2010) dalam Zuhra (2012) mengemukakan secara sederhana bahwa pengalaman lebih akan menghasilkan pengetahuan yang lebih.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang yang melakukan pekerjaannya sesuai pengetahuan yang dimilikinya, akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup akan tugasnya. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka, semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Pengalaman kerja memberikan keterampilan dan keahlian dalam bekerja. Sedangkan keterbatasan pengalaman kerja menyebabkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah. Hal ini terbukti dari kesalahan yang dilakukan dalam bekerja dan hasil yang belum maksimal.

2.4 Penelitian Terdahulu

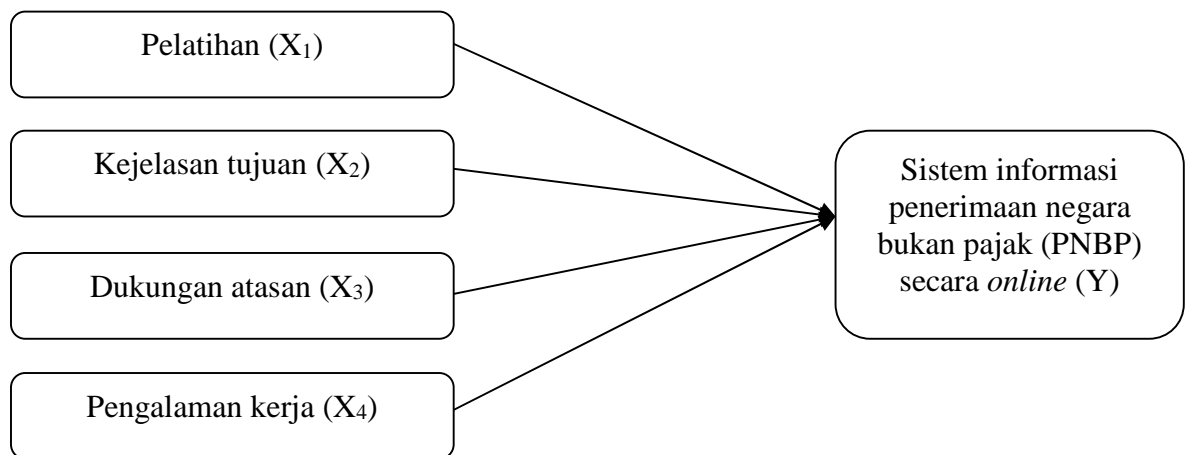
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian	Saran
Lailatul, Fajri	Faktor – faktor organisasi yang meliputi dukungan atasan, pelatihan pegawai, dan pengalaman kerja terhadap implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.	2010	Untuk faktor organisasional yakni dukungan atasan atau manajemen puncak dan pelatihan pegawai berpengaruh signifikan terhadap implementasi SAKD. Sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap implementasi SAKD	Efektivitas dukungan atasan perlu di pertahankan dan ditingkatkan agar implementasi SAKD dapat transparan dan dipertanggungjawabkan
Zuhra, Leina	Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) di Pemda Kab.Pelalawan	2012	Hasil penelitian untuk simultan yang menunjukkan ada pengaruh secara signifikan antara dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai dan pengalaman kerja secara	Hasil penelitian ini memiliki implikasi dapat memberi masukan kepada pemerintah daerah untuk mempertimbangan faktor-faktor organisasi

			bersama-sama terhadap implementasi SAKD.	terhadap implementasi SAKD.
Kayati	Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD)	2016	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara signifikan antara dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD).	Untuk meningkatkan efektivitas dan sasaran , maka pihak instansi harus memberiksn pelatihan, kejelasan tujuan yang jelas serta meningkatkan dukungan atasan mencapai target untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki.
Listiana, Eka	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap	2017	Dalam penelitian ini menjukkan bahwa Kinerja karyawan, lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi serta aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap	Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai obyek penelitian. Bagi manajer KSPPS Bina Insan

	Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSPPS Bina Insan Mandiri)		kinerja karyawan. Sedangkan Sistem informasi, penilaian risiko dan pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Mandiri diharapkan mempunyai sistem pengendalian internal yang pasti sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
--	---	--	--	---

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Bangunan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Sistem informasi penerimaan negara bukan pajak (PNBP) *online*.

Pelatihan merupakan suatu usaha pengarahan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman mengenai sistem (Chenhall, 2004). Pelatihan (*Training*) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Sehingga dalam melaksanakan pelatihan hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan, tujuan dan sasaran (Umar, 2000).

Sehingga dengan kata lain bahwa pelatihan dalam desain, implementasi dan penggunaan suatu inovasi seperti adanya sistem baru memberikan kesempatan bagi organisasi untuk dapat mengartikulasi hubungan antara implementasi sistem baru tersebut dengan tujuan organisasi serta menyediakan suatu sarana bagi pengguna untuk dapat mengerti, menerima, dan merasa nyaman dari perasaan atau perasaan khawatir dalam proses implementasi. (Shield, 1995 dalam Kayati, 2016). Sistem Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) *Online* merupakan sistem billing yang dikelola oleh DJA untuk memfasilitasi pembayaran/penyetoran PNBP dan penerimaan non anggaran (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2015). Sistem ini sangat berguna dalam otomatisasi pencatatan untuk kebutuhan informasi dan analisa pengambilan keputusan secara cepat dan akurat. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh kayati (2016) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap sistem informasi penerimaan negara bukan pajak (PNBP) *online*.

2.6.2 Pengaruh Kejelasan tujuan terhadap Sistem informasi penerimaan negara bukan pajak (PNBP) *online*.

Menurut Handoko (2001) kejelasan tujuan memperlihatkan transparansi di dalam sebuah organisasi yang memperlihatkan alur yang harus dilalui atau dicapai

seluruh anggota organisasi dalam bekerja. Kejelasan tujuan memperlihatkan keseriusan organisasi dalam mencapai visi demi terjaganya eksistensi organisasi di masa depan. Latifah dan Sabeni (2007) menjelaskan bahwa kejelasan tujuan dapat menentukan suatu keberhasilan sistem karena individu dengan suatu kejelasan tujuan, target yang jelas dan paham bagaimana mencapai tujuan, mereka dapat melaksanakan tugas dengan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Sistem Informasi PNBP *Online* bertujuan untuk memfasilitasi pembayaran/penyetoran PNBP dan penerimaan non anggaran (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2015). Sistem ini sangat berguna dalam otomatisasi pencatatan untuk kebutuhan informasi dan analisa pengambilan keputusan secara cepat dan akurat. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Kayati (2016) menunjukkan bahwa kejelasan tujuan berpengaruh terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₂: Terdapat pengaruh Kejelasan Tujuan terhadap sistem informasi penerimaan negara bukan pajak (PNBP) *online*.

2.6.3 Pengaruh Dukungan Atasan terhadap Sistem informasi penerimaan negara bukan pajak (PNBP) *online*.

Dukungan atasan dapat diartikan sebagai keterlibatan atasan dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumberdaya yang diperlukan. Atasan dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila atasan mendukung sepenuhnya dalam implementasi. Dukungan atasan sangat penting dalam meningkatkan kegunaan dari penerapan suatu sistem, terutama dalam situasi inovasi dikarenakan adanya kekuasaan atas terkait sumber daya yang diperlukan Chenhall, (2004) dalam Kayati, (2016). Menurut Shield (1995) dalam Latifah dan Sabeni (2007) berpendapat bahwa dukungan manajemen puncak / atasan dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumberdaya. Sistem Informasi PNBP *Online* bertujuan untuk memfasilitasi pembayaran/penyetoran

PNBP dan penerimaan non anggaran (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2015). Sistem ini sangat berguna dalam otomatisasi pencatatan untuk kebutuhan informasi dan analisa pengambilan keputusan secara cepat dan akurat. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh kayati (2016) menunjukkan bahwa Dukungan Atasan berpengaruh terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₃: Terdapat pengaruh Dukungan Atasan terhadap sistem informasi penerimaan negara bukan pajak (PNBP) *online*.

2.6.4 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Sistem informasi penerimaan negara bukan pajak (PNBP) *online*.

Menurut Simanjuntak (2005) mengemukakan bahwa pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas dan memungkinkan peningkatan kerja. Dengan adanya pengalaman kerja maka Sistem Informasi PNBP akan berjalan dengan baik. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Zuhra (2012) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₄: Terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap sistem informasi penerimaan negara bukan pajak (PNBP) *online*.

