

## ANALISIS TAX PLANNING UMKM SEBAGAI UPAYA PEMBAYARAN PAJAK

### STUDIO 8 MALANG

Gregorius Bintan Widya Christanto, Lis Lestari Sukartiningsih, Galuh Budi Astuti

<sup>1</sup>Universitas Katolik Widya Karya Malang

\*Email 202112032

Alamat: Jl. Bondowoso

Korespondensi penulis: [gbwc125@gmail.com](mailto:gbwc125@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to analyze Tax Planning for MSMEs as an Effort to Improve Tax Payment Efficiency at Studio 8 Malang. The research uses a case study approach, with primary data sources utilizing both quantitative and qualitative data. The data analysis technique is descriptive quantitative analysis. The issue identified is that Studio 8 has not implemented tax planning in the payment of Final Income Tax (PPh Final) during the years 2021 to 2024. Evidence shows that the payment of Final Income Tax increased annually from 2021 to 2024 due to an increase in revenue, while the company's net profit after tax decreased, and in 2024 the company even suffered a loss. The cause of this problem is that Studio 8 has not utilized legal tax reduction strategies to minimize fiscal costs and has not monitored operational expenses, which has increased the overall burden on the company. As a result, the company experienced losses, reducing its ability to invest and grow. The inability to manage taxes and operational costs efficiently can affect the company's future business stability. The analysis results include calculating depreciation expenses according to tax regulations to avoid overstatement or understatement of depreciation expenses in tax calculations, performing fiscal reconciliation to minimize errors in tax payment calculations and prevent potential losses or penalties, and calculating the 0.5% Final Income Tax only on gross revenue exceeding IDR 500,000,000 to save tax payments from 2021 to 2024.*

**KEYWORDS:** *Tax Planning, Final Income Tax, MSMEs, Efficiency, Taxation*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan menganalisis *Tax Planning* UMKM Sebagai Upaya Efisiensi Pembayaran Pajak pada Studio 8 Malang. Jenis penelitian studi kasus, dengan sumber data primer menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis data deskriptif kuantitatif. Permasalahan Studio 8 belum menerapkan *tax planning* dalam pembayaran pajak PPh Final selama tahun 2021 sampai 2024, sebagai bukti pembayaran pajak PPh Final dari tahun 2021 sampai 2024 mengalami kenaikan setiap tahunnya dikarenakan adanya kenaikan omzet, laba bersih setelah pajak perusahaan menurun, bahkan di tahun 2024 perusahaan mengalami kerugian. Penyebabnya Studio 8 belum memanfaatkan strategi pengurangan pajak yang sah dalam pengurangan biaya fiskal, belum melakukan pengawasan terhadap beban operasional sehingga menambah beban perusahaan secara keseluruhan. Akibat dari permasalahan tersebut perusahaan merugi, sehingga mengurangi kemampuan untuk berinvestasi dan berkembang, ketidakmampuan mengelola pajak dan biaya operasional secara efisien dapat berdampak pada stabilitas bisnis masa depan perusahaan. Hasil analisis dengan melakukan perhitungan beban penyusutan sesuai peraturan perpajakan sehingga tidak terjadi kelebihan atau kekurangan pengakuan beban penyusutan dalam perhitungan pajak, melakukan rekonsiliasi fiskal untuk meminimalisir kesalahan perhitungan pembayaran pajak serta menghindari potensi kerugian atau sanksi melakukan penghitungan PPh Final 0,5% hanya atas omset bruto yang melebihi Rp 500.000.000 sehingga dapat menghemat pembayaran pajak tahun 2021 sampai tahun 2024.

**KATA KUNCI:** *Tax Planning, PPh Final, UMKM, Efisiensi, Pajak*

Received: Juni 12, 2024; Revised: Juli 18, 2024; Accepted: August 27, 2024; **Online Available:** August 29, 2024; **Published:** August 29, 2024;

\*Corresponding author, e-mail address

## 1. LATAR BELAKANG

Bank Umum Milik Negara memiliki arti sebuah lembaga keuangan yang dikelola oleh negara yang bertugas untuk menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat, sehingga memiliki kontribusi yang cukup besar bagi perekonomian Indonesia. Jaringan yang luas membuat banyak masyarakat yang percaya menggunakan layanan bank BUMN. Pertumbuhan bank BUMN dilihat dari keuntungan bersih yang dihasilkan pada peringkat pertama yaitu bank BRI dengan total laba pada tahun 2024 Rp 60,64 triliun, kemudian peringkat kedua diperoleh bank BCA dengan total laba pada tahun 2024 Rp 26,88 triliun, sedangkan peringkat tiga dan empat masing-masing oleh bank Mandiri dan BNI yang mencapai laba dengan peningkatan sebesar Rp 55,8 triliun dan Rp 21,5 triliun (money.kompas.com dan cnbcindonesia.com). Peran strategis dan kinerja keuangan yang signifikan tersebut, membuat bank BUMN juga menjalankan sebagai agen pembangunan yang mendukung kebijakan ekonomi nasional.

Bank BUMN wajib menjaga kepercayaan publik di bawah pengawasan Bank Indonesia (BI) sehingga pelaporan keuangannya diharuskan sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK). Salah satu unsur penilaian kinerja perbankan BUMN sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/1/PBI/2011 pasal 6 yang direvisi dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 4/PJOK.03/2016 adalah penilaian dalam tingkat kesehatan bank (TKB). Cakupan penilaian TKB dilihat dari profil risiko, tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance /GCG*), profitabilitas

(*earnings*) dan kapital, yang dikenal dengan istilah RGEC yang berarti peringkat yang semakin tinggi, maka TKB semakin baik.

Profil risiko menilai risiko kredit, pasar, likuiditas, hukum, kepatuhan, perencanaan strategis dan reputasi, sehingga semakin tinggi nilainya maka semakin sehat bank tersebut. Nilai risiko diukur dengan menggunakan rasio tertentu seperti, *Non Performing Loan* (NPL), Loan Deposit Ratio (LDR), dan Capital Adequacy Ratio (CAR). Penilaian GCG berdasarkan penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran serta kesetaraan. Nilai komposit GCG lebih dari 1,5 menunjukkan bank dikategorikan sehat. *Earning* menilai berdasarkan besarnya laba yang diperoleh bank. Bank dikatakan sangat sehat apabila laba dan pendapatan bersih dari *earning asset* diperoleh bank masing-masing yang lebih dari 2% dan 3%. *Capital* menilai kemampuan modal bank dalam menutupi risiko kerugian. Bank dikatakan sangat sehat apabila memiliki nilai kapital lebih dari 12%.

Hasil penelitian Muhamad Bayu Nur Rohman (2021) menunjukkan bank BUMN berperingkat sangat sehat berdasarkan penilaian RGEC. Penelitian Pingkan Aprillia Maramis (2020) pada bank Mandiri menunjukkan peringkat sangat sehat berdasarkan aspek *earning* dan *capital*, sedangkan profil risiko dan tata kelola mendapatkan peringkat sehat. Penelitian Marginingsih (2018) pada PT Bank Negara Indonesia menunjukkan peringkat sehat berdasarkan aspek GCG dan profil risiko, sedangkan *earning* dan *capitalnya* mendapatkan peringkat sangat sehat.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### A. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Satato et al., (2022) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Menurut Sihalohe & Siregar, (2020) Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja sebagai berikut.

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.
2. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### B. Kompetensi

Menurut Rakhmalina, (2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki karyawan, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Menurut Rakhmalina, (2021) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Karakteristik kepribadian
3. Motivasi
4. Isu emosional

5. Kemampuan intelektual
6. Budaya organisas.

### C. Stres Kerja

Menurut Stres et al., (2023) stres sebagai tanggapan penyesuaian, diperantai oleh perbedaan individu atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stressor. Stres dapat disebabkan oleh satu stressor, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi beberapa stressor Mendila, (2021). Ada beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stress bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stress “on the job” yaitu:

1. beban kerja yang berlebihan
2. tekanan atau desakan waktu
3. umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
4. wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
5. ambiguitas peranan
6. konflik antar pribadi dan antar kelompok
7. perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

### D. Prestasi Kerja

Menurut Arifuddin, (2021) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pengertian prestasi kerja tersebut di atas, dapatlah ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengerahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Rahim, (2021), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai (tingkah laku), dan minat seseorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

## 3. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 100 orang pegawai pada Kantor Bupati Solok. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan wawancara dan observasi langsung ke tempat penelitian.

Menurut Harahap dalam **Musyaffi et al., (2022)** Model pengukuran juga mengonfirmasi terkait dengan nilai validitas serta reliabilitas atas model yang diajukan dalam penelitian. PLS SEM merupakan suatu Teknik analisis yang menggabungkan pendekatan structural, pendekatan analisis faktor, dan analisis jalur. PLS SEM merupakan metode SEM yang akan dievaluasi melalui *inner model* serta *outer model*. Pada penelitian ini menggunakan uji *outer model* dan *inner model*, selanjutnya menggunakan uji *path coefficient* dan *indirect effect*. Penilaian hipotesis penelitian dilakukan melalui penilaian nilai t-statistik atau t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5%. Jika nilai t statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai t statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian data dengan menggunakan SmartPLS secara umum, memiliki 2 tahap, tahap pertama adalah pengujian outer model yaitu pengujian untuk menyaring semua item pernyataan yang membangun suatu variable atau uji validitas dan reliabilitas. Dimana tahap ini semua item yang tidak memenuhi nilai *convergen validity* atau *loading factor* > 0.5, maka item itu dieliminasi atau dikeluarkan dari model. Setelah itu baru dinilai tingkat reliabilitasnya dengan memperhatikan nilai *Cronbach's alpha* besar dari 0.7. Selanjutnya menggunakan uji *inner model*, serta pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

##### 1. Pengujian Outer Model

###### 1.1 Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 1.1

###### Report Hasil Pengujian AVE

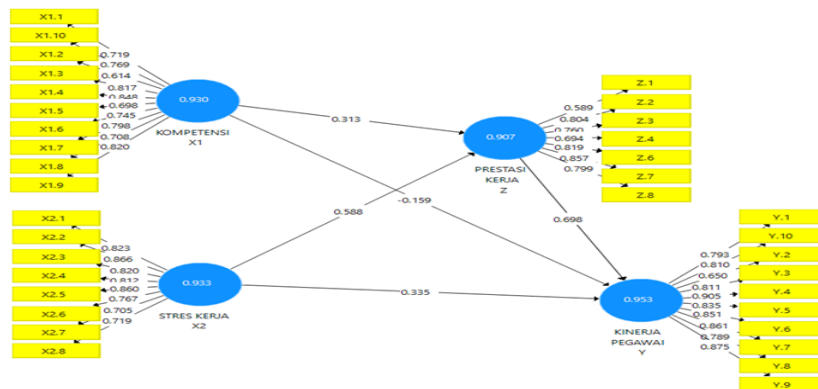
| Variabel Penelitian | Average Variance Extracted (AVE) |
|---------------------|----------------------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,674                            |
| Kompetensi (X1)     | 0,572                            |
| Stres Kerja (X2)    | 0,563                            |
| Prestasi Kerja (Z)  | 0,638                            |

**Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025**

Berdasarkan gambar dan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

1.2 Penilaian Reliabilitas

Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.



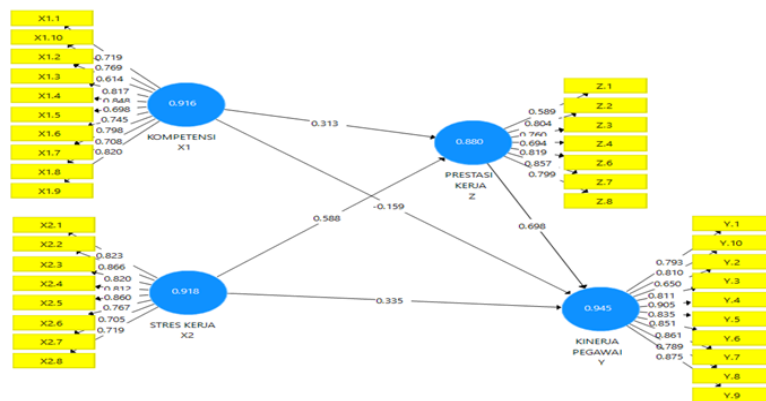
Gambar 1.2

**Nilai Composite Reliability**

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau *reliable*.

1.3 Penilaian Cronbach Alpha

STRATEGI PEMASARAN YANG DILAKUKAN DI PLAZA TUNJUNGAN III SURABAYA DALAM MEMASARKAN SEMUA PRODUKNYA

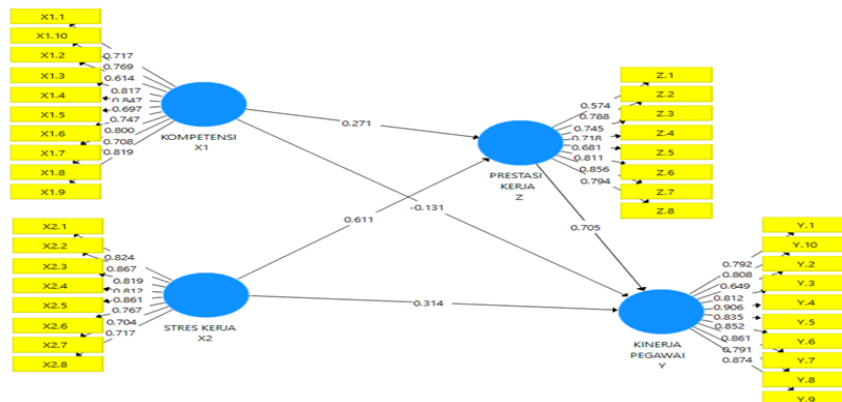


Gambar 1.3  
Cronbach Alpha

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

2. Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 1.4  
Struktural Model Inner

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kompetensi dan stres kerja terhadap prestasi kerja dengan koefisien yang ada

ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,271 X1 + 0,611 X2$$

- b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kompetensi, stres kerja kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,131X1 + 0,314 X2 + 0,705 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

**Tabel 1.2**

| Evaluasi Nilai R Square |                 |                          |
|-------------------------|-----------------|--------------------------|
| Variabel Penelitian     | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
| Kinerja Pegawai (Y)     | 0,762           | 0,755                    |
| Prestasi Kerja (Z)      | 0,721           | 0,716                    |

**Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025**

Pada table diatas diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,763 atau sebesar 76,2%, maka kontribusi variabel kompetensi, stres kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 76,2% sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Nilai *R-Square* variabel prestasi kerja sebesar 0,721 atau sebesar sebesar 72,1%, maka kontribusi variabel kompetensi dan stres kerja terhadap prestasi kerja sebesar 72,1% sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

### 3. *Direct Effect dan Indirect Effect*

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut:

#### Hasil Penelitian

| Hipotesis | Pernyataan  | P-Value      | Keterangan |
|-----------|---|--------------|------------|
| H1        | Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja. | 0,05 > 0,019 | Diterima   |
| H2        | Terdapat pengaruh yang signifikan                                     | 0,05 > 0,000 | Diterima   |

|    |   |                |          |
|----|---|----------------|----------|
|    | stres kerja terhadap prestasi kerja.  |                |          |
| H3 | Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai | $0,05 > 0,110$ | Ditolak  |
| H4 | Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai.     | $0,05 > 0,000$ | Diterima |
| H5 | Terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai.  | $0,05 > 0,000$ | Diterima |
| H6 | Prestasi kerja memediasipengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.       | $0,05 > 0,030$ | Diterima |
| H7 | Prestasi kerja memediasipengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.      | $0,05 > 0,000$ | Diterima |

*Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025*

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja. Nilai t-statistik  $>$  t-tabel 1,96 atau  $2,071 > 1,96$  nilai P-Value  $0,019 < 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jubaedah et al., (2021) terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Buulolo, Zagoto, and Progresif (2021) terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja

### 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap prestasi kerja. Nilai t-statistik  $>$  t-tabel 1,96 atau  $5,023 > 1,96$  nilai P-Value  $0,000 < 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan stres kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makkira et al., (2022) terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap prestasi kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Asri Djauhar, Nasir Andi Baso and Email (2022) terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap prestasi kerja.

### 3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik  $<$  t-tabel 1,96 atau  $1,228 < 1,96$  nilai P-Value  $0,110 < 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan kompetensi terhadap

kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani et al., (2022) terdapat pengaruh yang signifikan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2022) terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,355 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yaqin et al., (2023) terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2022) terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 5. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 7,789 > 1,96 nilai P-Value 0,019 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sota & Permana, (2024) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Mulyamerta, Sujana, and Novarini (2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 1,888 < 1,96 nilai P-Value 0,030 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 diterima dan H6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofiati, (2021) terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Susanto, Hadiyati, and Adi Setia (2022) terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja.

#### 7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Prestasi Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 4,338 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>7</sub> diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Worang et al., (2022) terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sugama (2023) terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja.

### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja serta kinerja pegawai di Kantor Bupati Solok. Semakin tinggi kompetensi dan stres kerja, semakin baik prestasi kerja dan kinerja pegawai. Meskipun kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai secara langsung, prestasi kerja dapat menjadi variabel intervening yang meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, peningkatan kompetensi dan pengelolaan stres kerja yang baik akan meningkatkan prestasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai di kantor Bupati Solok.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu lusiana dan bapak Dori Mitra Candana selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, mengarahkan, serta memberikan ilmu dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Diri saya sendiri, yang telah berusaha dengan tekun, sabar, dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah bertahan dan terus berjuang hingga titik ini.

Semoga segala kebaikan dan ilmu yang telah diberikan mendapatkan balasan yang berlimpah. Skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun saya berharap dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abriyaldi dan Pohan, Chairil Anwar. 2023. Analisis Perencanaan Pajak Dalam Pemilihan Pemajakan UMKM Antara Peraturan Pemerintah No 23 Tahun 2008 Dibandingkan Pasal 31E Undang-Undang Pajak Penghasilan Terhadap Efisiensi Pembayaran Pajak Penghasilan Badan Pada PT. KOP Mandiri Sejahtera Tahun 2020. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. 3(5):658-575. Diakses dari <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMAIP/article/view/3401> pada 5 Februari 2025.
- Binus. 2021. Perencanaan Pajak (*Tax Planning*). Diakses dari <https://accounting.binus.ac.id/2021/12/01/perencanaan-pajak-tax-planning/> pada 10 Februari.
- BPS. 2020. Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2019. Diakses dari <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2020/02/05/1755/ekonomi-indonesia-2019-tumbuh-5-02-persen.html> pada 5 Februari 2025.
- BPS. 2024. Jumlah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Menurut Kecamatan di Kota Malang (Unit), 201-2023. Diakses dari <https://malangkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTMxIzI=/jumlah-usaha-mikro-kecil-menengah--umkm--menurut-kecamatan-di-kota-malang.html> pada 6 Februari 2025.
- Dewi, Silvana. 2023. Penerapan Strategi Perencanaan Pajak (Tax Planning) Dalam Upaya Penghematan Pajak Penghasilan (Studi Kasus Pada PT Dinamika Lestari Sentosa). Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Diakses dari <https://repository.uin-suska.ac.id/73974/2/SKRIPSI%20SILVANA%20DEWI.pdf> pada 10 Februari 2025.
- Faradita; Tiara dan Rachmawati; Nurul Aisyah. 2022. Perencanaan Pajak Dan Implikasinya Terhadap Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Studi Kasus Pada UMKM Madu Huwaida). *Journal Of Applied Management Accounting*. 6(2): 296-297. Diakses dari [https://www.researchgate.net/publication/367286242\\_PERENCANAAN\\_PAJAK\\_DAN\\_IMPLIKASINYA\\_TERHADAP\\_USAHA\\_MIKRO\\_KECIL\\_DAN\\_MENENGAH\\_STUDI\\_KASUS\\_PADA\\_UMKM\\_MADU\\_HUWAIDA](https://www.researchgate.net/publication/367286242_PERENCANAAN_PAJAK_DAN_IMPLIKASINYA_TERHADAP_USAHA_MIKRO_KECIL_DAN_MENENGAH_STUDI_KASUS_PADA_UMKM_MADU_HUWAIDA) pada 10 Februari 2025.
- Gultom, Gaby Angelina. 2022. Penerapan *Tax Planning* Dalam Rangka Perhitungan Pajak Penghasilan Badan Pada CV Alam Lestari Cibinong

- Tahun 2019-2020. Skripsi Universitas Pakuan Bogor. Diakses dari <https://eprints.unpak.ac.id/6641/> pada 5 Februari 2025.
- Junaidi, M. 2023. UMKM Hebat, Perekonomian Nasional Meningkatkan. Diakses dari <https://djpb.kemenkeu.go.id/portal/id/berita/lainnya/opini/4133-umkm-hebat,-perekonomian-nasional-meningkat.html> pada 6 Februari 2025.
- Kurnikova, Afia Ayu dan Muslimin. 2024. Analisis Strategi Optimal Perencanaan Pajak Untuk UMKM Studi Kasus Pada UMKM “MNO”. *Economic And -Business Management International Journal*. 6(2):302-307. Diakses dari <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fmand-ycmm.org%2Findex.php%2Ffeabmij%2Farticle%2Fdownload%2F798%2F836%2F2443&psig=AOvVaw1Nvlt6hP39rYb07gHMIfmL&ust=1742199967627000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAOQn5wMahcKEwjw8fPilo6MAxUAAA AAHQAAAAAQBw> pada 6 Februari 2025.
- Latief, Firda Nabilah; Nurwanah, Andi dan Arif, Muh. 2022. Analisis Perencanaan Pajak (*Tax Planning*) Sebagai Upaya Penghematan Pajak Penghasilan Pada PT. Pelindo SBU Pelayanan Kapal. *Center Of Economic Student Journal*. 5(3):142-143. Diakses dari <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/view/387> pada 6 Februari 2025.
- Mardiasmo. 2023. *Perpajakan Edisi Terbaru*. Yogyakarta: ANDI.
- Millenia, Reza; Fauziyah dan Yani, Ahmad. 2024. Analisis *Tax Planning* Pajak Penghasilan Orang Pribadi Berdasarkan UUHP Untuk Meminimalkan Pajak Penghasilan Terutang. *Jurnal Ilmiah Cendekia Akuntansi*. 9(1): 112-117. Diakses dari <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/CendekiaAkuntansi/article/view/4786> pada 6 Februari 2025.
- Pranandari, Yustina Irene. 2021. Analisis *Tax Planning* PPh Badan Dalam Upaya Optimalisasi Pemenuhan Kewajiban Perpajakan Pada Cv. Athariz. Skripsi Universitas Bhayangkara Surabaya. Diakses dari [http://eprints.ubhara.ac.id/1304/1/BAB%2015\\_YUSTINA%20IRENE%20PRANANDARI%20\\_1612321047.pdf](http://eprints.ubhara.ac.id/1304/1/BAB%2015_YUSTINA%20IRENE%20PRANANDARI%20_1612321047.pdf) pada 6 Februari 2025.
- Peraturan dan Perundang-Undangan : Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021, Tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah.
- Peraturan Pemerintah. Nomor 55 Tahun 2022, Tentang Penyesuaian Pengaturan Di Bidang Pajak Penghasilan.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 164 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Pengenaan Pajak Penghasilan atas Diperoleh Wajib Pajak yang Memiliki Peredaran Bruto Tertentu dan Kewajiban Pelaporan Usaha untuk Dikukuhkan Sebagai Pengusaha Kena Pajak.

- Rofiah; Siti, Rahmawati; Dewi, Riskiya; Sheila dan Musfiroh;Luluk. 2024. Analisis Tax Planning: Upaya Meminimalkan Pajak Pertambahan Nilai Pada PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Glenmore. Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu. 2(2): 94-97. Diakses dari <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/293> pada 5 Februari 2025.
- Sunarmin. 2022. Implementasi Kewajiban Perpajakan Orang Pribadi Dari Penghasilan Multi Profesi. Jurnal Pajak Vokasi, Vol 3, No 2, Hal 77. Diakses dari <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUPASI/article/download/2186/pdf> pada 9 Februari 2025.
- Supriyanto, Benny Eko. 2024. Mendorong Pertumbuhan Ekonomi lewat KUR dan Intsentif UMKM. Diakses dari <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/watampone/id/profil/309-artikel/3796-mendorong-pertumbuhan-ekonomi-lewat-kur-dan-insentif-umkm.html> pada 9 Februari 2025.
- Tati, Roslian. 2021. Analisis Penerapan Perencanaan Pajak (*Tax Planning*) Dalam Mengefisienkan Beban Pajak Pada Badan Usaha Koperasi Abdi Karya. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Diakses dari <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/1241/> pada 5 Februari 2025.
- TERC FEB UI. Frequently Asked Question 9FAQ) Perpajakan UMKM. Diakses dari [https://lpem.org/wpcontent/uploads/2022/12/FAQ\\_Pajak\\_UMKM\\_REV.pdf](https://lpem.org/wpcontent/uploads/2022/12/FAQ_Pajak_UMKM_REV.pdf) pada 9 Februari 2025.
- UU No. 36 Tahun 2008 Tentang Perubahan Keempat Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan. Diakses Dari <https://Peraturan.Bpk.Go.Id/Details/39704/Uu-No-36-Tahun-2008>

*STRATEGI PEMASARAN YANG DILAKUKAN DI PLAZA TUNJUNGAN III  
SURABAYA DALAM MEMASARKAN SEMUA PRODUKNYA*