

TESIS

**PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PROFESIONALISME SERTA PENGARUH
PROFESIONALISME TERHADAP
HASIL KERJA (*OUTCOMES*)**

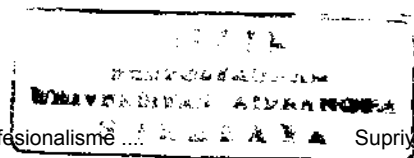
**(STUDI EMPIRIS PEMERIKSA PAJAK PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK JAWA BAGIAN TIMUR II SIDOARJO)**



Oleh :

**SUPRIYATI
NIM. 090410691L**

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI – PERPAJAKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**



TESIS

**PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PROFESIONALISME SERTA PENGARUH
PROFESIONALISME TERHADAP
HASIL KERJA (*OUTCOMES*)**

**(STUDI EMPIRIS PEMERIKSA PAJAK PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK JAWA BAGIAN TIMUR II SIDOARJO)**



Oleh :

**SUPRIYATI
NIM. 090410691L**

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI – PERPAJAKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

**PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PROFESIONALISME SERTA PENGARUH
PROFESIONALISME TERHADAP
HASIL KERJA (*OUTCOMES*)**

**(STUDI EMPIRIS PEMERIKSA PAJAK PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK JAWA BAGIAN TIMUR II SIDOARJO)**

TESIS

**Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Magister Akuntansi
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**



Oleh :

**SUPRIYATI
NIM. 090410691L**

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI – PERPAJAKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 26 JUNI 2006

Olch :

Pembimbing Ketua



DR. M. Nasih, Ak
NIP. 132 001 059

Mengetahui :

Ketua Program Studi Magister Akuntansi



Drs. Tjiptohadi Sawarjuwono, M.Ec., Ph.D., Ak.
NIP. 131 123 695

Telah diuji pada tanggal 14 Juli 2006

Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dra. Ec. Dian Agustia, M.Si.,Ak
Anggota : Drs. Soediby, MM
Drs. Mujiaman, MM
DR. M. Nasih, Ak



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Alhamdulillah pertama-tama saya panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas segala pertolongan, perlindungan dan rahmad-Nya yang luar biasa dalam hidup saya sejak masuk program ini hingga dapat menyelesaikan tesis ini.

Terima kasih tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya haturkan kepada DR. M.Nasih selaku Pembimbing Ketua yang dengan penuh perhatian, keiklasan, dan kesabaran telah meluangkan waktu memberikan dorongan, bimbingan, semangat dan saran selama proses penyusunan hingga selesainya tesis ini.

Tesis ini saya persembahkan kepada suami tercinta Umar Juki,SH yang telah dengan ijin, perhatian, pengertian, kesabaran dan cinta kasihnya atas dukungannya selama saya menempuh studi ini. Begitu juga untuk orang tua saya Bapak Sapi'i dan Ibu Ati'u, juga kedua anakku Ega dan Ryan, serta adik-adiku Ermiyati, Ely dan Endang yang selama ini mendorong dan selalu mendoakan saya hingga saya mampu menyelesaikan studi ini.

Tesis ini bukanlah semata-mata hasil pekerjaan saya sendiri, melainkan banyak pihak yang telah memberikan sumbangan pemikiran. Tanpa bantuan, waktu dan sumbangan pemikiran mereka tesis ini tidak akan pernah selesai. Oleh karena itu, pada kesempatan ini izinkanlah saya untuk menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada berbagai pihak yang telah membantu saya dalam menuntaskan studi mulai dari awal sampai penyusunan tesis ini kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Fasich, Apt selaku Rektor Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan ijin untuk melanjutkan studi pada Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
2. Bapak Drs. Ec. H. Karyadi Mintaroem, MS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan ijin untuk melanjutkan studi pada Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Airlangga
3. Bapak Prof Dr. H. Muhammad Amin, dr., Sp.P selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan ijin untuk melanjutkan studi pada Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
4. Bapak Drs. H. Tjiptohadi Sawarjoewono, M.Ec, Ph.D, Ak selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat luas telah memberikan saran atas gambaran dan konseptual penelitian ini.
5. Bapak DR.M. Nasih,Ak selaku pembimbing ketua dalam penyusunan tesis ini. Bimbingan dan kemudahan yang beliau berikan memotivasi saya dalam mencari solusi atas kesulitan ini.
6. Bapak/Ibu tenaga pengajar Program Studi Magister Akuntansi pada Pascasarjana Universitas Airlangga atas bimbingan dan keiklasannya membagikan limpahan ilmu selama menempuh studi sebagai bekal peningkatan kualitas diri.
7. Bapak Drs. Ec. Sudiby,MM, Bapak Drs.Mujiaman, MM, Ibu Dra. Dian Agustia, M.Si,Ak dan Ibu Dra. Elia Mustikawati, M.Si,Ak selaku Tim Penguji yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam menguji tesis ini.

8. Bapak/Ibu tenaga administrasi Program Studi Magister Akuntansi pada Pascasarjana Universitas Airlangga, khususnya Susi, Riska, Titik, Puji atas keiklasan dan kesabarannya membantu kelancaran dalam proses administrasi selama masa studi hingga selesai.
9. Ibu DR. H. Tatik Suryani, selaku Ketua STIE PERBANAS Surabaya yang telah memberikan bantuan moril dan finansial sehingga saya berkesempatan menempuh studi lanjut Sarjana Strata 2 hingga selesai.
10. Bapak DR. Suryadi, selaku Kepala Kantor Pajak Sidoarjo Timur yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam menyelesaikan tesis ini.
11. Bapak Kepala Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak pada Kantor Wilayah Jawa Bagian Timur II, khususnya Bapak Drs. Heri Purnomo, Ak, Bapak Drs. Deny, Ak, dan Ibu Rina yang telah memberikan ijin dalam penyebaran kuesioner kepada pemeriksa pajak yang menjadi obyek penelitian ini.
12. Bapak/Ibu rekan-rekan dosen dan karyawan STIE PERBANAS Surabaya, khususnya Diyah Pujiati, Lusiana Spica, Gunasti, Emanuel Kristijadi, Nanang Sonhaji dan Sasongko Budi atas dukungan serta keiklasannya membantu selama menempuh studi pada Program Studi Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
13. Rekan-rekan Perpajakan angkatan 2004, khususnya Agust Mudjoko, Hermansyah, Joko Rahutomo, Iji Samaji, Arya, Ari, Dewi Prastiwi dan Fadila yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian tesis ini.

Demikian ucapan terimakasih dari saya, semoga semua perbuatan baik akan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Surabaya, Juli 2006
Penulis

Supriyati

RINGKASAN

**PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PROFESIONALISME SERTA PENGARUH
PROFESIONALISME TERHADAP
HASIL KERJA (*OUTCOMES*)**

**(STUDI EMPIRIS PEMERIKSA PAJAK PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK JAWA BAGIAN TIMUR II SIDOARJO)**

Supriyati

Adanya kepercayaan kepada Wajib Pajak melalui penerapan *self assessment system* ini akan berhasil apabila kondisi kepatuhan sukarela (*voluntary compliance*) pada masyarakat telah terbentuk. Kenyataan yang ada di Indonesia menunjukkan tingkat kepatuhan Wajib Pajak masih rendah, dimana hal ini terlihat pada belum optimalnya penerimaan pajak (*tax gap*) dan *tax ratio* Indonesia masih terendah di Kawasan ASEAN yaitu sebesar 11,6 untuk tahun 2005. Salah satu langkah yang tepat dilakukan oleh Direktorat Jendral Pajak (DJP) untuk meningkatkan kepatuhan Wajib Pajak adalah dengan meningkatkan pengawasan melalui pemeriksaan. Pemeriksaan ini dapat berhasil sesuai tujuan karena adanya peran pemeriksa pajak. Peran pemeriksa pajak ini sangat menentukan efektivitas pemeriksaan itu sendiri, sehingga nantinya berdampak dalam peningkatan kepatuhan Wajib Pajak. Oleh Karena itu, pemeriksa yang profesional menjadi tuntutan dalam setiap pemeriksaan.

Penelitian ini mencoba melihat pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kinerja dan kepuasan kerja yang merupakan pengujian kembali terhadap penelitian Kalbers dan Fogarty (1995). Hipotesa penelitian ini diawali dengan pernyataan bahwa pengalaman dan motivasi berprestasi mempengaruhi profesionalisme. Selanjutnya, pernyataan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Adapun pengujian hipotesa ini menggunakan pengujian regresi linear berganda dan sederhana.

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada pemeriksa pajak yang bernaung di Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (KARIKPA) Jawa Bagian Timur II Sidoarjo secara langsung. Kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini sebanyak 42 yang meliputi KARIKPA Sidoarjo, Mojokerto, dan Madiun.

Hasil pengujian regresi berganda menyatakan bahwa pengalaman dan motivasi berprestasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Sedangkan, hasil pengujian regresi sederhana atas profesionalisme terhadap kinerja dan kepuasan kerja menyatakan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja, walaupun pengaruhnya itu tidak begitu besar. Hasil temuan ini membuktikan bahwa pemeriksa pajak telah mampu menghasilkan kinerja yang cukup baik dengan ditandai adanya pemenuhan standar prestasi.

Hasil temuan ini juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya profesionalisme terutama bagi pemeriksa pajak. Pemeriksa pajak yang profesional diharapkan dapat menumbuhkan kepercayaan Wajib Pajak, sekaligus mampu mendorong mewujudkan kepatuhan Wajib Pajak.



SUMMARY

THE INFLUENCE OF EXPERIENCE AND MOTIVATION TOWARD PROFESSIONALISM AND THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM TOWARD OUTCOMES

(Empirical study on the Tax Auditor at Regional Office of Directorate General of
Taxation of East Java Region II, Sidoarjo)

Supriyati

The existence of trust on tax payers through self-assessment system will succeed when voluntary compliance in the society has been established. The fact in Indonesia shows that the degree of the tax payers' compliance is still low, and this can be indicated in the condition of being not optimally the tax income (tax gap) and the tax ratio in Indonesia is considered the lowest in Asean, that is, 11.16 in 2005. One of the steps that can be done by the Directorate General of Taxation to increase the tax payers' compliance by close watch in audit. This audit can be successful due to the role of the tax auditor. Due to this effectiveness role, it will result in the improvement of the tax payers' compliance. For that reason, the professional auditors will be a demand in every audit.

This research attempts to see the influence of professionalism toward the performance and job satisfaction as replication of that by Kalbers and Fogarty (1995). The hypothesis start that experience and achievement motivation influences professionalism. Later on, it was stated that professionalism influences performance and job satisfaction. The hypothesis testing used simple linear regression and multiple linear regression.

The procedure of data collection in this research is by spreading the questionnaires to the tax auditors under taxation audit and tax investigation office (KARIKPA) East Java region II Sidoarjo directly. The 42 questionnaires distributed to KARIKPA Sidoarjo, Mojokerto, and Madiun.

The result of multiple linear regression shows that experience and achievement motivation didn't influence significantly toward professionalism. However, the simple linear regression on professionalism toward the performance and job satisfaction shows that they significantly and positively influence the performance and job satisfaction, although not high. These results prove that the tax auditors anyway could work with good performance indicated by the achievement standard fulfillment.

This result also provides a deeper understanding of the importance of professionalism for the tax auditors. Their professionalism is expected to increase the tax payers' trust and as well as their compliance. With the tax payers' compliance, the national tax income will be consequently increased.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EXPERIENCE AND MOTIVATION TOWARD PROFESSIONALISM AND THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM TOWARD OUTCOMES

(Empirical study on the Tax Auditor at Regional Office of Directorate General of
Taxation of East Java Region II, Sidoarjo)

Supriyati

The existence of trust on tax payers through self-assessment system will succeed when voluntary compliance in the society has been established.. The fact in Indonesia shows that the degree of the tax payers' compliance is still low. One of the steps that can be done by the Directorate General of Taxation to increase the tax payers' compliance by close watch in audit. This audit is intended to measure their compliance in fulfilling their responsibility in line with the tax regulation. This audit can be successful due to the role of the tax auditors' professionalism.

This research attempts to see the influence of professionalism toward the performance and job satisfaction. The hypothesis start that experience and achievement motivation influences professionalism. Later on, it was stated that professionalism influences performance and job satisfaction. The hypothesis testing used simple linear regression and multiple linear regression. The procedure of data collection in this research is by distributing the questionnaires to the tax auditors under taxation audit and tax investatigation office (KARIKPA) East Java region II Sidoarjo directly. The result of multiple linear regression shows that experience and achievement motivation didn't influence significantly toward professionalism. However, the simple linear regression on professionalism toward the performance and job satisfaction shows that they significantly and positively influenced the performance and job satisfaction, although not high. These results prove that the tax auditors they anyway could work with good performance indicated by the achievement standard fulfillment.

Key words: experience, achievement motivation, professionalism. Performance, job satisfaction and tax auditors.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan Tesis	i
Halaman Dalam Tesis	ii
Prasyarat Gelar	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Ucapan Terima Kasih	vi
Ringkasan	viii
Summary	x
Abstract	xi
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Pemeriksa dan Pemeriksaan Pajak	11
2.2. Profesionalisme	15
2.2.1. Pengertian Profesionalisme	15
2.2.2. Elemen Profesionalisme	21
2.3. Pengalaman dan Profesionalisme	25
2.4. Motivasi	27
2.4.1. Pengertian dan Tujuan Motivasi	27
2.4.2. Teori-teori Motivasi	28
2.5. Motivasi dan Profesionalisme	30
2.6. Pengalaman, Motivasi dan Profesionalisme Pemeriksa Pajak ..	32
2.7. Profesionalisme dan Kinerja (<i>Job Performance</i>)	34
2.8. Profesionalisme dan Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	37
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	40
3.1. Kerangka Konseptual	40
BAB 4 METODE PENELITIAN	46
4.1. Rancangan Penelitian	46
4.2. Populasi dan Sampel Penelitian	46
4.3. Identifikasi Variabel	47
4.4. Definisi Operasional	47
4.4.1. Pengalaman	48
4.4.2. Motivasi	48
4.4.3. Profesionalisme	49
4.4.4. Kinerja	51

4.4.5.	Kepuasan Kerja	52
4.5.	Sumber dan Metode Pengumpulan Data	53
4.6.	Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran	53
4.7.	Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis	54
4.7.1.	Teknik Analisis	54
4.7.2.	Pengujian Hipotesis	57
4.7.3.	Intepretasi Data	60
4.7.4.	Pembahasan	60
BAB 5	ANALISIS DATA PENELITIAN	61
5.1.	Data penelitian	61
5.1.1.	Deskripsi Responden	63
5.1.2.	Deskripsi Variabel	68
5.2.	Model Pengukuran	72
5.2.1.	Uji Validitas	73
5.2.2.	Uji Reliabilitas	74
5.2.3.	Uji Asumsi Klasik.....	75
5.3.	Analisis Data	77
BAB 6	PEMBAHASAN	86
6.1.	Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme	86
6.2.	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja	91
6.3.	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja.....	94
6.4.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	96
BAB 7	PENUTUP.....	99
7.1.	Kesimpulan.....	99
7.2.	Keterbatasan Penelitian	100
7.3.	Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN		
Lampiran 1	: Kuesioner dan Hasil Validitas dan Reliabilitas Uji Coba	
Lampiran 2	: Data Responden	
Lampiran 3	: Deskripsi Jawaban Responden	
Lampiran 4	: Hasil Uji Validitas	
Lampiran 5	: Hasil Uji Reliabilitas	
Lampiran 6	: Hasil Uji Asumsi Klasik	
Lampiran 7	: Hasil Uji Statistik (Regresi)	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.	Variabel dan Indikator Penelitian	53
Tabel 5.1.	Distribusi Pengumpulan Data	62
Tabel 5.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 5.4.	Distribusi Responden Berdasarkan Bidang Pendidikan	64
Tabel 5.5.	Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Pemeriksaan yang terselesaikan pada tahun 2005	65
Tabel 5.6.	Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Keberatan dan Rata-rata Keberatan yang terjadi pada tahun 2005	65
Tabel 5.7.	Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman	66
Tabel 5.8.	Bidang Usaha yang pernah diperiksa	67
Tabel 5.9.	Jenis Pelatihan/Traning yang pernah diikuti	67
Tabel 5.10.	Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata Tanggapan Responden tentang Motivasi Berprestasi	68
Tabel 5.11.	Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata Tanggapan Responden tentang Profesionalisme	69
Tabel 5.12.	Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata Tanggapan Responden tentang Kinerja	71
Tabel 5.13.	Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja	72
Tabel 5.14.	Hasil Uji Validitas	73
Tabel 5.15.	Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 5.16.	Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 5.17.	Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 5.18.	Hasil Uji Autokorelasi	77
Tabel 5.19.	Hasil Regresi Linear Berganda = f (pengalaman, motivasi berprestasi)	78
Tabel 5.20.	Hasil Regresi Linear Sederhana = f (profesionalisme)	78
Tabel 5.21.	Hasil Regresi Linear Sederhana = f (profesionalisme)	79
Tabel 5.22.	Hasil Regresi Linear Sederhana = f (kepuasan kerja)	79
Tabel 5.23.	Hasil Uji F dan Adjusted R Square Profesionalisme = f (pengalaman, motivasi berprestasi)	80
Tabel 5.24.	Hasil Uji F dan Adjusted R Square Kinerja = f (profesionalisme)	81
Tabel 5.25.	Hasil Uji F dan Adjusted R Square Kepuasan Kerja = f (profesionalisme)	82
Tabel 5.26.	Hasil Uji F dan <i>Adjusted R Square</i> Kinerja = f (kepuasan kerja)	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1.	Sistem <i>Self Assessment</i> di Indonesia	11
	3.1.	Kerangka Konseptual	45
	5.1.	Struktur KARIKPA Jawa Bagian Timur II Sidoarjo	62
	5.2.	Hasil Pengujian Model	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Direktorat Jendral Pajak (DJP) sejak bulan Januari 1984 telah menempuh langkah-langkah strategis dalam upaya untuk meningkatkan penerimaan negara yang disebut sebagai reformasi perpajakan secara menyeluruh (Purwantini, Cornelio dan Bondan Ignatius, 2004). Reformasi perpajakan ini bertujuan untuk mengoptimisasi penerimaan yang berkeadilan. Ini berarti realisasi penerimaan pajak seharusnya sama dengan potensi yang ada sesuai ketentuan UU Perpajakan, namun tetap memenuhi syarat keadilan seperti dikenakan kepada orang-orang sebanding dengan kemampuannya untuk membayar pajak tersebut. Optimalisasi ini dapat dilakukan dengan minimalisasi *tax gap* dan stimulus fiskal. Tujuan yang lain adalah meningkatkan kepatuhan sukarela melalui pemberian pelayanan prima dan penegakan hukum yang konsisten, efisiensi administrasi melalui penerapan sistem dan administrasi yang handal serta pemanfaatan teknologi tepat guna, dan terbentuknya citra yang baik dan kepercayaan masyarakat yang tinggi dengan adanya sumber daya manusia yang profesional, budaya organisasi yang kondusif dan pelaksanaan *good governance* (Sadhani, 2005). Semua kondisi dan pendukung tersebut saling bersinergi bersama-sama untuk menunjang dan menciptakan kondisi keberhasilan pengumpulan penerimaan dari sektor pajak.

Salah satu bentuk reformasi perpajakan yang diterapkan pihak DJP adalah menerapkan *self assessment system* sebagai pengganti *official assessment system*, dimana Wajib Pajak diberi kepercayaan untuk menghitung, memperhitungkan sendiri

pajak yang terutang dan kemudian melunasinya serta melaporkannya ke Kantor Pelayanan Pajak (KPP) tempat dimana Wajib Pajak tersebut terdaftar. Adanya kepercayaan kepada Wajib Pajak melalui penerapan *self assessment system* ini akan berhasil apabila kondisi kepatuhan sukarela (*voluntary compliance*) pada masyarakat telah terbentuk (Darmayanti, 2004). Kenyataan yang ada di Indonesia menunjukkan tingkat kepatuhan Wajib Pajak masih rendah, dimana hal ini terlihat pada belum optimalnya penerimaan pajak (*tax gap*) dan *tax ratio* Indonesia masih terendah di Kawasan ASEAN yaitu sebesar 11,6 untuk tahun 2005 yang dihitung dari jumlah seluruh pajak dibandingkan dengan PDB (Napitupulu, 2005).

Rendahnya tingkat kepatuhan Wajib Pajak ini mendorong pihak DJP untuk melakukan upaya yang sungguh-sungguh dan berkesinambungan, yaitu pengawasan dan sekaligus pembinaan terhadap Wajib Pajak. Hal itu antara lain dapat diwujudkan melalui pemeriksaan pajak. Pemeriksaan dimaksudkan untuk menguji kepatuhan Wajib Pajak dalam pemenuhan kewajibannya dalam rangka pelaksanaan ketentuan perundang-undangan perpajakan (Bwoga, Agus dan Marsyahrul, 2005:23). Satu hal yang penting dalam pemeriksaan ini adalah peran pemeriksa pajak. Peran pemeriksa pajak ini sangat menentukan efektivitas pemeriksaan itu sendiri sehingga nantinya berdampak dalam peningkatan kepatuhan Wajib Pajak (Darmayanti, 2004). Karena itu, pemeriksa yang profesional menjadi tuntutan dalam setiap pemeriksaan.

Profesionalisme merupakan salah satu ukuran penting yang akan menentukan kualitas pemeriksa. Kenyataan yang terjadi di praktik sebagaimana ditulis dalam *Indonesian Tax Review* (2005) adalah pertama bahwa pemeriksaan saat ini dipandang sebagai sesuatu yang sangat menakutkan bagi Wajib Pajak, karena sebagian Wajib Pajak belum memahami apa hakekat sesungguhnya dari pemeriksaan itu sendiri.

Kedua, adanya ketidaksetaraan cara pandang baik pemeriksa pajak maupun Wajib Pajak, contohnya menyangkut waktu pemeriksaan, cara kerja pemeriksa pajak sehingga sering terlihat perlu dilakukan koreksi atas setiap hasil pemeriksaan dan Wajib Pajak harus dapat membuktikan dirinya tidak bersalah. Adanya koreksi yang harus dilakukan berdampak lain, misalkan adanya proses negosiasi antara pemeriksa pajak dengan Wajib Pajak yang sering dikonotasikan ke hal-hal “negatif”. Kenyataan lain yang sering terdengar bahwa pemeriksaan yang dilakukan pemeriksa pajak selalu dikaitkan dengan target penerimaan. Ketiga, juga terlihat bahwa banyak pemeriksa pajak yang menjadi seorang pemeriksa tanpa memiliki sertifikasi khusus sebagai pemeriksa, khususnya pemeriksa yang berada di Kantor Pelayanan Pajak. Hal ini terjadi karena jumlah Wajib pajak terdaftar dan potensi pajak yang diperiksa lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pemeriksa pajak yang sebenarnya.

Kualitas pemeriksa pajak sebagaimana tuntutan reformasi pajak menurut Kartika (2003) dapat dimulai dengan meningkatkan persepsi positif atas perilaku pemeriksa pajak. Persepsi positif tersebut dapat ditingkatkan melalui: pertama, meningkatkan profesionalisme pemeriksa pajak melalui pendidikan pemeriksaan pajak berkelanjutan dan komprehensif yang tidak hanya memahami tugasnya sebagai pemeriksa, tetapi juga memahami siapa yang diperiksa. Kedua, meningkatkan penanaman moral dan etika bagi pemeriksa. Langkah ini memungkinkan pemeriksa mengikis *image* pemeriksaan sebagai hal yang menakutkan karena ulah oknum pemeriksa yang tidak bermoral, memeras dan mengintimidasi Wajib Pajak. Ketiga, melakukan sosialisasi secara luas yang diharapkan dapat menjangkau seluruh Wajib Pajak, misalkan menyelenggarakan seminar, pelatihan yang diadakan oleh DJP dengan biaya yang murah sehingga dapat dijangkau oleh seluruh Wajib Pajak. Ketiga

hal di atas diharapkan mampu meningkatkan citra dan kepercayaan masyarakat melalui sumber daya atau pemeriksa pajak yang profesional.

Pernyataan yang sama disampaikan oleh Sahetapi sebagaimana dikutip oleh Kartasasmita (2003) bahwa dalam pembaruan pajak diperlukan pembenahan mental aparaturnya secara moral dan profesional, artinya harus ada sanksi kepada pemeriksa pajak yang menyalahi aturan main. Hal ini menunjukkan pemeriksa pajak dituntut adanya perubahan mental dan sikap terhadap Wajib Pajak dan tuntutan profesionalisme dalam melaksanakan pembinaan, penelitian dan pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban perpajakan Wajib Pajak.

Pemeriksa pajak yang bernaung di Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (KARIKPA) merupakan pemeriksa yang secara fungsional berwenang melakukan pemeriksaan dengan tujuan untuk menguji tingkat kepatuhan Wajib Pajak. Pemeriksaan pajak pada dasarnya berfungsi meyakinkan bahwa penghasilan yang diakui, biaya yang dibebankan, tarif pajak dan pengurangan penghasilan lainnya telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hasil pemeriksaan tersebut akan dihasilkan kesimpulan yang tertuang dalam surat ketetapan pajak (SKP) dan untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat perlu dibangun profesionalisme diri pemeriksa pajak karena semakin mampu mengungkapkan kecurangan yang dilakukan Wajib Pajak, semakin besar SKP kurang bayar dan itu menunjukkan pemeriksaan semakin efektif. Meskipun demikian, SKP yang kecil atau nihil bukan berarti pemeriksaan tidak efektif.

Peran seorang pemeriksa pajak juga terlihat pada bagaimana pemeriksa itu memahami laporan keuangan, prosedur dan teknik pemeriksaan, dan strategi pemeriksaan. Pemahaman laporan keuangan dapat dikembangkan dengan

meningkatkan ketrampilan akuntansi dan banyaknya pemeriksaan. Prosedur dan teknik pemeriksaan termuat dalam program pemeriksaan. Strategi pemeriksaan dapat meliputi bagaimana menangani pemeriksaan dan Wajib Pajak. Pemeriksa pajak dapat menunjukkan perannya bila pemeriksa itu dapat berperilaku secara profesional.

Orang yang bersifat profesional atau dikenal dengan profesionalisme tersebut adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli di bidang tersebut dengan meluangkan seluruh waktu, tenaga dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut yang disertai komitmen pribadi terhadap pekerjaannya (Keraf, 1998:35). Penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dengan menggunakan “profesionalisme Hall” (1968) yang memiliki beberapa dimensi, yaitu pengabdian terhadap profesi (dedikasi), kewajiban sosial (*social obligation*), tuntutan kemandirian (*autonomy demand*), Keyakinan atas peraturan sendiri (*belief in self regulation*), dan afiliasi komunitas (*community affiliation*) menyimpulkan bahwa profesionalisme para auditor internal mempengaruhi hasil kinerja mereka. Konsep “profesionalisme Hall” ini digunakan untuk mengukur para profesional dalam memandang profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan perilakunya. Adapun beberapa peneliti lain yang berhubungan dengan sikap dan perilaku diantaranya Guntur, Supomo dan Gitoyo (2002), Sumardi dan Hardiningsih (2002), Harnovinsah (2003).

Pengujian yang dilakukan oleh Guntur, Supomo dan Gitoyo (2002) merupakan studi kasus pada auditor perusahaan manufaktur Indonesia, adapun *outcomes* yang digunakan meliputi kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, juga pengujian terhadap pengaruh pengalaman dalam profesionalisme. Hasilnya menunjukkan bahwa secara keseluruhan hipotesis diterima, kecuali pengaruh profesionalisme dimensi peraturan profesional tersendiri dengan kinerja, pengaruh

pengalaman bekerja terhadap profesionalisme dimensi kewajiban sosial, dan pengaruh profesionalisme dimensi tuntutan kemandirian terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumardi dan Hardiningsih (2002) merupakan studi kasus auditor BPKP se-Indonesia yang menghubungkan profesionalisme dengan pengalaman, kinerja dan kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa auditor BPKP yang berpengalaman mempunyai profesionalisme tinggi (kecuali untuk dimensi kewajiban sosial). Secara umum kinerja auditor BPKP dipengaruhi oleh sikap profesionalisme. Selanjutnya dalam kaitan hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa auditor yang profesional akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya atau auditor yang tidak mampu mengaktualisasikan dirinya secara profesional akan menjadi tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Demikian halnya hubungan antara pengalaman dengan profesionalisme diperoleh bukti yang positif dan signifikan. Pengalaman merupakan komponen penting bagi auditor untuk meningkatkan kinerjanya dan keputusan audit yang dibuat banyak dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki.

Penelitian lain dilakukan oleh Harnovinsah (2003) yang menguji kemampuan pertimbangan etika dan komitmen profesional dari akuntan pemerintah yang dihubungkan dengan sikap ketaatan aturan. Hasilnya mengindikasikan tidak ada perbedaan terhadap kesadaran etis antara akuntan intern pemerintah dengan akuntan ekstern pemerintah, tetapi terdapat perbedaan terhadap komitmen profesional antara akuntan ekstern pemerintah dengan akuntan intern pemerintah. Akuntan ekstern pemerintah secara signifikan lebih tinggi komitmen profesionalnya daripada akuntan

intern pemerintah. Hasil ini mengindikasikan adanya perbedaan dalam kesadaran atis dalam proses seleksi sosialisasi terhadap lingkungan kerja.

Beberapa penelitian di atas menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh terhadap hasil kerja seseorang. Dalam pemeriksaan pajak, standar pemeriksaan yang diatur dalam Keputusan Menteri Keuangan No. 545/KMK.04/2000 Tanggal 22 Desember 2000 Perihal Tata Cara Pemeriksaan Pajak sebenarnya merupakan norma yang diacu oleh pemeriksa dalam melakukan pemeriksaan terhadap kepatuhan Wajib Pajak.

Sikap dan perilaku profesional dapat dipengaruhi oleh pengalaman juga motivasi pemeriksa. Penelitian yang dilakukan Miller, Fedor dan Ramsay (2001) menyatakan bahwa pengalaman yang ditunjukkan melalui diskusi aktif atas kertas kerja pemeriksaan memoderasi peningkatan kinerja auditor, juga sekaligus memotivasi auditor untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik sebagai proses *feedback* dan pelatihan. Hermawan (2003) menyatakan bahwa peningkatan profesionalisme aparat pajak perlu dilaksanakan terus menerus, diikuti dengan penciptaan iklim kerja yang kondusif serta peningkatan kesejahteraan yang memadai. Artinya, untuk dapat melakukan administrasi pajak yang efisien diperlukan pegawai yang berpengalaman yang dapat diciptakan dengan pendidikan dan ketrampilan yang baik, juga adanya dana yang cukup untuk memperbaiki gaji aparat pajak. Adanya motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan dan didukung dengan pengalaman diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme aparat pajak. Adanya motivasi kerja yang kuat dengan disertai pengalaman memeriksa akan mampu mempengaruhi profesionalisme pemeriksa serta diharapkan akan mengarah ke peningkatan hasil kerja pemeriksa pajak yang dapat ditinjau dari kinerja dan kepuasan kerja.

Profesionalisme merupakan elemen yang memberikan sumbangan pada seseorang agar mempunyai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Guntur, Supomo dan Gitoyo (2002) menyimpulkan bahwa auditor internal yang profesional mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian Sumardi dan Hardiningsih (2002) juga menyatakan bahwa kinerja auditor internal di lingkungan BPKP dipengaruhi oleh profesionalisme yang melekat di diri auditor internal.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis dan Jackson, 2001:98). Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Seseorang yang tidak mempunyai kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tidak puas dalam bekerja. Ada hubungan yang positif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja (Guntur, Supomo dan Gitoyo, 2002). Kesimpulan yang sama dinyatakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995).

Berdasarkan paparan di atas menyimpulkan bahwa implikasi profesionalisme pemeriksa pajak ini masih dipertanyakan sejalan dengan reformasi perpajakan yang sedang dilakukan. Hal ini berkaitan dengan sejauhmana para pemeriksa pajak dapat berperilaku secara profesional dalam rangka mewujudkan kemandirian APBN. Beberapa penelitian yang ada terutama terkait dengan profesionalisme masih ada ketidakkonsistenan hasil penelitian serta belum dilakukannya penelitian mengenai profesionalisme di lingkungan pemeriksa pajak mendorong peneliti mencoba meneliti dengan mereplikasi konsep "Profesionalisme Hall". Adapun judul penelitian yang akan dilakukan adalah " pengaruh pengalaman dan motivasi terhadap profesionalisme dan pengaruh profesionalisme terhadap hasil kerja (*outcomes*) (Studi

Empiris Pemeriksa Pajak Pada Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak Jawa Bagian Timur II Sidoarjo).“

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas , maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme pemeriksa pajak ?.
2. Apakah profesionalisme pemeriksa pajak mempunyai pengaruh terhadap kinerja (*job performance*)?.
3. Apakah profesionalisme pemeriksa pajak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*)?.
4. Apakah kepuasan kerja (*job satisfaction*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (*job performance*)?.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini antara lain :

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pengalaman dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme pemeriksa pajak.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kinerja (*job performance*).
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).

4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap kinerja (*job performance*).

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan antara lain :

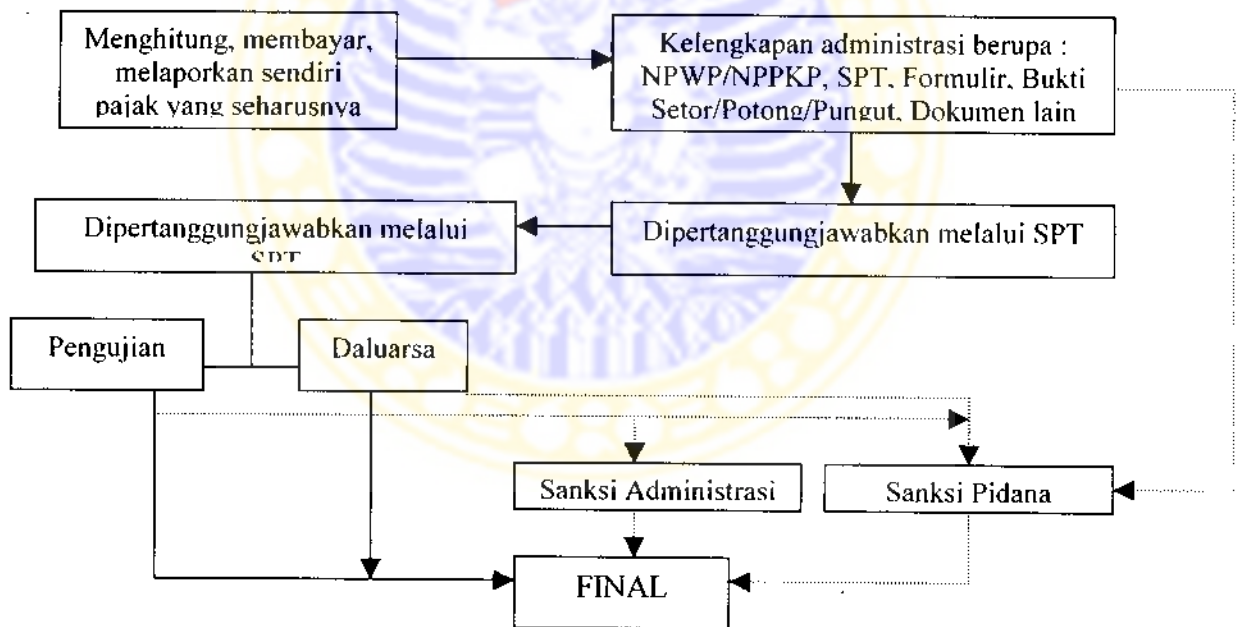
1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terutama bagi pihak pemeriksa pajak agar selalu meningkatkan profesionalismenya, khususnya dalam rangka pemeriksaan terhadap Wajib Pajak. Adanya pemeriksa pajak yang profesional diharapkan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepatuhan Wajib Pajak dan dengan ini pula diharapkan juga mampu meningkatkan penerimaan negara yang berasal dari pajak.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan, khususnya kepada pihak pengambil kebijakan, yang dalam hal ini adalah pihak Direktorat Jendral Pajak (DJP) bahwa profesionalisme pemeriksa pajak telah menjadi bagian peran DJP mewujudkan reformasi perpajakan. Adanya pemeriksa pajak yang profesional akan mampu meningkatkan citra dan *image* aparat pajak.
3. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang perpajakan. Artinya, pemahaman mengenai Wajib Pajak dan pemeriksa pajak terutama peran masing-masing pihak dilihat aspek profesionalismenya akan menjadi topik menarik yang dapat selalu dikembangkan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pemeriksa dan Pemeriksaan Pajak

Reformasi perpajakan di Indonesia terjadi sejak tahun 1983 merupakan perubahan mendasar pada Ketentuan Umum Peraturan Perpajakan. Selain itu, pihak DJP juga telah menerapkan sistem pemungutan pajak *self assessment* sebagai pengganti sistem *official assessment*. Perubahan sistem pemungutan pajak tersebut di atas mengandung maksud, meletakkan peran serta masyarakat Wajib Pajak menjadi sangat penting dan penentu di dalam menopang pembiayaan pembangunan dan jalannya pemerintahan melalui pembayaran pajak.



Gambar 2.1
Sistem *self assessment* di Indonesia

Sumber : Indonesia Tax Review Nomor Volume IV/Edisi 17/20

Pemeriksaan merupakan serangkaian kegiatan untuk mencari, mengumpulkan dan mengolah data dan atau keterangan lainnya dalam rangka pengawasan kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan berdasarkan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Perpajakan (Bwoga, Agus dan Marsyahrul, 2005:4). Pemeriksaan pajak seperti halnya pemeriksaan laporan keuangan komersial, khususnya pemeriksaan lengkap, juga melaksanakan prosedur pemeriksaan yang sama dengan prosedur pemeriksaan laporan keuangan dan hampir seluruh data yang dikumpulkan berhubungan dengan data akuntansi. Pemeriksaan pajak lengkap pada dasarnya berintikan pemeriksaan atas laporan keuangan. Perbedaannya hanya pemeriksaan pajak tidak bertujuan untuk memberikan pendapat atas kesesuaian antara laporan keuangan dengan kriteria yang ditetapkan.

Pemeriksaan mengacu pada Undang-Undang KUP pasal 29 Tahun 2000 dan KMK. Nomor 545/KMK.04/2000 Tanggal 22 Desember 2000 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Pajak. Dalam pasal 29 tersebut dinyatakan bahwa “Direktur Jendral Pajak berwenang melakukan pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan Perpajakan”.

Pemeriksa pajak wajib mengikuti tata cara pemeriksaan pajak yang sudah ditetapkan di dalam melaksanakan tugas pemeriksaan, baik yang berbentuk peraturan perundang-undangan maupun norma-norma tertentu mengenai pemeriksaan pajak. Tujuannya agar hak dan kewajiban, baik pemeriksa pajak maupun Wajib Pajak tetap dihormati. Berikut di bawah ini norma pemeriksaan pajak yang berkaitan dengan pemeriksa pajak dan pelaksanaan pemeriksaan.

1. Norma pemeriksaan pajak yang berkaitan dengan pemeriksa pajak dalam pelaksanaan pemeriksaan lapangan sebagai berikut :
 - a. Pada waktu melakukan pemeriksaan, pemeriksa pajak harus memiliki tanda pengenal pemeriksa pajak dan dilengkapi dengan surat perintah pemeriksaan pajak.
 - b. Pemeriksa pajak wajib memberitahukan secara tertulis kepada Wajib Pajak tentang akan dilakukannya pemeriksaan.
 - c. Pemeriksa pajak wajib memperlihatkan kepada Wajib Pajak, tanda pengenal pemeriksa pajak dan surat perintah pemeriksaan pajak.
 - d. Pemeriksa pajak wajib menjelaskan kepada Wajib Pajak yang akan diperiksa tentang maksud dan tujuan pemeriksaan.
 - e. Hasil pemeriksaan dituangkan ke dalam Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP).
 - f. Pemeriksa pajak wajib membuat Laporan Pemeriksaan Pajak (LPP) berdasarkan KKP.
 - g. Pemeriksa pajak wajib memberitahukan secara tertulis kepada Wajib Pajak tentang hasil pemeriksaan, berupa hal-hal yang berbeda antara surat pemberitahuan dengan hasil pemeriksaan untuk ditanggapi oleh Wajib Pajak.
 - h. Pemeriksa pajak wajib memberikan petunjuk kepada Wajib Pajak mengenai penyelenggaraan pembukuan, pencatatan dan petunjuk lainnya mengenai pemenuhan kewajiban perpajakan sehubungan dengan pemeriksaan yang dilakukan, dengan tujuan agar penyelenggaraan pembukuan atau pencatatan dan pemenuhan

kewajiban perpajakan dalam tahun-tahun selanjutnya agar dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

- i. Pemeriksa pajak wajib mengembalikan buku-buku, catatan-catatan dan dokumen pendukung lainnya yang dipinjam dari Wajib Pajak paling lama 14 (empat belas) hari sejak selesainya pemeriksaan.
 - j. Pemeriksa pajak dilarang memberitahukan kepada pihak lain yang tidak berhak, segala sesuatu yang diketahui atau diberitahukan kepadanya oleh Wajib Pajak dalam rangka pemeriksaan.
2. Norma pemeriksaan pajak berkaitan dengan pelaksanaan pemeriksaan sebagai berikut :
- a. Pemeriksaan dapat dilakukan oleh seorang atau lebih pemeriksa pajak.
 - b. Pemeriksaan pajak dilaksanakan di kantor DJP, di kantor Wajib Pajak, di kantor lainnya, di pabrik, di tempat usaha, di tempat pekerjaan bebas, di tempat tinggal Wajib Pajak atau di tempat lain yang ditentukan oleh DJP.
 - c. Pemeriksaan dilaksanakan pada jam kerja, apabila dipandang perlu dapat dilanjutkan di luar jam kerja.
 - d. Hasil pemeriksaan dituangkan dalam Kertas Kerja Pemeriksaan.
 - e. Laporan Pemeriksaan Pajak disusun berdasarkan Kertas Kerja Pemeriksaan.
 - f. Hasil pemeriksaan lapangan yang seluruhnya disetujui Wajib Pajak atau kuasanya, dibuatkan surat pernyataan tentang persetujuan dan ditandatangani oleh Wajib Pajak yang bersangkutan atau oleh kuasanya.

- g. Terhadap temuan sebagai hasil pemeriksaan lengkap yang tidak atau tidak seluruhnya disetujui oleh Wajib Pajak, dilakukan pembahasan akhir hasil pemeriksaan (*closing conference*), dan dibuatkan berita acara hasil pemeriksaan.
- h. Berdasarkan laporan pemeriksaan pajak, diterbitkan Surat Ketetapan Pajak dan Surat Tagihan Pajak, kecuali pemeriksaan dilanjutkan dengan tindakan penyidikan.

2.2. Profesionalisme

2.2.1. Pengertian Profesionalisme

Penggunaan istilah profesi atau profesional ataupun profesionalisme sering diungkapkan. Orang yang profesional berarti juga berprofesi di bidangnya atau orang yang termasuk dalam profesi tertentu. Hal ini tidak bisa dikaitkan secara langsung karena orang yang memiliki profesi tertentu belum tentu orang tersebut profesional. Pemahaman tentang profesionalisme sebagai suatu karakter atau sifat profesional seseorang tidak selalu dikaitkan dengan profesi orang tersebut.

Keraf (1998:35) menyatakan bahwa profesi dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang dilakukan untuk mencari nafkah hidup dan memiliki ketrampilan tinggi dengan melibatkan komitmen pribadi (moral) yang mendalam. profesi merupakan kombinasi antara keahlian, hak dan kewajiban dari nilai profesional secara umum. Nilai profesional secara umum menyatakan tentang tingkat pendidikan formal maupun tidak formal yang secara rata-rata dimiliki oleh individu, sehingga setiap profesional mempunyai nilai personal yang mencakup kejujuran, integritas,

obyektivitas, bijaksana, keberanian mengikuti keyakinan dan kekuatan karakter untuk menolak kesempatan yang lebih mengutamakan kepentingan sendiri daripada klien.

Orang yang profesional berarti orang yang melakukan suatu pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan tersebut dengan mengandalkan keahlian dan ketrampilan yang tinggi disertai komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaan tersebut (Keraf, 1998:35). Jadi, orang yang bersifat profesional atau dikenal dengan profesionalisme tersebut adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan karena ahli di bidang tersebut dengan meluangkan seluruh waktu, tenaga dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut yang disertai komitmen pribadi terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini bermaksud melakukan pengujian kembali terhadap “profesionalisme Hall” dengan lebih terfokus pada pemeriksa pajak di Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak. Hal ini mengingat profesionalisme pemeriksa pajak perlu ditingkatkan sejalan dengan *self assessment system* sehingga diharapkan terjadi *equal treatment* antara Wajib Pajak dan pemeriksa pajak. Kenyataan yang tampak di praktik sebagaimana ditulis dalam *Indonesian Tax Review* (2005) adalah adanya ketidaksetaraan cara pandang baik pemeriksa pajak maupun Wajib Pajak, contohnya menyangkut waktu pemeriksaan, cara kerja pemeriksa pajak sehingga sering terlihat perlu dilakukan koreksi atas setiap hasil pemeriksaan dan Wajib Pajak harus dapat membuktikan dirinya tidak bersalah. Adanya koreksi yang harus dilakukan berdampak lain, misalkan adanya proses negosiasi antara pemeriksa pajak dengan Wajib Pajak yang sering dikonotasikan ke hal-hal “negatif”. Kenyataan lain yang sering terdengar bahwa pemeriksaan yang dilakukan pemeriksa pajak selalu dikaitkan dengan target penerimaan. Wajib Pajak selalu berusaha memenuhi ketentuan UU Perpajakan dan mempersiapkan pembukuan dengan baik ternyata tetap

saja diperiksa dimana hasil pemeriksaan menunjukkan adanya koreksi, sehingga terlihat pemeriksaan pajak itu diarahkan untuk memenuhi target penerimaan. Selain itu, juga terlihat bahwa banyak pemeriksa pajak yang menjadi seorang pemeriksa tanpa memiliki sertifikasi khusus sebagai pemeriksa, terutama pemeriksa pajak yang berada di Kantor Pelayanan Pajak. Hal ini terjadi karena jumlah Wajib pajak terdaftar dan potensi pajak yang diperiksa lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pemeriksa pajak yang sebenarnya. Oleh Karena itu, implikaisnya profesionalisme pemeriksa pajak ini masih dipertanyakan sejalan dengan reformasi perpajakan yang sedang dilakukan. Hal ini berkaitan dengan sejauhmana para pemeriksa pajak dapat berperilaku secara profesional dalam rangka mewujudkan kemandirian APBN

Reformasi perpajakan yang sedang dilakukan terutama terkait dengan pengawasan perlu dibangun persepsi positif atas perilaku pemeriksa pajak agar pemeriksaan tidak lagi menjadi hal yang menakutkan. Hal-hal yang perlu dilakukan antara lain dengan meningkatkan profesionalisme pemeriksa pajak melalui pendidikan pemeriksaan pajak berkelanjutan dan komprehensif, meningkatkan moral dan etika bagi pemeriksa, dan melakukan sosialisasi secara luas, sehingga diharapkan dapat meningkatkan pemahaman baik Wajib Pajak maupun pemeriksa pajak. ini semua diharapkan mampu meningkatkan citra dan kepercayaan masyarakat melalui sumber daya atau pemeriksa pajak yang profesional.

Pernyataan yang sama disampaikan oleh Sahetapi sebagaimana dikutip oleh Kartasasmita (2003) bahwa pembaruan pajak diperlukan pembenahan mental aparatur hukumnya secara moral dan profesional, artinya harus ada sanksi kepada pemeriksa pajak yang menyalahi aturan main. Hal ini menunjukkan pemeriksa pajak dituntut adanya perubahan mental dan sikap terhadap Wajib Pajak dan tuntutan

profesionalisme dalam melaksanakan pembinaan, penelitian dan pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban perpajakan Wajib Pajak.

Pemeriksa pajak adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak atau tenaga ahli yang ditunjuk oleh Direktur Jenderal Pajak yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan pajak. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 545/KMK.04/2000 Tanggal 22 Desember 2000 Tentang Tata Cara Pemeriksaan di Bidang Perpajakan Pasal 9 Ayat (1) menyatakan bahwa Pemeriksaan dilaksanakan oleh Pemeriksa Pajak yang :

- 1) Telah mendapat pendidikan teknis yang cukup dan memiliki keterampilan sebagai Pemeriksa Pajak;
- 2) Bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, penuh pengabdian, bersikap terbuka, sopan, dan objektif, serta menghindarkan diri dari perbuatan tercela;
- 3) Menggunakan keahliannya secara cermat dan seksama serta memberikan gambaran yang sesuai dengan keadaan sebenarnya tentang Wajib Pajak.

Pemeriksaan ini juga dilakukan dengan berpedoman pada norma pemeriksaan yang berkaitan dengan Pemeriksa Pajak, Pemeriksaan, dan Wajib Pajak.

Penelitian yang dilakukan oleh Kalber dan Fogarty (1995) dimana penelitian ini menggunakan “Profesionalisme Hall” (1968) telah memberikan suatu pandangan yang mencoba mengukur profesionalisme dalam memandang suatu profesi yang tercermin pada sikap dan perilaku individual mereka. Adapun dimensi skala “profesionalisme Hall” ini meliputi dedikasi atau pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan profesional tersendiri dan afiliasi komunitas. Skala “profesionalisme Hall” ini telah digunakan untuk menilai profesionalisme terhadap beberapa kelompok profesi seperti auditor intern perbankan (Hudiwinarsih, 2005),

juga telah dilakukan pada auditor BPKP oleh Sumardi dan Hardiningsih (2002), auditor intern perusahaan manufaktur (Guntur, Soepomo dan Gitoyo, 2002), auditor pemerintah (Harnovinsah, 2003).

Pengujian yang dilakukan oleh Guntur, Soepomo dan Gitoyo (2002) merupakan studi kasus pada auditor perusahaan manufaktur Indonesia, adapun *outcomes* yang digunakan meliputi kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, juga pengujian terhadap pengaruh pengalaman dalam profesionalisme, kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa secara keseluruhan hipotesis diterima, kecuali pengaruh profesionalisme dimensi peraturan profesional tersendiri dengan kinerja, pengaruh pengalaman bekerja terhadap profesionalisme dimensi kewajiban sosial, dan pengaruh profesionalisme dimensi tuntutan kemandirian terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumardi dan Hardiningsih (2002) merupakan studi kasus auditor BPKP se Indonesia yang menghubungkan profesionalisme dengan pengalaman, kinerja dan kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa auditor BPKP yang berpengalaman mempunyai profesionalisme tinggi (kecuali untuk dimensi kewajiban sosial). Secara umum kinerja auditor BPKP dipengaruhi oleh sikap profesionalisme. Selanjutnya dalam kaitan hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa auditor yang profesional akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya atau auditor yang tidak mampu mengaktualisasikan dirinya secara profesional akan menjadi tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Demikian halnya hubungan antara pengalaman dengan profesionalisme diperoleh bukti yang positif dan signifikan. Pengalaman merupakan

komponen penting bagi auditor untuk meningkatkan kinerjanya dan keputusan audit yang dibuat banyak dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki.

Penelitian lain lain juga dilakukan oleh Harnovinsah (2003) yang menguji kemampuan pertimbangan etika dan komitmen profesional dari akuntan pemerintah yang dihubungkan dengan sikap ketaatan aturan. Hasilnya mengindikasikan tidak ada perbedaan terhadap kesadaran etis antara akuntan intern pemerintah dengan akuntan ekstern pemerintah, Tetapi terdapat perbedaan terhadap komitmen profesional antara akuntan ekstern pemerintah dengan akuntan intern pemerintah. Akuntan ekstern pemerintah secara signifikan lebih tinggi komitmen profesionalnya daripada akuntan intern pemerintah. Hasil penelitian ini juga menunjukkan ada hubungan yang positif antara sikap taat aturan dengan tingkat komitmen profesional. Hasil ini mengindikasikan adanya perbedaan dalam kesadaran etis dalam proses seleksi sosialisasi terhadap lingkungan kerja.

Penelitian Hudiwinarsih (2005) yang dilakukan pada auditor intern bank yang tergolong dalam PERBANAS Jatim. Penelitian ini menguji profesionalisme yang dihubungkan dengan pengalaman, kinerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intentions*. Hasil penelitian Hudiwinarsih (2005) menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap seluruh dimensi profesionalisme. Profesionalisme juga berpengaruh terhadap kinerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *turnover intentions* hanya saja tidak seluruh dimensi profesionalisme. Hal ini dapat disimpulkan bahwa “profesionalisme Hall” masih dapat dipakai sebagai tolok ukur dalam menentukan profesionalisme seseorang yang dipandang dari sikap dan perilakunya.

Dari berbagai hasil penelitian terdahulu pada dasarnya belum menemukan hasil yang signifikan dari seluruh dimensi “profesionalisme Hall” karena kenyataannya hanya beberapa dimensi saja yang berpengaruh. Hal ini ada kemungkinan terdapat beberapa keterbatasan diantaranya pertama, skala likert 1-5 dianggap tidak dapat menghasilkan distribusi normal karena memberikan kecenderungan jawaban ekstrim dan distribusi mengelompok pada rentang pendek (Guntur, Soepomo dan Gitoyo, 2002). Kedua, penggunaan pendekatan *self rating scale* untuk mengukur konstruk kinerja individual auditor BPKP memungkinkan terjadinya unsur bias karena ada kecenderungan responden mengukur kinerja mereka lebih tinggi dari kondisi yang sesungguhnya (Sumardi dan Hardiningsih, 2002). Ketiga, belum adanya aspek profesionalisme pada skala Hall terhadap standar etika dan komitmen mengembangkan serta memelihara tingginya keahlian yang bersifat teknis (Hudiwinarsih, 2005). Keempat, penggunaan variabel pengalaman memiliki pengaruh tidak besar karena hanya dilihat dari lamanya bekerja sehingga disarankan menambah variabel lain seperti pendidikan, pelatihan, motivasi.

2.2.2. Elemen Profesionalisme

Profesionalisme Hall sebagaimana yang dikutip oleh Kalber dan Fogarty (1995) mengusulkan tentang lima elemen atau dimensi profesionalisme individual bahwa profesional adalah (1) pengabdian penuh terhadap profesinya, (2) dilakukan untuk kepentingan masyarakat, (3) meminta otonomi dalam menjalankan profesinya, (4) adanya peraturan tersendiri dalam menjalankan profesionalnya, dan (5) afiliasi dengan komunitasnya. Dari lima elemen atau dimensi *taxonomy* Hall tersebut

kemudian dijelaskan sebagai dedikasi atau pengabdian untuk profesi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional tersendiri dan afiliasi komunitas.

Dedikasi (*dedication*) profesional merupakan pengabdian mengerjakan suatu pekerjaan dengan menggunakan kemampuan serta pengetahuannya, walaupun imbalan yang diperolehnya lebih sedikit. Pemeriksa pajak dituntut mencurahkan kemampuan dan pengetahuannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang terus menerus sebagaimana yang tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 545/KMK.04/2000 Tanggal 22 Desember 2000 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Pajak Pasal 9 Ayat (1). Adanya kemampuan dan pengetahuannya dalam melakukan pemeriksaan diharapkan mampu memberikan kontribusi pada negara dalam bentuk temuan audit, juga dianggap sebagai tuntutan adanya persamaan persepsi antara pemeriksa pajak dan Wajib Pajak sehingga hal ini dapat mengurangi *image* negatif seorang pemeriksa pajak. Tuntutan dedikasi pemeriksa pajak menjadi sesuatu yang penting dan wajib dilakukan.

Kalber dan Fogarty (1995) menyatakan bahwa suatu keyakinan terhadap pentingnya kerja dalam suatu profesi yang dijalannya merupakan awal bagi profesionalisme. Sikap ini menunjukkan totalitas keiklasan yang mencurahkan seluruh kemampuan dan pengetahuannya untuk suatu pekerjaan, sehingga unsur yang berkaitan dengan imbalan tidak menjadikan prioritas utama. Hudiwinarsih (2005) menyatakan tujuan yang diinginkan adalah hasil pekerjaan itu sendiri atau mengutamakan kepuasan rohani baru kemudian diikuti kepuasan materi. Konsep dedikasi ini dapat diaplikasikan untuk profesi apapun.

Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan seluruh

masyarakat dibandingkan kepentingannya sendiri. Pemeriksaan pajak dilakukan dengan tujuan utama adalah menguji tingkat kepatuhan Wajib Pajak dalam pemenuhan kewajiban perpajakannya. Ketidapatuhan Wajib Pajak ini dapat terlihat dari banyaknya temuan audit oleh pemeriksa pajak. Bagi pemeriksa pajak di dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya pun tidak lepas dari adanya tuntutan untuk melayani dan mengutamakan kepentingan seluruh masyarakat dengan memberi kontribusi penerimaan pajak bagi negara. Penerimaan pajak bagi negara akan digunakan untuk kepentingan pemerintah dalam rangka memberi pelayanan pada seluruh masyarakat. Hal ini dapat dikatakan bahwa pemeriksa pajak dalam melakukan pekerjaannya secara tidak langsung memberi manfaat bagi masyarakat. Sebagaimana yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2005) menyatakan bahwa profesional diharapkan tidak mengutamakan keuntungan pribadi dalam melayani publik ketika terdapat dua konflik, sehingga profesi dibentuk terutama untuk pelayanan masyarakat. Konsep kewajiban sosial membutuhkan individu untuk menghargai kepentingan kerja mereka bagi masyarakat. Kenyataannya bahwa manfaat kerja mereka tidak hanya untuk organisasi dan individu, tetapi akhirnya juga untuk masyarakat.

Permintaan atau tuntutan kemandirian (*autonomy demand*) merupakan pandangan yang menghendaki kemandirian dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang kerjanya. Bagi pemeriksa pajak, tuntutan kemandirian ini secara khusus penting mengingat fungsinya sebagai pengawas terhadap perhitungan dan pelaporan besarnya pajak terutang oleh Wajib Pajak. Dengan tingkat independensi yang dimilikinya akan memberikan nilai yang berarti dalam menjalankan fungsinya. Sebagaimana yang tertuang dalam Norma

Pemeriksaan Pajak bahwa pemeriksa pajak wajib membuat Laporan Pemeriksaan Pajak dan pemeriksa pajak wajib memberitahukan secara tertulis kepada Wajib Pajak tentang hasil pemeriksaan berupa hal-hal yang berbeda antara Surat Pemberitahuan dengan hasil pemeriksaan untuk ditanggapi Wajib Pajak. Jadi berdasarkan hasil pemeriksaan dan *individual judgement*-nya yang dilakukan pemeriksa pajak berhak menetapkan besarnya temuan audit.

Keyakinan atas peraturan sendiri (*belief in self regulation*) merupakan pandangan bahwa yang dapat menilai kerja profesional mereka adalah rekan sesama profesi yang mempunyai kompetensi dengan pekerjaan mereka. Hal ini mengingat bahwa suatu profesi mengizinkan untuk mengatur pekerjaannya secara efisien dan mempunyai ciri-ciri tersendiri, sehingga masyarakat mempunyai kesan bahwa profesi adalah tanggungjawab dan harus mampu untuk menyelesaikan tugasnya dari masyarakat secara tepat. Pemeriksaan pajak yang dilakukan mengacu pada Norma Pemeriksaan Pajak dalam hal pemeriksaan, pemeriksa pajak dan Wajib Pajak. pemeriksaan ini pun dilakukan secara tim dengan tugas masing-masing dan hasil kerja tim ini akan diawasi dan dikoordinasi oleh kepala tim. Hal ini terlihat bahwa antara atasan bawahan dan antar pemeriksa selalu dilakukan penilaian kerja agar tercipta kesamaan persepsi antar pemeriksa pajak. Masyarakat beranggapan bahwa individu dengan profesionalisme yang tinggi dalam profesinya mempunyai integritas yang tinggi dan mendalam.

Afiliasi komunitas (*community affiliation*) berkenaan dengan keikutsertaan seseorang secara aktif dalam komunitas profesional mereka baik dalam bentuk organisasi formal seperti ikatan profesi tertentu ataupun kelompok informal tertentu. Adapun tujuan utamanya adalah pengembangan profesi mereka sehingga menjadikan

acuan utama terhadap perkembangan profesi mereka, juga dilakukan terkait dengan pengembangan pengetahuan dan kemampuan sehingga dapat dipergunakan untuk meningkatkan pelayanan dan pengawasan terhadap Wajib Pajak.

2.3. Pengalaman dan Profesionalisme

Pengalaman merupakan salah satu elemen penting dalam tugas pemeriksaan di samping pengetahuan yang juga harus dimiliki seorang pemeriksa atau auditor. Pengalaman sebagai lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya (Bouwman dan Bradley, 2004). Seorang profesional merupakan orang yang telah mempunyai keahlian dan ketrampilan yang biasanya dimiliki berkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang diperolehnya selama bertahun-tahun. Individu yang profesional ini memungkinkan mengenali dengan cukup cepat dan tepat persoalan yang dihadapi serta solusi yang tepat. Pengalaman ini dapat diperoleh dari pendidikan dan pekerjaan. Dengan melakukan suatu pekerjaan terutama atas tugas yang berulang dan rutin (seperti memeriksa), maka akan memberikan kesempatan mengajarkannya dengan lebih baik (asumsi adanya koordinasi yang baik dan *feedback* atas hasil kerja).

Pemeriksa dalam fungsinya harus dapat memberikan masukan ataupun pendapat berdasarkan hasil pemeriksaan. Hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pemeriksa yang berpengalaman dengan yang belum atau kurang berpengalaman akan sangat berbeda, baik mulai dari cara atau teknik juga kesimpulan yang dihasilkan. Tentu tidak mengherankan apabila cara memandang dan menanggapi informasi yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan antara pemeriksa yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman akan berbeda. Demikian halnya dalam memberikan kesimpulan audit terhadap obyek yang diperiksa. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi pengalaman seseorang pada profesinya, maka akan semakin tinggi pula profesionalisme profesinya.

Pengalaman ternyata secara signifikan mempengaruhi pembuatan keputusan audit pada waktu kompleksitas penugasan yang dihadapi oleh pemeriksa (Sumardi dan Hardiningsih, 2002). Pendapat yang sama juga dinyatakan Hudiwinarsih (2005), bahwa auditor yang berpengalaman memperlihatkan pengetahuan yang lebih lengkap mengenai kesalahan yang ada dalam laporan keuangan. Banyaknya pengalaman auditor akan dapat memberikan masukan rinci terhadap masalah dan solusinya. Guntur, Soepomo dan Gitoyo (2002) menyatakan bahwa pengalaman auditor (lebih dari dua tahun) dapat menentukan profesionalisme, kinerja komitmen terhadap organisasi, serta kualitas auditor melalui pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman audit.

Sementara Kalber dan Fogarty (1995) menunjukkan bahwa pengalaman berhubungan positif dengan profesionalisme dimensi *community affiliation*, sedangkan empat dimensi profesionalisme yang lain tidak berhubungan sama sekali. Hasil penelitian Sumardi dan Hardiningsih (2002) menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengalaman terhadap profesionalisme dimensi afiliasi komunitas, tuntutan kemandirian, peraturan profesional tersendiri dan dedikasi. Sedangkan, terhadap profesional dimensi kewajiban sosial ditemukan tidak terdapat pengaruh. Namun, penelitian Hudiwinarsih (2005) menunjukkan pengalaman berpengaruh terhadap seluruh dimensi profesionalisme. Hal ini dapat dikatakan bahwa lamanya bekerja seseorang pemeriksa menunjukkan pemeriksa tersebut semakin profesional, tetapi seorang pemeriksa intern yang mempunyai pengalaman bekerja yang lama belum tentu mempunyai sikap sosial yang tinggi. Hasil penelitian Sumardi dan

Hardiningsih (2002) ini konsisten dengan hasil penelitian Guntur, Soepomo dan Gitoyo (2002). Oleh karena itu, auditor intern yang belum berpengalaman akan mempunyai kecenderungan berpersepsi positif terhadap profesionalisme dimensi kewajiban sosial dibandingkan dengan auditor yang sudah berpengalaman terutama bila hanya dilihat dari lamanya bekerja (Hudiwinarsih, 2005).

2.4. Motivasi

2.4.1. Pengertian dan Tujuan Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang "mampu, cakap dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya (Hasibuan, 2005:92).

Hasibuan (2005:97) menyatakan pemberian motivasi ini penting karena hal ini akan bertujuan untuk :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai

- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.4.2. Teori-teori Motivasi

Teori motivasi ini dikelompokkan atas dua teori, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja (Hasibuan, 2005:103). Teori kepuasan ini dikenal antara lain :

1. Teori motivasi klasik oleh F.W. Taylor
2. *Maslow's need hierarchy theory (a theory of human motivation)* oleh A.H. Maslow
3. *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg
4. *Mc. Clelland's achievement motivation theory* oleh Mc. Clelland
5. *Alderfer's existence, relatedness and growth (ERG) theory* oleh Aldefer
6. Teori motivasi *human relation*
7. Teori motivasi Claude S. George

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “ bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu” agar setiap individu bekerja giat sesuai keinginan atasan. Beberapa teori motivasi proses antara lain :

1. Teori harapan (*expectancy theory*)
2. Teori keadilan (*equity theory*)
3. Teori penguhan (*reinforcement theory*)

Penelitian yang dilakukan ini lebih mengarah pada teori motivasi kepuasan (*content theory*) yang dikemukakan oleh Mc. Clelland (*Mc. Clelland's achievement motivation theory*) dimana teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya, dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu :

a. **Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)**

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Contohnya, pada umumnya individu yang menduduki jabatan manajer mempunyai keinginan memperoleh peluang untuk dapat

mencapai kenaikan tingkat atau meningkatkan kariernya dalam mencapai prestasi kerja.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah kerja seseorang. Contohnya, sebagian individu yang menduduki jabatan manajer berusaha untuk dapat meningkatkan kerjasama dengan bawahannya dalam mencapai prestasi kerja yang diinginkan bersama.

c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang pegawai, karena ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta menggerakkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Contohnya, manajer secara umum mau tidak mau terpaksa menggunakan paling tidak kekuasaannya terhadap pegawai yang dianggap kurang mempunyai prestasi kerja.

2.5. Motivasi dan Profesionalisme

Setiap manajer perlu memprediksi adanya usaha pengembangan ketrampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada para bawahannya. Manajer mempunyai tanggungjawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Pada hakikatnya saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Adanya

motivasi terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. *Feedback* atas kinerja yang diterima akan memacu seseorang untuk memperbaiki kinerjanya. Adanya motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Trisnaningsih, 2003). Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan keberhasilan pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan meningkatkan profesionalisme karena hanya dengan meningkatkan profesionalismenya seseorang akan dapat mewujudkan harapan kerjanya. Seperti yang dijelaskan oleh Winardi (2001:85) bahwa individu yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan kuat untuk mengerjakan tugasnya dengan lebih baik. Secara spesifik akan terlihat adanya :

- a. Preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat..
- b. Adanya kecenderungan untuk menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor lain (seperti kemujuran).
- c. Adanya keinginan untuk melakukan *feedback* kinerjanya (tentang keberhasilan dan kegagalan mereka).

2.6. Pengalaman, Motivasi dan Profesionalisme Pemeriksa Pajak

Pemeriksa pajak adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak atau tenaga ahli yang ditunjuk oleh Direktur Jenderal Pajak yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan pajak. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 545/KMK.04/2000 Tanggal 22 Desember 2000 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Pajak Pasal 9 Ayat (1) menyatakan bahwa Pemeriksaan dilaksanakan oleh Pemeriksa Pajak yang :

- 1) Telah mendapat pendidikan teknis yang cukup dan memiliki keterampilan sebagai Pemeriksa Pajak;
- 2) Bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, penuh pengabdian, bersikap terbuka, sopan, dan objektif, serta menghindarkan diri dari perbuatan tercela;
- 3) Menggunakan keahliannya secara cermat dan seksama serta memberikan gambaran yang sesuai dengan keadaan sebenarnya tentang Wajib Pajak.

Pemeriksaan ini juga dilakukan dengan berpedoman pada Norma Pemeriksaan yang berkaitan dengan Pemeriksa Pajak dan Pelaksanaan Pemeriksaan.

Seorang profesional merupakan orang yang telah mempunyai keahlian dan ketrampilan yang biasanya dimiliki berkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang diperolehnya selama bertahun-tahun. Pengalaman yang diwujudkan dengan lamanya seseorang bekerja sebagai pemeriksa tentu saja akan diperoleh hal baru menyangkut praktek-praktek audit yang menjadi obyek pemeriksaannya. Pengalaman yang diperoleh seorang auditor akan bisa meningkatkan *audit expertise* dan *professional judgement*. Pengalaman ini memacu pemeriksa dalam memotivasi dirinya untuk mencurahkan segala pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat dicapai prestasi kerja yang lebih baik. Dengan kata lain, prestasi kerja yang

lebih baik akan dapat dicapai bila pemeriksa itu mampu meningkatkan profesionalismenya. Individu yang profesional ini memungkinkan mengenali dengan cukup cepat dan tepat persoalan yang dihadapi serta solusi yang tepat. Seorang pemeriksa yang berpengalaman akan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Motivasi ini diharapkan dapat memacu individu pemeriksa mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil pemeriksaan yang optimal. Pengalaman dan motivasi yang melekat pada diri pemeriksa juga akan mampu meningkatkan profesionalismenya.

Pendapat Cacello et. al (1992) sebagaimana dikutip oleh Napitupulu (2005) mengemukakan faktor-faktor seperti pengalaman dengan klien, *industry expertise*, *responsivenss* dan ketaatan pada GAAS mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan. Kualitas pemeriksa tergantung dari kemampuan teknik pemeriksa yang salah satunya adalah pengalaman dan profesionalisme. Pengalaman bagi seorang pemeriksa merupakan elemen penting dalam menjalankan profesinya selain dari pendidikan. Pemeriksa dalam fungsinya harus dapat memberikan masukan ataupun pendapat. Hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pemeriksa yang berpengalaman dengan yang belum atau kurang berpengalaman akan sangat berbeda, baik mulai dari cara atau teknik juga kesimpulan yang dihasilkan.

Penelitian Hudiwinarsih (2005) menunjukkan pengalaman berpengaruh terhadap seluruh dimensi profesionalisme. Hal ini dapat dikatakan bahwa lamanya bekerja seseorang pemeriksa menunjukkan pemeriksa tersebut semakin profesional, tetapi seorang pemeriksa intern yang mempunyai pengalaman bekerja yang lama belum tentu mempunyai sikap sosial yang tinggi. Hasil penelitian Sumardi dan Hardiningsih (2002) ini konsisten dengan hasil penelitian Guntur, Soepomo dan

Gitoyo (2002). Oleh karena itu, auditor intern yang belum berpengalaman akan mempunyai kecenderungan berpersepsi positif terhadap profesionalisme dimensi kewajiban sosial dibandingkan dengan auditor yang sudah berpengalaman terutama bila hanya dilihat dari lamanya bekerja (Hudiwinarsih, 2005).

Hasil penelitian Wijono (2001) menyimpulkan bahwa ada pengaruh diantara motivasi kerja, motif afiliasi, dan kekuasaan dengan kepribadian terhadap prestasi kerja. Namun sebaliknya, tidak ada pengaruh interaksi di antara motif keberadaan dan motif berprestasi dengan kepribadian terhadap prestasi kerja. Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi mendorong mampu mencapai profesionalisme. Hal ini karena ada kemauan dan kemampuan yang cukup serta keyakinan yang tinggi atas pekerjaannya.

2.7. Profesionalisme dan Kinerja (*Job Performance*)

Kinerja dapat didefinisikan sebagai eksistensi seseorang dalam memberikan kontribusinya bagi organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Johns, 1996:161). Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil atau sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Bagi manajemen atau atasan, kinerja ini dapat dipakai sebagai tolok ukur dalam memastikan bahwa prestasi pegawainya atau bawahannya sesuai atau belum dengan tujuan organisasinya.

Menurut Noe (1994:241) menyatakan bahwa dalam pengukuran kinerja individu dapat dilihat dari beberapa pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan komparatif yang menilai dengan membandingkan antara kinerja kerja individu yang satu dengan individu yang lain.
2. Pendekatan atribut yang menilai dengan melihat atribut yang dibutuhkan bagi kesuksesan perusahaan, misalkan dengan melihat inisiatif, kepemimpinan, dan kompetensinya.
3. Pendekatan perilaku yang menilai dengan melihat sikap dan perilakunya.
4. Pendekatan hasil yang menilai dengan melihat outputnya.
5. Pendekatan kualitas total yang merupakan kombinasi antara pendekatan atribut dan hasil.

Kinerja bagi seorang profesional umumnya mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Seorang yang profesional mempunyai tuntutan yang sangat tinggi yang tidak hanya pada keahlian saja, tetapi juga komitmen moral seperti tanggung jawab, keseriusan, disiplin dan integritas pribadi. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebenarnya profesionalisme itu dapat menjadi motivator yang memberikan kontribusi terhadap kemampuan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi. Artinya, semakin tinggi profesionalisme seseorang, maka akan semakin tinggi pula hasil kerjanya.

Bagi pemeriksa pajak yang bernaung di Kantor Pelayanan Pajak di dalam menilai profesionalisme pemeriksa pajak dapat dilihat dari kerjanya yang antara lain : jangka waktu pelaksanaan pemeriksaan, banyaknya temuan audit, ada tidaknya keberatan yang diajukan oleh Wajib Pajak. Pemeriksa pajak dalam menarik pajak yang harus dibayar Wajib Pajak mempunyai kepentingan tersendiri karena pajak yang dapat dikumpulkan oleh pemeriksa pajak juga dipakai sebagai pengukur kinerja. Karena itu, pemeriksa pajak yang profesional akan merasakan bahwa kerjanya bisa

merupakan sebagai bagian tuntutan tugas dan reputasinya. Hal ini berarti petugas atau pemeriksa pajak yang profesional tidak akan mudah percaya begitu saja atas keterangan atau pembukuan Wajib Pajak. Pemeriksa pajak yang profesional akan secara konsisten menggali obyek-obyek pajak yang menurut ketentuan perundang-undangan harus dikenakan pajak. Semua ini akan dapat dilakukan jika mempunyai sifat pengabdian dan integritas serta moral yang tinggi, di samping tingkat inteligensia yang tinggi dan trampil (Nurmantu, 2005:33).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan seperti Kalber dan Fogarty (1995), Sumardi dan Hardiningsih (2002), Guntur, Soepomo dan Gitoyo (2002), juga Hudiwinarsih (2005) dengan mereplikasi “profesionalisme Hall” menyatakan bahwa profesionalisme auditor intern berpengaruh secara positif terhadap kinerjanya. Kalber dan Fogarty (1995) menunjukkan adanya pengaruh positif walaupun hanya pada dimensi afiliasi komunitas dan tuntutan kemandirian. Sumardi dan Hardiningsih (2002) menunjukkan bahwa auditor intern BPKP yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi pada lima dimensi profesionalisme tersebut akan mempunyai kinerja yang tinggi, kecuali dari dimensi peraturan profesional tersendiri. Juga disimpulkan bahwa kinerja auditor intern seringkali identik dengan kemampuan seorang auditor berhubungan dengan komitmen terhadap profesi. Apabila kinerja yang dihasilkan sesuai dengan komitmen dirinya dalam menjalankan aktivitasnya dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja individu tersebut baik. Hal ini juga konsisten dengan penelitian Guntur, Soepomo dan Gitoyo (2002) yang diaplikasikannya pada auditor intern perusahaan manufaktur Indonesia. Sedangkan, Hudiwinarsih (2005) menunjukkan secara keseluruhan dimensi profesionalisme ternyata berpengaruh terhadap kinerja auditor intern perbankan.

2.8. Profesionalisme dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai respon positif yang menyenangkan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap penentuan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Kreitner, 2003:271). Sedangkan, Menurut Robbins (1996: 175) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dengan banyaknya apa yang seharusnya diterima. Apabila individu bergabung dalam suatu perusahaan dengan membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang menyatu menjadi harapan kerja maka itu dapat menjadi sumber utama kepuasan kerja. Jadi, kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

As'ad (1991:103-104) merangkum ada tiga macam arah dalam penelitian kepuasan kerja, yaitu:

1. Berusaha menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya, sehingga dapat mengupayakan kondisi tertentu yang dapat meningkatkan gairah kerja dan kebahagiaan individu atau karyawan dalam bekerja.
2. Berusaha melihat efek kepuasan kerja terhadap kondisi kesehatan, sikap dan perilaku karyawan seperti: kesehatan fisik atau mental, produktifitas, kecelakaan kerja, absensi, *turnover* pegawai dan sebagainya.
3. Berusaha mendapatkan rumusan atau definisi yang bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Hal yang sama juga dinyatakan oleh Sunarto (2003:96) bahwa seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi pula, apalagi untuk individu-individu dalam posisi profesional, penyelia dan manajerial. Hal ini dapat disimpulkan individu-individu yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan merasakan lebih puas dalam pekerjaannya dan juga mampu meningkatkan kinerjanya. Individu yang lebih merasa puas dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerjanya. Bagi seorang pemeriksa pajak pun juga demikian, selama ini besarnya temuan audit yang disebabkan adanya ketidakpatuhan Wajib Pajak dijadikan tolak ukur kinerjanya. Adanya profesionalisme dalam diri pemeriksa pajak mampu menciptakan kepuasan kerjanya yang ditandai dengan adanya kenaikan pangkat, kenaikan jabatan dan *reward*.

Ini artinya bahwa seorang yang profesional akan memperoleh kesempatan dan kepercayaan untuk menuangkan seluruh kemampuan dalam tugasnya, serta memiliki kebebasan dalam mengaktualisasikan dirinya pada pekerjaan. Profesionalisme tidak hanya ditandai dengan imbalan yang tinggi saja. Adanya kemampuan untuk mengaktualisasikan secara profesional ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan ini dapat ditunjukkan dengan sikap positif individu dalam bekerja. Ini tentunya diharapkan juga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi profesionalisme seseorang mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerjanya.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan antara lain oleh Guntur, Soepomo dan Gitoyo (2002) yang menyatakan bahwa seorang yang tidak mempunyai kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tidak puas dalam bekerja.

Sumardi dan Hardiningsih (2002) menyimpulkan bahwa auditor yang profesional akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terlihat adanya pengaruh positif seluruh dimensi profesionalisme dengan kepuasan kerja. Hasil ini juga konsisten dengan hasil penelitian Kalber dan Fogarty (1995) dan Hu'iwinarsih (2005).



BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Salah satu tujuan reformasi pajak adalah membentuk citra yang baik dan kepercayaan masyarakat dengan meningkatkan fungsi pengawasan, khususnya peningkatan profesionalisme pemeriksa pajak. Mengingat ruang lingkup pemeriksa pajak sebagai penilai tingkat kepatuhan wajib pajak dalam pemenuhan kewajiban perpajakan, maka profesionalisme pemeriksa pajak sangat dibutuhkan sebagaimana yang tercantum dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor.545/KMK.04/2000 Tanggal 22 Desember 2000 Tentang Tata Cara Pemeriksaan di bidang Perpajakan yang menyatakan bahwa kualitas pemeriksa harus memenuhi persyaratan antara lain :

- 1) Telah mendapat pendidikan teknis yang cukup dan memiliki keterampilan sebagai Pemeriksa Pajak;
- 2) Bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, penuh pengabdian, bersikap terbuka, sopan, dan objektif, serta menghindarkan diri dari perbuatan tercela;
- 3) Menggunakan keahliannya secara cermat dan seksama serta memberikan gambaran yang sesuai dengan keadaan sebenarnya tentang Wajib Pajak.

Dalam menilai profesionalisme pemeriksa pajak ini mengacu pada studi yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995), yaitu digunakan lima elemen profesionalisme individu atau dikenal dengan “profesionalisme Hall” yang meliputi (1) pengabdian terhadap profesi atau dedikasi (*dedication*), (2) kewajiban sosial (*social obligation*), (3) tuntutan kemandirian (*autonomy demand*), (4) Keyakinan atas peraturan sendiri (*belief in self regulation*), dan (5) afiliasi komunitas (*community*

affiliation). Pengujian profesionalisme ini diawali dengan melihat pengaruh pengalaman dan motivasi terhadap profesionalisme melalui elemen “profesionalisme Hall”. Kemudian elemen-elemen profesionalisme ini diuji pengaruhnya terhadap hasil kerja (*outcomes*) yaitu kinerja (*job performance*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Dari penjelasan tersebut, dapat digambarkan dalam model kerangka konseptual yang tampak di gambar 3.1.

Pengalaman merupakan salah satu elemen penting dalam tugas pemeriksaan, di samping pengetahuan yang juga harus dimiliki seorang pemeriksa atau auditor. Pengalaman ditunjukkan sebagai lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya (Bouwman dan Bradley, 2004). Pengalaman ini dapat diperoleh dari pendidikan dan pekerjaan. Dengan melakukan suatu pekerjaan terutama atas tugas yang berulang dan rutin (seperti memeriksa), maka akan memberikan kesempatan mengerjakannya dengan lebih baik karena *feedback* atas hasil kerja dapat digunakan untuk memacu dirinya.

Pemeriksa dalam fungsinya harus dapat memberikan masukan ataupun pendapat berdasarkan hasil pemeriksaan. Hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pemeriksa yang berpengalaman dengan yang belum atau kurang berpengalaman akan sangat berbeda, baik mulai dari cara atau teknik juga kesimpulan yang dihasilkan. Tentu tidak mengherankan apabila cara memandang dan menanggapi informasi yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan antara pemeriksa yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman akan berbeda. Demikian halnya dalam memberikan kesimpulan audit terhadap obyek yang diperiksa. Seorang profesional merupakan orang yang telah mempunyai keahlian dan ketrampilan yang biasanya dimiliki berkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang diperolehnya selama

bertahun-tahun. Individu yang profesional ini memungkinkan mengenali dengan cukup cepat dan tepat persoalan yang dihadapi serta solusi yang tepat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengalaman seseorang pada profesinya, maka akan semakin tinggi pula profesionalisme dirinya.

Pada hakikatnya saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Adanya motivasi terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Oleh Karena itu, untuk dapat mencapai prestasi yang lebih baik, maka seseorang harus memiliki profesionalisme yang tinggi.

Seseorang yang memiliki motivasi kuat untuk berprestasi akan selalu mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. Ini juga akan memacu bertindak secara profesional karena dengan hanya dengan meningkatkan profesionalismenya, maka seseorang itu akan mampu mencapai apa yang diharapkan. Karakteristik orang yang berprestasi adalah *Feedback* atas kinerja yang diterima akan memacu seseorang untuk memperbaiki kinerjanya. Adanya motivasi ini diharapkan seseorang akan meningkatkan profesionalismenya, sehingga setiap individu akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi untuk berprestasi ini hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut atau yang dikatakan profesional. Hal ini dapat dikatakan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan keberhasilan pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan meningkatkan profesionalisme karena hanya dengan meningkatkan profesionalismenya seseorang akan dapat mewujudkan harapan kerjanya.

Pada penelitian ini pengalaman akan diukur dengan memperhatikan faktor lamanya pemeriksa pajak bekerja dalam menjalankan fungsinya sebagai pemeriksa pajak dan motivasi kerja pemeriksa hanya diukur dengan motivasi untuk berprestasi. Diharapkan ada pengaruh signifikan antara motivasi dan pengalaman terhadap profesionalisme pemeriksa pajak. Apabila motivasi pemeriksa pajak tinggi dan didukung pengalaman kerja sebagai pemeriksa cukup lama diduga akan memiliki profesionalisme yang tinggi pula karena pemeriksa pajak bekerja dengan kompetensi yang tinggi sesuai Norma Pemeriksaan Pajak yang ditentukan.

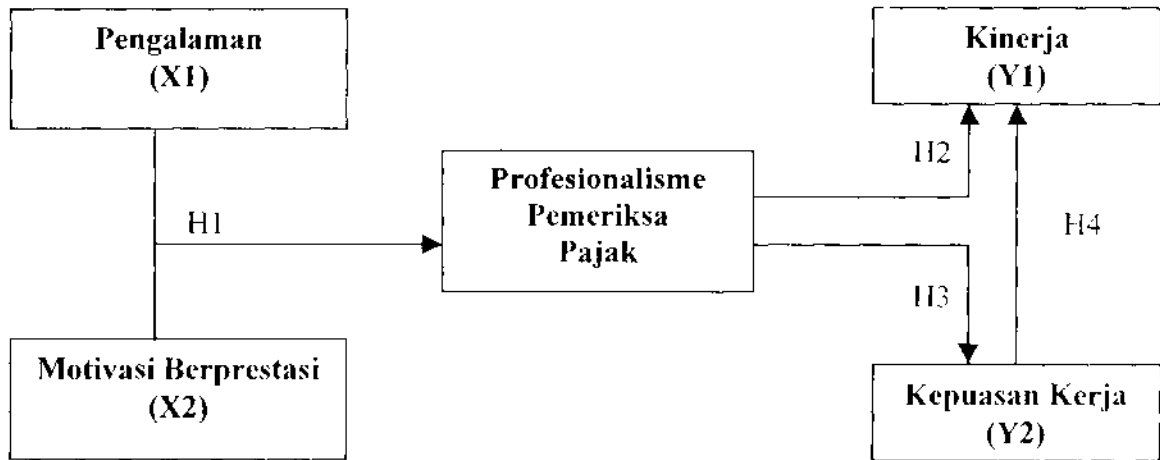
Seorang yang profesional adalah seseorang yang memiliki keahlian, juga komitmen moral seperti tanggung jawab, keseriusan, disiplin dan integritas pribadi. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebenarnya profesionalisme itu dapat menjadi motivator yang memberikan kontribusi terhadap kemampuan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi. Artinya, semakin tinggi profesionalisme seseorang, maka akan semakin tinggi pula hasil kerjanya.

Kinerja pemeriksa pajak yang profesional ditunjukkan dengan antara lain : jangka waktu pelaksanaan pemeriksaan, banyaknya temuan audit, ada tidaknya keberatan yang diajukan oleh Wajib Pajak. Hal ini berarti petugas atau pemeriksa pajak yang profesional akan menyelesaikan pemeriksaan sesuai jangka waktu yang ditentukan, juga tidak akan mudah percaya begitu saja atas keterangan atau pembukuan Wajib Pajak. Pemeriksa pajak yang profesional juga akan secara konsisten menggali obyek-obyek pajak yang menurut ketentuan perundang-undangan harus dikenakan pajak. Semua ini akan dapat dilakukan jika mempunyai sifat pengabdian dan integritas serta moral yang tinggi, di samping tingkat inteligensia yang tinggi dan trampil (Nurmantu, 2005:33).

Profesionalisme tidak hanya ditandai dengan imbalan yang tinggi saja. Adanya kemampuan untuk mengaktualisasikan secara profesional ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan ini dapat ditunjukkan dengan sikap positif individu dalam bekerja. Kepuasan kerja ini dapat ditunjukkan dari perasaan menikmati, menerima tantangan, dan memperoleh kepuasan dari kesuksesan profesinya seperti kenaikan pangkat, kenaikan jabatan atau pun *reward*. Ini tentunya diharapkan juga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi profesionalisme seseorang mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerjanya dan dengan adanya kepuasan kerja ini diduga akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Dari penjelasan tersebut di atas, maka hipotesis yang dapat dihasilkan adalah :

- H1 : Pengalaman dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme pemeriksa pajak.
- H2 : Profesionalisme pemeriksa pajak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (*job performance*).
- H3 : Profesionalisme pemeriksa pajak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).
- H4 : Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (*job performance*).



Gambar. 3.1. Kerangka Konseptual



BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Pengujian hipotesis ini menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel yang merupakan hubungan kausalitas antar beberapa variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Adapun lingkungan studi ini merupakan studi lapangan dalam lingkungan Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (KARIKPA) Jawa Bagian Timur II Sidoarjo dimana tingkat keterlibatan peneliti sangat minimal. Unit analisisnya merupakan unit analisis tingkat individual karena yang diamati adalah perilaku pemeriksa pajak. Pengujian yang dilakukan menggunakan alat uji statistik regresi linear sederhana dan berganda.

4.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah para pemeriksa pajak yang bernaung di Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (KARIKPA) Jawa Bagian Timur II Sidoarjo yang meliputi Sidoarjo, Mojokerto dan Madiun. Adapun sampel berjumlah 60 responden yang terdiri dari Sidoarjo sebanyak 20 responden, Mojokerto sebanyak 25 responden dan Madiun sebanyak 15 responden yang dipilih dengan menggunakan *purposive sampling*. Kriteria yang dipergunakan adalah pemeriksa pajak yang telah memiliki Tanda Pengenal Pemeriksa (TPP) dan termasuk pemeriksa fungsional. Setiap pemeriksa pajak memiliki kesempatan sama untuk menjadi subyek penelitian.

4.3. Identifikasi Variabel

Variabel memberikan gambaran yang lebih nyata fenomena-fenomena yang digeneralisasi dalam konstruk, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Pada pengujian pengalaman dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme meliputi :
 1. Variabel independen adalah pengalaman (X1) dan motivasi berprestasi (X2).
 2. Variabel dependen adalah profesionalisme (Y).
- b. Pada pengujian profesionalisme terhadap kinerja (*job performance*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) meliputi :
 1. Variabel independen adalah profesionalisme (X).
 2. Variabel dependen adalah kinerja (Y1) dan kepuasan kerja (Y2).
- c. Pada pengujian kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap kinerja (*job performance*) meliputi :
 1. Variabel independen adalah kepuasan kerja.
 2. Variabel dependen adalah kinerja.

4.4. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penentuan konstruk sehingga menjadi sebuah variabel yang dapat diukur. Dalam definisi operasional ini akan menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalisasikan konstruk. Instrumen penelitian yang akan digunakan telah diuji coba dengan responden adalah pemeriksa pajak yang ada di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Gresik, sehingga

memungkinkan peneliti lain dapat melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Hasil jawaban responden kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Adapun uji validitas diukur tingkat validitasnya dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dan total variabel. Sedangkan, uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) yang menyatakan suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali (2005:42)). Hasil uji coba instrumen menunjukkan semua variabel yang terukur valid dan reliabel, sehingga definisi operasional untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

4.4.1. Pengalaman

Pengalaman pemeriksa pajak adalah lamanya waktu bekerja di bidangnya (Bouwman dan Bradley, 2004), yaitu menjalankan fungsinya sebagai pemeriksa pajak. Pengalaman ini merupakan proses yang berhubungan dengan waktu. Semakin lama pemeriksa pajak menjalankan profesinya dengan profesional, maka pengalaman pemeriksa pajak akan semakin banyak. Untuk itu pengukuran pengalaman menggunakan lamanya (berapa tahun) pemeriksa pajak tersebut menjalankan fungsinya sebagai pemeriksa, juga bidang usaha yang pernah diperiksa (ini disesuaikan dengan Kelompok Lapangan Usaha atau KLU). Sedangkan, unsur pendidikan tidak digunakan dalam penelitian ini.

4.4.2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau daya penggerak untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2005:92). Teori motivasi Mc. Clelland salah satunya

adalah motivasi berprestasi yang menyatakan bahwa adanya motivasi penting, karena motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, artinya seseorang itu mempunyai motivasi yang tinggi akan pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan mampu mencapai profesionalisme. Penelitian ini mencoba mengukur motivasi pemeriksa pajak terutama diarahkan pada motivasi berprestasi yang dilihat dari keinginan pemeriksa yang ditunjukkan sikap ingin berbuat yang terbaik, ingin memenuhi semua kewajiban, ingin meningkatkan prosedur pemeriksaan sehingga mampu mencapai banyak penugasan, juga keinginan meningkatkan hubungan kemitraan dengan Wajib Pajak.

Motivasi berprestasi diukur dengan menggunakan 6 (lima) item yang diadaptasi dari Trisnaningsih (2003) melalui pernyataan yang diajukan kepada responden. Dengan pernyataan-pernyataan tersebut akan diperoleh persepsi responden terhadap motivasi berprestasi. Setiap pernyataan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) jawaban dengan skala 1 sampai dengan 5, dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 menyatakan sangat setuju. Hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan valid. Sedangkan, hasil uji reliabilitas menunjukkan hanya 2 (dua) item pernyataan yang dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,6083.

4.4.3. Profesionalisme

Profesionalisme pemeriksa pajak adalah seseorang yang menjalankan profesinya sebagai pemeriksa pajak yang bernaung di Kantor Pelayanan Pajak.

Elemen profesionalisme tersebut diukur dengan mengadaptasi dari item “profesionalisme Hall yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dan Hudiwinarsih (2005) melalui 19 (sembilan belas) pernyataan yang diajukan kepada responden. Profesionalisme pemeriksa pajak ini diukur dengan menggunakan skor rata-rata atas setiap elemen profesionalisme. Adapun indikator sikap profesionalisme ini antara lain :

- a. **Dedikasi pada profesi**, yaitu memiliki pengabdian terhadap profesinya dengan menggunakan pengetahuan dan ketrampilan sebagai pemeriksa pajak disertai komitmen pribadi yang tinggi. Kompensasi utama diharapkan adalah kepuasan rohani, kemudian diikuti materi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan sikap ikhlas bekerja, selalu ingin meningkatkan pengetahuannya, semangat bekerja dan mantap menjadi pemeriksa.
- b. **Kewajiban sosial**, yaitu dalam menjalankan fungsinya lebih ditujukan pada kepentingan masyarakat umumnya dan Kantor Pelayanan Pajak pada khususnya. Hal ini ditunjukkan sikap dan keyakinan bahwa pemeriksaan itu penting dan diperlukan bagi kesejahteraan masyarakat.
- c. **Tuntutan kemandirian**, yaitu keinginan untuk melaksanakan profesinya tanpa ada pengaruh ataupun tekanan dari pihak lain dalam upaya menjaga independensinya terhadap pengambilan keputusan. Tuntutan kemandirian ini ditunjukkan sikap untuk menuntut diberi kesempatan membuat kesimpulan dan keputusan tanpa intervensi pihak lain (baik internal atau eksternal tim).
- d. **Keyakinan atas peraturan sendiri**, yaitu aturan bagi pemeriksa dalam menjalankan profesinya sesuai dengan aturan profesional yang sudah ditentukan tersendiri. Dalam hal ini yang berwenang menilai pekerjaan

profesional adalah atasan atau rekan sesama profesi. Keyakinan atas peraturan sendiri ini ditunjukkan sikap dan keyakinan atas pelaksanaan Norma Pemeriksaan Pajak, serta keyakinan bahwa pemeriksa pajak adalah penilai yang lebih baik.

- e. **Afiliasi komunitas**, yaitu afiliasi terhadap sesama pemeriksa pajak dalam suatu ikatan profesi, baik itu organisasi formal maupun nonformal dalam upaya mengembangkan bidang ilmu dan profesinya. Afiliasi komunitas ini ditunjukkan dengan sikap selalu melakukan bertukar ide, berdiskusi dengan sesama rekan, berpartisipasi dalam pertemuan kelompok.

Setiap pernyataan atas indikator profesionalisme ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) jawaban dengan skala 1 sampai dengan 5, dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 menyatakan sangat setuju. Hasil uji validitas menunjukkan dari 19 (sembilan belas) pernyataan hanya 16 (enam belas) yang dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,8136.

4.4.4. Kinerja

Kinerja pemeriksa pajak yang bernaung di Kantor Pelayanan Pajak dapat dilihat dari kinerjanya yang antara lain : jangka waktu pelaksanaan pemeriksaan, banyaknya temuan audit, ada tidaknya keberatan yang diajukan oleh Wajib Pajak, selalu mencari cara untuk memperbaiki prosedur pemeriksaan, mendapat evaluasi kinerja yang memuaskan.

Kinerja ini diukur dengan menggunakan 6 (enam) item yang diadaptasi dari Kalbers dan Fogarty (1995) dan Hudiwinarsih (2005) melalui pernyataan yang

diajukan kepada responden. Dengan pernyataan-pernyataan tersebut akan diperoleh persepsi responden terhadap kinerja. Setiap pernyataan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) jawaban dengan skala 1 sampai dengan 5, dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 menyatakan sangat setuju. Hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan valid dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,7105.

4.4.5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap suatu pekerjaan. Hal ini berarti juga menunjukkan suatu kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja diunjukkan dengan perasaan senang sebagai pemeriksa, senang menerima tugas pemeriksaan, dan senang dengan hasil pekerjaannya.

Kepuasan kerja ini diukur dengan kepuasan terhadap lingkungan kerjanya dengan menggunakan 6 (enam) item yang diadaptasi dari Kalbers dan Fogarty (1995) dan Hudiwinarsih (2005) melalui pernyataan yang diajukan kepada responden. Dengan pernyataan-pernyataan tersebut akan diperoleh persepsi responden terhadap kinerja. Setiap pernyataan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) jawaban dengan skala 1 sampai dengan 5, dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 menyatakan sangat setuju. Hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan valid dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,6253.

4.5. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden, yaitu pemeriksa pajak yang bernaung di Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (KARIKPA) Jawa Bagian Timur II Sidoarjo tanpa membatasi posisinya. Selain itu, juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Kantor Wilayah (KANWIL) maupun Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (KARIKPA). Peneliti menggunakan metode survei yang dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner yang dikirim secara langsung.

4.6. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi instrumen penelitian terdahulu dan hasil uji coba, masing-masing diukur menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai 5, dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju. Adapun variabel dan indikator penelitian tampak di bawah ini :

Tabel 4.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sumber	No. Pernyataan
1.	Motivasi berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sikap ingin berbuat yang terbaik. ▪ Sikap ingin memenuhi semua kewajiban. ▪ Sikap ingin meningkatkan prosedur pemeriksaan. ▪ Keinginan meningkatkan hubungan kemitraan dengan Wajib Pajak. 	Diadaptasi dari penelitian Trisnarningsih (2003)	9 10 11 12-13
2.	Profesionalisme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sikap ikhlas bekerja. ▪ Selalu ingin meningkatkan pengetahuannya. ▪ Semangat bekerja ▪ Mantap menjadi pemeriksa. 	Diadaptasi dari penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) serta Hudiwinarsih (2005)	14 15 16 17

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keyakinan bahwa pemeriksaan diperlukan bagi kesejahteraan masyarakat ▪ Keyakinan bahwa pemeriksaan itu penting. ▪ Sikap menuntut diberi kesempatan membuat keputusan tanpa intervensi pihak lain. ▪ Sikap menuntut diberi kesempatan membuat kesimpulan tanpa intervensi pihak lain. ▪ Sikap dan keyakinan atas pelaksanaan Norma Pemeriksaan Pajak. ▪ Keyakinan bahwa pemeriksa pajak adalah penilai yang lebih baik. ▪ Sikap selalu melakukan bertukar ide ▪ Sikap selalu melakukan diskusi dengan sesama rekan. ▪ Sikap selalu berpartisipasi dalam pertemuan kelompok. 		18-19 20-21 22 23-24 25 26-27 28 29 30
3.	Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sikap selalu mencari cara untuk memperbaiki prosedur pemeriksaan. ▪ Selalu mendapat evaluasi kinerja yang memuaskan. ▪ Jangka waktu pelaksanaan pemeriksaan. ▪ Ada tidaknya keberatan yang diajukan oleh Wajib Pajak. ▪ Banyaknya temuan audit. 	Diadaptasi dari penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) serta Hudiwinarsih (2005)	31-32 33 34 35 36
4.	Kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perasaan senang sebagai pemeriksa. ▪ Perasaan senang dengan hasil pekerjaannya. ▪ Perasaan senang menerima tugas pemeriksaan. 	Diadaptasi dari penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) serta Hudiwinarsih (2005)	37 38-41 42

Sumber : Lampiran 1

4.7. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

4.7.1. Teknik Analisis

Dalam penggunaan regresi terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi. Oleh karena itu, diperlukan uji asumsi klasik dasar yang lebih dikenal dengan uji asumsi klasik

untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan (Ghozali, 2005:91). Adapun beberapa uji asumsi klasik meliputi :

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah kedua variabel yang meliputi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik berarti memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Analisis grafik melalui SPSS dengan melihat *normal probability plot* dapat diketahui ada tidaknya distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, kemudian plotting data dibandingkan dengan garis diagonal. Distribusi data dikatakan normal, bila garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005:111). Pengujian ini juga didukung dengan analisis statistik *one-sample Kolmogorov-Spirmov test* dengan tingkat signifikansi 0,05. Adapun hipotesis pengujiannya :

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi tinggi. Model regresi yang menghasilkan estimator tidak bias yang terbaik mengasumsikan terdapatnya nonmultikolinearitas, sehingga untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dilakukan antara lain dari (1) nilai *tolarance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas

lainnya. Bila $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya bila $VIF < 10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005:91).

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik bila tidak ada problem autokorelasi (Ghozali, 2005:96). Pada penelitian ini digunakan uji *Durbin-Watson* (DW test) dengan hipotesis yang akan diuji adalah :

H_0 : Tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_A : Ada autokorelasi ($r \neq 0$)

d. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varians kesalahan atau error dari model yang diamati meningkat atau menurun seiring dengan berubahnya satu atau lebih variabel bebas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan bantuan SPSS melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005:105).

4.7.2. Pengujian Hipotesis

Analisis data awalnya dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda yang dibantu program SPSS versi. 11 untuk melihat gambaran pengaruh pengalaman dan motivasi terhadap profesionalisme pemeriksa pajak serta pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak terhadap hasil kerja (*outcomes*). adapun langkah-langkah pengujian hipotesis yang akan dilakukan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi untuk menguji pengaruh pengalaman, motivasi berprestasi terhadap profesionalisme.

$$Y = a + b.X_{1,2} + e$$

$$X_1 = \text{Pengalaman}$$

$$X_2 = \text{Motivasi berprestasi}$$

$$Y = \text{Profesionalisme pemeriksa pajak}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b = \text{Koefisien regresi}$$

$$e = \text{Error}$$

Pengujian pengaruh pengalaman dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$, artinya pengalaman, motivasi berprestasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme pemeriksa pajak.

$H_1 : b_i \neq 0$, artinya pengalaman, motivasi berprestasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme pemeriksa pajak.

Kriteria pengujian :

Jika signifikansi $< \alpha$ (5%), maka H_0 ditolak, artinya pengalaman, motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme pemeriksa pajak.

Jika signifikansi $> \alpha$ (5%), maka H_0 gagal ditolak, artinya pengalaman, motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap profesionalisme pemeriksa pajak.

2. Persamaan regresi untuk menguji pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

$$Y_{1,2} = a + b.X + e$$

X = Profesionalisme pemeriksa pajak

Y1 = Kinerja

Y2 = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

Pengujian pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kinerja dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : $b_i = 0$, artinya profesionalisme pemeriksa pajak tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja.

H_1 : $b_i \neq 0$, artinya profesionalisme pemeriksa pajak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja.

Kriteria pengujian :

Jika signifikansi $< \alpha$ (5%), maka H_0 ditolak, artinya profesionalisme pemeriksa pajak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja.

Jika signifikansi $> \alpha$ (5%), maka H_0 gagal ditolak, artinya profesionalisme pemeriksa pajak mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja.

3. Persamaan regresi untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

$$Y = a + b.X_2 + e$$

$$X_2 = \text{Kepuasan kerja}$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b = \text{Koefisien regresi}$$

$$e = \text{Error}$$

Pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$, artinya kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

$H_1 : b_i \neq 0$, artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kriteria pengujian :

Jika signifikansi $< \alpha$ (5%), maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Jika signifikansi $> \alpha$ (5%), maka H_0 gagal ditolak, artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.

4.7.3. Melakukan interpretasi data baik dalam bentuk statistik deskriptif atau sesuai dengan hasil uji hipotesis.

4.7.4. Melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan berdasarkan hasil uji hipotesis.



BAB 5

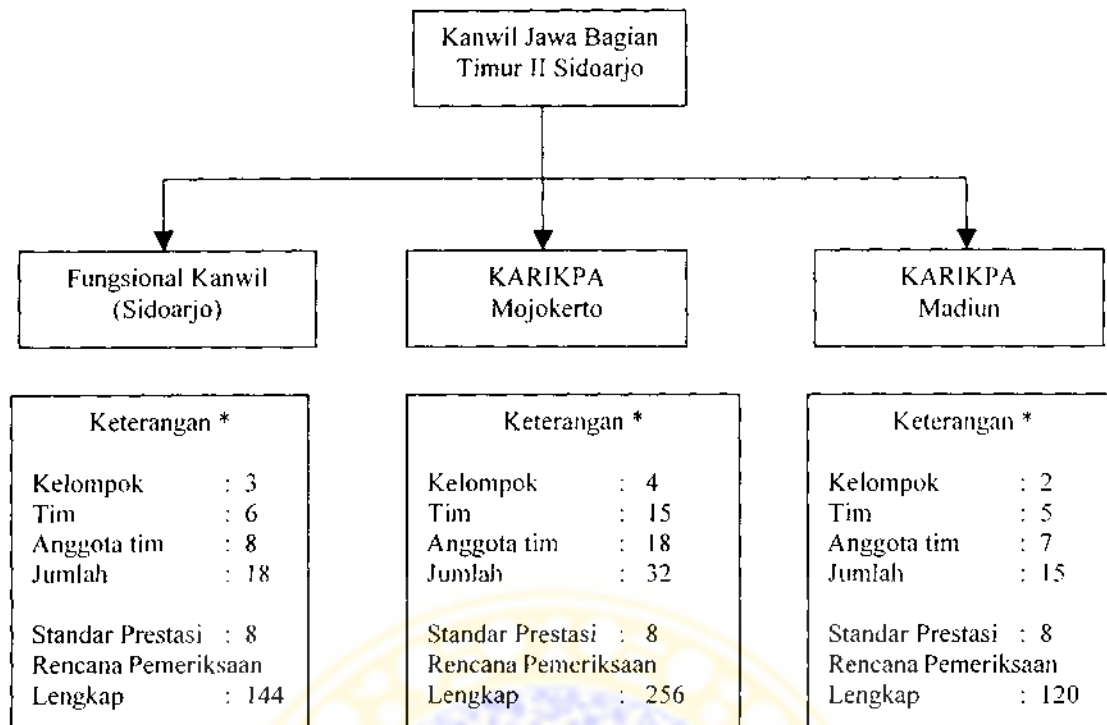
ANALISIS DATA PENELITIAN

Pemeriksa pajak yang bernaung pada Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (KARIKPA) Jawa Bagian Timur II Sidoarjo merupakan responden penelitian ini. KARIKPA Jawa Bagian Timur II ini meliputi Sidoarjo, Mojokerto dan Madiun.

Dalam bab ini dibahas proses analisis data dan pembahasan terhadap hasil analisis data. Pembahasan tersebut meliputi penjelasan singkat karakteristik responden, tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner, hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan pengujian model dengan menggunakan pengujian regresi.

5.1. Data Penelitian

Pemeriksa pajak yang berada pada KARIKPA wilayah Jawa Bagian Timur II Sidoarjo ini meliputi Sidoarjo, Mojokerto dan Madiun yang dijadikan subyek penelitian ini sejumlah 60 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung mulai tanggal 3 Mei 2006 sampai 26 Mei 2006 yang ternyata tidak seluruhnya dapat terkumpul. Hal ini karena beberapa alasan, diantaranya kesibukan sebagian pemeriksa pajak sehingga ada yang tidak bersedia atau tidak mengembalikan kuesioner, adanya pemeriksa pajak yang telah dipindahkan, dan ada beberapa mendapat penugasan sehingga tidak ada di tempat. Berikut gambaran responden yang ada di masing-masing KARIKPA.



Gambar. 5.1 Struktur KARIKPA Jawa Bagian Timur II Sidoarjo

Sumber : SE-02/PJ.7/2001 Tanggal 6 Juni 2001 dan SE-09/PJ.7/2004 Tanggal 29 Desember 2004 (*Data ini bisa berubah sesuai formasi yang dibutuhkan masing-masing KARIKPA*).

Berikut iktisar singkat kuesioner yang berhasil diterima peneliti.

Tabel. 5.1.
Distribusi Pengumpulan Data

No.	Uraian	Sidoarjo	Mojokerto	Madiun	Jumlah	Prosentase
1.	Kuesioner yang disebar	20	25	15	60	100 %
2.	Kuesioner yang kembali	17	14	11	42	70%
3.	Kuesioner tidak dijawab lengkap	0	0	0	0	0%
4.	Kuesioner yang dapat diolah	17	14	11	42	70%

Sumber : Data diringkas dari hasil pengumpulan kuesioner

Dari total kuesioner yang dikirimkan tersebut, kuesioner yang kembali hanya 42 (empat puluh dua) atau sebesar 70% nya dan kuesioner tersebut seluruhnya dapat diolah. Dari kuesioner tersebut sudah mewakili 3 (tiga) KARIKPA atau mewakili 60 pemeriksa pajak di KARIKPA Jawa Bagian Timur II Sidoarjo.

5.1.1. Deskripsi Responden

Berikut gambaran responden yang ada di Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak Jawa Bagian Timur II Sidoarjo berdasarkan butir-butir pertanyaan yang ada di kuesioner penelitian.

1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel. 5.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Uraian	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	41	98%
2.	Perempuan	1	2%
	Total	42	100 %

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 (empat puluh satu) atau 98%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 1 (satu) atau 2% yang berada di KARIKPA Madiun. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pemeriksa pajak yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel. 5.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Uraian	Jumlah	Prosentase
1.	SMA/Sederajat	0	0 %
2.	D-III	4	10 %
3.	S-1	29	69 %
4.	S-2	9	21 %
5.	S-3	0	0 %
	Total	42	100 %

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.3. diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA/ sederajat tidak ada, responden yang berpendidikan D-III sebanyak 4 (empat) orang atau 10%, responden yang berpendidikan S-1 sebanyak 29 (dua puluh sembilan) orang atau 69%, responden yang berpendidikan S-2 sebanyak 9 (sembilan) orang atau 21%, dan tidak ada responden yang berpendidikan S-3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian pemeriksa pajak yang menjadi responden berpendidikan S-1.

3. Deskripsi responden berdasarkan bidang pendidikan

Tabel. 5.4.
Distribusi Responden Berdasarkan Bidang Pendidikan

No.	Uraian	Jumlah	Prosentase
1.	Akuntansi	34	81 %
2.	Non-Akuntansi	8	19%
	Total	42	100 %

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.4. dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan dibidang akuntansi sebanyak 34 (tiga puluh empat) atau 81%, dan sisanya 19% berasal dari bidang non-akuntansi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pemeriksa pajak yang menjadi responden berasal dari bidang pendidikan akuntansi.

4. Deskripsi responden berdasarkan jumlah pemeriksaan

Tabel. 5.5.
Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Pemeriksaan yang Terselamatkan Pada Tahun 2005

No.	Jumlah Pemeriksaan	Jumlah	Prosentase
1.	< 10	17	40 %
2.	11-20	14	33 %
3.	21-30	4	10 %
4.	> 30	7	17 %
	Total	42	100 %

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.5. dapat diketahui bahwa jumlah pemeriksaan yang terselesaikan oleh responden pada tahun 2005 sebesar kurang dari 10 Wajib Pajak atau sebanyak 17 (tujuh belas) responden (40%). Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa rata-rata responden mampu menyelesaikan pemeriksaan sebanyak 20 (dua puluh) Wajib Pajak ($\text{jumlah pemeriksaan/jumlah responden} = 835/42$) sebagaimana terlampir pada lampiran 2.

5. Deskripsi responden berdasarkan jumlah keberatan

Tabel. 5.6.
Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Keberatan dan Rata-rata Keberatan yang Terjadi Pada Tahun 2005

No.	Jumlah Keberatan	Jumlah	Prosentase
1.	0	18	43 %
2.	1-5	21	50 %
3.	6-10	3	7 %
4.	> 10	0	0 %
	Total	42	100 %

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.6. dapat diketahui bahwa jumlah keberatan yang terbesar yang diterima oleh responden dari Wajib Pajak sebanyak 1-5 (satu sampai lima)

keberatan dengan jumlah responden 21 (dua puluh satu) atau 50 %nya. Rata-rata keberatan yang terjadi sebanyak pada tahun 2005 sebanyak 1 (satu) keberatan (jumlah keberatan/jumlah responden=59/42) sebagaimana ada di lampiran 2. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pemeriksa pajak yang menjadi responden jarang menerima keberatan dari Wajib Pajak pada tahun 2005.

6. Deskripsi responden berdasarkan pengalaman menjadi pemeriksa pajak dan bidang usahanya

Tabel.5.7.
Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman

No.	Pengalaman (th)	Jumlah	Prosentase
1.	0-5	5	12 %
2.	6-10	15	36 %
3.	11-15	13	31 %
4.	16-20	6	14 %
5.	> 20	3	7 %
	Total	42	100 %

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.7. dapat diketahui bahwa pengalaman kerja responden yang dilihat dari lamanya bekerja sebagai pemeriksa pajak ternyata sebesar 36 % telah bekerja antara 6 sampai 10 tahun. Responden juga menangani lebih dari satu bidang usaha dan bidang usaha yang pernah diperiksa oleh sebagian besar responden adalah perdagangan, restoran, hotel dan industri pengolahan.

Tabel 5.8.
Bidang Usaha yang Pernah Diperiksa

No.	Uraian	Jumlah	Prosentase
1.	Pertanian, Peternakan, Perburuan dan Perikanan.	29	12 %
2.	Pertambangan dan Penggalian.	15	6 %
3.	Industri Pengolahan.	37	14 %
4.	Konstruksi, Listrik, Gas dan Air.	32	13 %
5.	Bangunan (membangun sendiri), Real Estate, Persewaan ruangan, Pemerintahan, Pertanahan dan Jaminan Sosial.	32	13 %
6.	Perdagangan, Restoran dan Hotel.	39	16 %
7.	Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi.	32	13 %
8.	Keuangan, Asuransi, Persewaan bangunan, Jasa perusahaan.	28	10 %
9.	Sosial kemasyarakatan.	7	3 %
		251	100 %

Sumber : lampiran 2

7. Deskripsi jenis pelatihan/traning yang pernah diikuti

Tabel 5.9.
Jenis Pelatihan/Traning yang Pernah Diikuti

No.	Uraian	Jumlah	Prosentase
1.	Diklat Fungsional Ketrampilan Dasar Pemeriksa Pajak	17	22 %
2.	Diklat Fungsional Ketrampilan Pemeriksa Pajak I	3	4 %
3.	Diklat Keahlian Dasar Pemeriksa Pajak	4	5 %
4.	Diklat Dasar Tehnisi Pemeriksa Pajak	4	5 %
5.	Diklat Jurusita Pajak Negara	2	3 %
6.	Diklat Pemeriksaan Tugas II (DPT II)	4	5 %
7.	Diklat Pemeriksa Pratama	1	1 %
8.	Diklat Penyesuaian Ijasah	1	1 %
9.	Diklat Penyesuaian Tugas	1	1 %
10.	Diklat Penyidik PNS	9	12 %
11.	Diklat Pemeriksaan Tugas III (DPT III)	4	5 %
12.	Diklat Penyidikan	1	1 %
13.	Diklat Fungsional Ketrampilan Pemeriksa Pajak II	4	5 %
14.	Computer Audit	4	5 %
15.	Diklat Pemeriksaan Lanjutan	3	4 %
16.	Diklat Pra Jabatan II	2	3 %
17.	Diklat Bendaharawan A	1	1 %
18.	Audit Sampling	1	1 %
19.	Management Pemeriksa Pajak	5	7 %
20.	Pemeriksaan PPh Sederhana	2	3 %

21.	Pemeriksaan PPN Lengkap	2	3 %
22.	Diklat Pemeriksa Pajak Terapan	2	3 %
		77	100 %

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.9. dapat diketahui bahwa jenis pelatihan yang terbanyak diikuti oleh responden adalah diklat fungsional ketrampilan dasar pemeriksa pajak sebanyak 22%.

5.1.2. Deskripsi Variabel

Berikut tanggapan responden atas butir-butir pernyataan yang ada di kuesioner tentang motivasi berprestasi, profesionalisme, kinerja dan kepuasan kerja.

1. Motivasi berprestasi

Tabel. 5.10.
Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata
Tanggapan Responden Tentang Motivasi Berprestasi

Pernyataan	Skor					Total	Mean
	1	2	3	4	5		
Saya selalu berkeinginan untuk berbuat yang terbaik dalam setiap penugasan	0	0	0	16	26	194	4,62
Saya selalu berkeinginan memenuhi semua kewajiban saya sebagai seorang pemeriksa sesuai dengan standar prestasi.	0	0	0	22	20	188	4,48
Saya selalu berkeinginan untuk memperluas prosedur pemeriksaan atau teknik pemeriksaan secara lengkap	0	0	1	32	9	173	4,19
Saya selalu menjunjung tinggi hak dan kewajiban Wajib Pajak	0	0	0	22	20	188	4,48
Saya selalu menjalin hubungan kemitraan dengan Wajib Pajak dalam rangka memperoleh dukungan penyediaan data	0	0	1	28	13	177	4,29
						920	4,41

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.10. menunjukkan bahwa pernyataan responden tentang keinginan selalu berbuat terbaik dalam setiap penugasan mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,62. Kemudian diikuti pernyataan tentang keinginan memenuhi hak dan kewajiban sebagai pemeriksa dan juga Wajib Pajak yang masing-masing sebesar 4,48. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pemeriksa pajak mempunyai motivasi yang tinggi untuk selalu berbuat yang terbaik dalam setiap penugasan, terutama untuk selalu tetap berusaha memenuhi hak dan kewajiban sebagai pemeriksa pajak sekaligus juga menjaga hak dan kewajiban Wajib Pajak.

2. Profesionalisme

Tabel. 5.11.
Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata
Tanggapan Responden Tentang Profesionalisme

Pernyataan	Skor					Total	Mean
	1	2	3	4	5		
Saya ikhlas melakukan setiap penugasan.	0	0	1	28	13	180	4,29
Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan di bidang pemeriksaan	0	0	0	25	17	185	4,40
Saya tidak bersemangat dalam setiap penugasan	0	0	0	25	17	185	4,40
Saya akan tetap menjadi pemeriksa pajak dengan mantap, walaupun saya harus memperoleh imbalan/gaji yang relatif kecil.	0	2	9	26	5	160	3,81
Pekerjaan saya sebagai pemeriksa pajak memang diperlukan masyarakat.	0	1	3	30	8	171	4,07
Saya yakin <i>closing conference</i> wajib dilakukan dalam hal terjadi perbedaan hasil pemeriksaan dengan SPT	1	0	1	25	15	179	4,26
Saya yakin tidak banyak Wajib Pajak menyadari pentingnya pemeriksaan pajak	0	4	3	30	5	162	3,86
Saya merasa bahwa sesuatu yang memperlemah peran atau kebebasan pemeriksa pajak akan berbahaya untuk masyarakat.	0	6	6	20	10	160	3,81
Saya selalu menuntut diberi kesempatan membuat keputusan tentang hasil pemeriksaan	0	5	7	24	6	157	3,74
Saya dituntut untuk membuat kesimpulan hasil pemeriksaan,	0	1	3	32	6	169	4,02

meskipun harus dikaji ulang oleh atasan saya atau pemeriksa lain							
Saya selalu dapat membuat keputusan hasil pemeriksaan tanpa intervensi internal tim atau eksternal tim.	0	2	6	28	6	164	3,90
Saya yakin bahwa Norma Pemeriksaan Pajak merupakan pedoman pemeriksaan yang andal	0	4	4	27	7	163	3,88
Saya yakin bahwa seorang pemeriksa pajak merupakan penilai yang lebih baik dibandingkan dengan petugas yang bukan pemeriksa pajak	0	4	5	23	10	165	3,93
Saya yakin bahwa sesama pemeriksa pajak memiliki persepsi sama atas hak dan kewajiban sebagai pemeriksa	0	5	7	20	10	161	3,83
Saya seringkali bertukar ide dengan sesama pemeriksa pajak	0	0	1	31	10	177	4,21
Saya seringkali berdiskusi dengan sesama pemeriksa tentang hal-hal baru pemeriksaan	0	0	1	29	12	179	4,26
Secara regular, saya mengikuti dan berpartisipasi dalam pertemuan dengan kelompok pemeriksa lainnya.	0	4	4	30	4	160	3,81
						2877	4,03

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.11. menunjukkan bahwa pernyataan tentang usaha meningkatkan pengetahuan di bidang pemeriksaan dan sikap selalu bersemangat dalam setiap penugasan mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,40. Kemudian diikuti dengan pernyataan tentang ikhlas dalam setiap penugasan yang mempunyai nilai rata-rata 4,29. Ketiga pernyataan ini termasuk dalam indikator dedikasi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pemeriksa pajak selalu berusaha meningkatkan sikap profesionalisme terutama dalam kaitan dengan dedikasinya yang ditunjukkan adanya keinginan untuk meningkatkan pengetahuannya dibidang pemeriksaan, sikap bersemangat dan ikhlas dalam setiap penugasan. Hal ini juga berarti bahwa meningkatkan pengetahuan menjadi sesuatu yang penting karena adanya pengetahuan yang luas terutama dibidang pemeriksaan akan mampu mencapai profesionalisme yang tinggi. Adanya keiklasan dan semangat dalam setiap penugasan akan mampu

mencapai profesionalisme karena sebagian besar pemeriksa pajak menyadari bahwa tugas utama mereka sebagai pemeriksa pajak.

3. Kinerja

Tabel. 5.12.
Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata
Tanggapan Responden Tentang Kinerja

Pernyataan	Skor					Total	Mean
	1	2	3	4	5		
Saya menemukan cara untuk memperbaiki prosedur alternatif pemeriksaan bila prosedur yang ada tidak dapat dijalankan.	0	0	2	35	5	171	4,07
Saya mampu menyusun program pemeriksaan dalam setiap penugasan.	0	0	2	37	3	169	4,02
Saya sering menerima evaluasi kinerja yang memuaskan	0	1	3	34	4	167	3,98
Saya mampu menyelesaikan pemeriksaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan	0	1	4	32	5	167	3,98
Saya tidak pernah mendapat teguran atasan dan atau sesama rekan atas adanya keberatan Wajib Pajak berdasarkan hasil pemeriksaan saya	0	2	2	33	5	167	3,98
Saya mampu memperoleh temuan atas ketidakpatuhan Wajib Pajak yang relatif banyak.	0	0	4	30	8	172	4,10
						1013	4,02

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.12. menunjukkan bahwa pernyataan tentang kemampuan memperoleh temuan atas ketidakpatuhan Wajib Pajak mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pemeriksa pajak mempunyai pengetahuan yang luas tentang pemeriksaan dan bila terjadi indikasi ketidakpatuhan Wajib Pajak, maka pemeriksa pajak tersebut akan mampu memperoleh temuan yang relatif banyak atas ketidakpatuhan Wajib Pajak tersebut.

4. Kepuasan kerja

Tabel. 5.13.
Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata
Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

Pernyataan	Skor					Total	Mean
	1	2	3	4	5		
Saya merasa tidak tertarik dengan tugas saya dibanding pemeriksa lain.	0	0	3	30	9	174	4,14
Saya merasa senang dengan tugas saya sebagai pemeriksa saat ini	0	0	0	36	6	174	4,14
Saya senang hasil pemeriksaan selama ini relatif baik	0	0	3	36	3	168	4,00
Saya merasa senang dalam menyelesaikan tugas saya	0	0	2	37	3	169	4,02
Saya lebih senang menjadi seorang pemeriksa dibanding tugas lain selain pemeriksa	0	1	5	35	1	162	3,86
Saya merasa senang atas tugas saya selama ini karena banyak tantangan	0	1	0	39	2	168	4,00
						1015	4,03

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.13. menunjukkan bahwa pernyataan tentang sikap senang dan tertarik atas tugasnya sebagai pemeriksa pajak mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,14. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pemeriksa pajak mempunyai kepuasan tersendiri sebagai pemeriksa pajak yang tentunya ditunjukkan dengan adanya sikap senang sebagai pemeriksa pajak dan sikap tertarik untuk tetap menjadi pemeriksa pajak.

5.2. Model Pengukuran

Penelitian ini menggunakan 34 (tiga puluh empat) item kuesioner untuk mengukur profesionalisme pemeriksa pajak yang bernaung pada KARIKPA Jawa Bagian Timur II Sidoarjo dengan melihat pengaruhnya terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Juga, dilihat pengaruh pengalaman kerja dan motivasi berprestasi terhadap

profesionalisme itu sendiri. Item pernyataan negatif terlebih dahulu disesuaikan pembobotannya, lalu dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya.

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam fungsinya melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan terhadap 34 (tiga puluh) item pernyataan yang meliputi 5 (lima) item pernyataan untuk mengukur motivasi berprestasi, 17 (tujuh belas) item pernyataan untuk mengukur profesionalisme, 6 (enam) item pernyataan untuk mengukur kinerja, dan 6 (enam) item pernyataan untuk mengukur kepuasan kerja. Pengujian dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor masing-masing variabel.

Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa dari 34 (tiga puluh empat) item pernyataan secara keseluruhan dinyatakan valid, hanya 4 (empat) item pernyataan profesionalisme dengan nomor pernyataan 14 (empat belas), 15 (lima belas), 16 (enam belas) dan 18 (delapan belas) dinyatakan tidak valid sehingga 4 (empat) item pernyataan ini tidak diikutkan dalam pengujian berikutnya. Berikut ringkasan hasil uji validitas item-item pernyataan kuesioner.

Tabel. 5.14.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	No. Pernyataan	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	Motivasi	9	0,701	0,000	Signifikan
		10	0,776	0,000	Signifikan
		11	0,562	0,000	Signifikan
		12	0,776	0,000	Signifikan
		13	0,584	0,000	Signifikan
2.	Profesionalisme	14	0,171	0,280	Tidak Signifikan

		15	0,156	0,325	Tidak Signifikan
		16	0,282	0,071	Tidak Signifikan
		17	0,425	0,005	Signifikan
		18	0,225	0,152	Tidak Signifikan
		19	0,343	0,026	Signifikan
		20	0,432	0,004	Signifikan
		21	0,343	0,026	Signifikan
		22	0,662	0,000	Signifikan
		23	0,521	0,000	Signifikan
		24	0,505	0,001	Signifikan
		25	0,665	0,000	Signifikan
		26	0,552	0,000	Signifikan
		27	0,569	0,000	Signifikan
		28	0,444	0,003	Signifikan
		29	0,394	0,010	Signifikan
		30	0,456	0,002	Signifikan
3.	Kinerja	31	0,559	0,000	Signifikan
		32	0,464	0,002	Signifikan
		33	0,552	0,000	Signifikan
		34	0,508	0,001	Signifikan
		35	0,746	0,000	Signifikan
		36	0,680	0,000	Signifikan
4.	Kepuasan Kerja	37	0,649	0,000	Signifikan
		38	0,546	0,000	Signifikan
		39	0,548	0,000	Signifikan
		40	0,548	0,000	Signifikan
		41	0,683	0,000	Signifikan
		42	0,674	0,000	Signifikan

Sumber : Lampiran 4

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji keandalan alat ukur yang digunakan. Dalam pengujian ini menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dengan ketentuan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Adapun hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan alat ukur tersebut dapat diandalkan. Berikut hasil uji reliabilitas atas item-item pernyataan kuesioner.

Tabel. 5.15.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Alpha (α)
1.	Motivasi	5	0,7118
2.	Profesionalisme	17	0,7505
3.	Kinerja	6	0,6205
4.	Kepuasan Kerja	6	0,6577

Sumber : lampiran 4

5.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah kedua variabel yang meliputi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik berarti memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Analisis grafik melalui SPSS dengan melihat *normal probability plot* menunjukkan bahwa secara keseluruhan memiliki distribusi normal. Hasil analisis statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan nilai signifikansinya di atas 0,05 sehingga H_0 dinyatakan tidak dapat ditolak artinya model regresi ini memiliki distribusi normal.

Tabel. 5.16.
Hasil Uji Normalitas

Hipotesis	Hasil <i>Kolmogorov-Spirmov</i>	Signifikasi	Kesimpulan
1	0,527	0,944	H_0 tidak dapat ditolak
2	0,533	0,939	H_0 tidak dapat ditolak
3	0,966	0,303	H_0 tidak dapat ditolak
4	1,128	0,157	H_0 tidak dapat ditolak

Sumber : Lampiran 5

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi tinggi. Model regresi yang menghasilkan estimator tidak bias yang terbaik mengasumsikan terdapatnya nonmultikolinearitas, sehingga untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dilakukan antara lain dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Adapun hasil pengujian dengan memperhatikan nilai VIF menunjukkan < 10 , artinya bahwa keseluruhan variabel tidak mengandung multikolinearitas.

Tabel. 5.17.
Hasil Uji Multikolinearitas

Hipotesis	Variabel Bebas	VIF	Tolerance
1	Pengalaman	1,046	0,956
	Motivasi	1,046	0,956
2	Profesionalisme	1,000	1,000
3	Profesionalisme	1,000	1,000
4	Kepuasan Kerja	1,000	1,000

Sumber : Lampiran 5

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik bila tidak ada problem autokorelasi. Hasil pengujian menunjukkan secara keseluruhan model regresi tidak mengandung autokorelasi yang tampak pada nilai DW (*Durbin-Watson*) lebih besar dari batas atas (du) dan kurang dari $4-du$.

Tabel. 5.18.
Hasil Uji Autokorelasi

Hipotesis	Nilai DW	DI	Du	Hasil	Keterangan
1	1,601	1,391	1,600	$1,600 < 1,601 < 2,400$	Ho tidak dapat ditolak
2	2,003	1,442	1,544	$1,544 < 2,003 < 2,456$	Ho tidak dapat ditolak
3	1,638	1,442	1,544	$1,544 < 1,638 < 2,456$	Ho tidak dapat ditolak
4	2,243	1,442	1,544	$1,544 < 2,243 < 2,456$	Ho tidak dapat ditolak

Sumber : Lampiran 5

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varians kesalahan atau error dari model yang diamati meningkat atau menurun seiring dengan berubahnya satu atau lebih variabel bebas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan bantuan SPSS melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Hasil pengujian (lampiran 5) menunjukkan grafik *scatterplot* tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.3. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme, dan juga analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja, kepuasan kerja. Adapun hasil pengujian melalui bantuan SPSS versi 11. tampak di bawah ini (lampiran 6).

Tabel. 5.19
Hasil Regresi Linear Berganda=f (pengalaman, motivasi berprestasi)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,816	,855		4,464	,000
	PENGLM	2,155E-03	,011	,032	,197	,845
	MOTIV	2,267E-02	,185	,020	,122	,903

a. Dependent Variable: PROFESI

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada Tabel 5.19, maka diperoleh persamaan regresi pengaruh pengalaman dan motivasi berprestasi sebagai berikut :

$$Y = 3,816 + 0,002155 X_1 + 0,02267 X_2$$

Tabel. 5.20.
Hasil Regresi Linear Sederhana = f (profesionalisme)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,529	,434		5,834	,000
	PROFESI	,376	,109	,477	3,436	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada Tabel 5.20, maka diperoleh persamaan regresi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja sebagai berikut :

$$Y = 2,529 + 0,376 X$$

Tabel. 5.21.
Hasil Regresi Linear Sederhana = f (profesionalisme)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,123	,389		8,027	,000
	PROFESI	,230	,098	,347	2,336	,025

a. Dependent Variable: PUAS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada Tabel 5.21, maka diperoleh persamaan regresi pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja sebagai berikut : $Y = 3,123 + 0,230 X$

Tabel. 5.22.
Hasil Regresi Linear Sederhana = f (kepuasan kerja)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,587	,655		2,424	,020
	PUAS	,602	,162	,506	3,712	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada Tabel 5.22, maka diperoleh persamaan regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebagai berikut :
 $Y = 1,587 + 0,602X$

Selanjutnya dalam pengujian hipotesis penelitian ini digunakan uji F untuk mengetahui apakah pengalaman dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme. Berikut hasil yang menunjukkan *Adjusted R Square* dan adapun hasil output SPSS.

Tabel. 5.23.
**Hasil Uji F dan Adjusted R Square Profesionalisme = f (pengalaman,
 motivasi berprestasi)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,034 ^a	,001	-,050	,38999

a. Predictors: (Constant), MOTIV, PENGLM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,007	2	,003	,023	,977 ^a
	Residual	5,932	39	,152		
	Total	5,939	41			

a. Predictors: (Constant), MOTIV, PENGLM

b. Dependent Variable: PROFESI

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel. 5.23. dapat dijelaskan bahwa F hitung sebesar 0,023 dengan tingkat signifikansi 0,977. Karena tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05, berarti hipotesis nol, yang menyatakan bahwa pengalaman, motivasi berprestasi tidak mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme tidak dapat ditolak. Hal ini berarti pengalaman, motivasi berprestasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme.

Selanjutnya berdasarkan hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar -0,050 (=0,000), menunjukkan bahwa profesionalisme sebagai variabel dependen hanya dijelaskan oleh variabel pengalaman dan motivasi berprestasi sebesar 0%. Dengan kata lain, 0% perubahan variabel profesionalisme disebabkan oleh perubahan variabel pengalaman dan motivasi berprestasi, sedang sisanya 100% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti.

Selain itu, berdasarkan hasil uji t (Tabel 5.19) dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel pengalaman dan motivasi berprestasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Hal ini dibuktikan dengan adanya tingkat signifikansi pengalaman (0,845) dan motivasi berprestasi (0,903) yang lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa baik secara bersama-sama maupun parsial variabel pengalaman dan motivasi berprestasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme.

Tabel 5.24.
Hasil Uji F dan Adjusted R Square Kinerja = f (profesionalisme)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477 ^a	,228	,209	,26682

a. Predictors: (Constant), PROFESI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,841	1	,841	11,809	,001 ^a
	Residual	2,848	40	,071		
	Total	3,688	41			

a. Predictors: (Constant), PROFESI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5.24. dapat dijelaskan bahwa F hitung sebesar 11,809 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis nol, yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja ditolak, sehingga hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti profesionalisme mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya berdasarkan hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,209, menunjukkan bahwa kinerja sebagai variabel dependen hanya dijelaskan oleh variabel profesionalisme sebesar 20,9%. Dengan kata lain, 20,9 % perubahan variabel kinerja disebabkan oleh perubahan variabel profesionalisme, sedang sisanya 79,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti.

Berdasarkan hasil uji t (Tabel 5.20) dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya tingkat signifikansinya sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel. 5.25.
Hasil Uji F dan Adjusted R Square Kepuasan Kerja = f (profesionalisme)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,347 ^a	,120	,098	,23945

a. Predictors: (Constant), PROFESI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,313	1	,313	5,458	,025 ^a
	Residual	2,294	40	,057		
	Total	2,606	41			

a. Predictors: (Constant), PROFESI

b. Dependent Variable: PUAS

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5.25. dapat dijelaskan bahwa F hitung sebesar 5,458 dengan tingkat signifikansi 0,025. Karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis nol, yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja ditolak, sehingga hipotesis alternatif

diterima. Hal ini berarti profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya berdasarkan hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,098, menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel dependen hanya dijelaskan oleh variabel profesionalisme sebesar 9,8 %. Dengan kata lain, 9,8 % perubahan variabel kepuasan kerja disebabkan oleh perubahan variabel profesionalisme, sedang sisanya 90,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti.

Berdasarkan hasil uji t (Tabel 5.21) dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya tingkat signifikansinya sebesar 0,025 yang lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5.26.
Hasil Uji F dan *Adjusted R Square* Kinerja = f (kepuasan kerja)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506 ^a	,256	,238	,26189

a. Predictors: (Constant), PUAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,945	1	,945	13,778	,001 ^a
	Residual	2,743	40	,069		
	Total	3,688	41			

a. Predictors: (Constant), PUAS

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5.26. dapat dijelaskan bahwa F hitung sebesar 13,778 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena tingkat signifikansinya

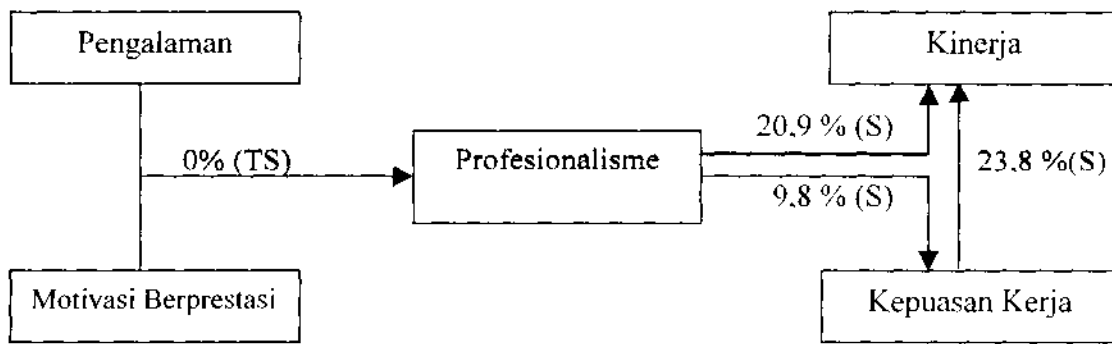
lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis nol, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja ditolak, sehingga hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya berdasarkan hasil *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,238, menunjukkan bahwa kinerja sebagai variabel dependen hanya dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 23,8 %. Dengan kata lain, 23,8 % perubahan variabel kinerja disebabkan oleh perubahan variabel kepuasan kerja, sedang sisanya 76,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti.

Berdasarkan hasil uji t (Tabel 5.22) dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya tingkat signifikansinya sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan seluruh hasil pengujian di atas, maka secara ringkas dapat dijelaskan bahwa profesionalisme pemeriksa pajak tidak dipengaruhi oleh pengalaman sebagai pemeriksa dan motivasi berprestasi. Berikutnya profesionalisme ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja maupun kepuasan kerja. Pengaruh yang dominan nampak pada kinerja sebesar 20,9 %, sehingga dapat diartikan tinggi rendahnya profesionalisme sangat mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak tersebut. Keberhasilan kinerja pemeriksa pajak juga dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja yang ditunjukkan sebesar 23,8 %.

Berikut ini disajikan secara ringkas hasil pengujian regresi baik regresi linear berganda maupun sederhana yang tampak pada gambar di bawah ini.



Keterangan :

(S) : Signifikan

(TS) : Tidak Signifikan

Gambar. 5.2.
Hasil Pengujian Model



BAB 6

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dibahas analisis terhadap hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, temuan teoritis dan keterbatasan penelitian. Pembahasan dilakukan berdasarkan pada temuan empiris maupun teori dan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk mempermudah pembahasan atas analisis yang dilakukan, akan diuraikan pengaruh variabel pengalaman dan motivasi terhadap profesionalisme, serta juga pengaruh variabel profesionalisme itu sendiri terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

6.1. Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Terhadap Profesionalisme.

Pemeriksa pajak adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak atau tenaga ahli yang ditunjuk oleh Direktur Jenderal Pajak yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan pajak (Keputusan Menteri Keuangan Nomor 545/KMK.04/2000 Tanggal 22 Desember 2000 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Pajak). Setiap penugasan juga harus berpedoman pada norma pemeriksaan pajak. Kedua hal ini yang merupakan tolak ukur kualitas seorang pemeriksa pajak agar dapat dikatakan pemeriksa yang profesional.

Seorang profesional merupakan orang yang telah mempunyai keahlian dan ketrampilan yang biasanya dimiliki berkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang diperolehnya selama bertahun-tahun. Pengalaman yang diwujudkan dengan lamanya seseorang bekerja sebagai pemeriksa (Bouwman dan Bradley, 2004) tentu

saja akan diperoleh hal baru menyangkut praktek-praktek audit yang menjadi obyek pemeriksaannya. Pengalaman yang diperoleh seorang auditor akan bisa meningkatkan *audit expertise* dan *professional judgement*. Pengalaman kerja dan juga didukung adanya motivasi yang kuat untuk meningkatkan prestasi tentunya akan mampu meningkatkan profesionalismenya, karena dengan adanya profesionalisme tinggi akan dapat dicapai hasil kerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengalaman dan motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap profesionalisme seorang pemeriksa pajak, baik secara parsial maupun bersama-sama. Hal ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu. Penelitian Kalber dan Fogarty (1995), Guntur, Soepomo dan Gitoyo (2002), juga Hudiwinarsih (2005) menyatakan bahwa variabel pengalaman memiliki pengaruh positif signifikan terhadap seluruh variabel profesionalisme. Pada penelitian Sumardi dan Hardiningsih (2002) menyatakan pengalaman memiliki pengaruh positif signifikan terhadap seluruh variabel profesionalisme, kecuali variabel kewajiban sosial. Beberapa hal yang mungkin menyebabkan pengalaman kerja tidak mempengaruhi profesionalisme sesuai hasil penelitian ini, antara lain :

1. Pengalaman kerja yang ditunjukkan dengan lamanya bekerja sebagai pemeriksa pajak belum tepat dijadikan acuan menentukan profesionalisme pemeriksa pajak. Untuk menjadi pemeriksa pajak khususnya untuk menduduki posisi tertentu (misalkan ketua tim atau ketua kelompok) tidak didasarkan atas berapa lama seseorang telah menjadi pemeriksa pajak, tetapi lebih banyak ditentukan oleh kebutuhan formasi yang ada di masing-masing KARIKPA ataupun penunjukkan atasan (misalkan kepala KARIKPA atau KANWIL).

2. Pemeriksa pajak yang berada di KARIKPA merupakan pegawai pajak yang khusus membidangi pemeriksaan pajak, sehingga pekerjaan memeriksa merupakan pekerjaan yang bersifat rutinitas. Apalagi pemeriksa pajak yang ada di KARIKPA ini sulit berpindah ke pekerjaan di luar bidang pemeriksaan. Hal ini yang menyebabkan pekerjaan memeriksa bagi pemeriksa pajak lebih dianggap sebagai pekerjaan rutinitas, bukan sebagai satu tuntutan profesional.
3. Bila dilihat dari pendidikan dan awal penempatan, dapat disimpulkan bahwa sebenarnya pemeriksa pajak adalah orang-orang yang telah memenuhi kualifikasi tertentu untuk menjadi pemeriksa pajak. Sebagian besar dari responden lulusan S-1 Akuntansi yang tentunya secara kompetensi memiliki pengetahuan dan kemampuan di bidang pemeriksaan. Juga, pada saat pendaftaran mereka sudah tahu kalau nantinya pada saat penempatan akan menjadi pegawai fungsional pemeriksa dengan segala tugas dan konsekuensinya. Adanya kondisi ini yang seakan-akan dipaksakan telah menunjukkan bahwa untuk menjadi seorang yang profesional tidak harus memiliki pengalaman yang cukup lama.
4. Norma Pemeriksaan Pajak dan Pedoman Pemeriksaan Pajak telah mengatur hak dan kewajiban pemeriksa pajak sekaligus teknis pelaksanaan pemeriksaan, sehingga hal ini kadang tidak menimbulkan kreatifitas pemeriksa dalam mengembangkan program dan prosedur pemeriksaan (mereka kadang hanya mengikuti pola yang sudah ada di Norma Pemeriksaan Pajak dan Pedoman Pemeriksaan Pajak). Hal ini dilakukan agar standar prestasi yang ditetapkan dapat tercapai. Oleh karena itu, untuk menjadi pemeriksa pajak tidak diperlukan pengalaman kerja yang cukup lama.

Selain pengalaman, ternyata variabel motivasi berprestasi pun juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme. Beberapa kemungkinan yang terjadi antara lain :

1. Selama ini jangka waktu penyelesaian pemeriksaan, jumlah LPP yang harus terselesaikan termasuk alokasi masing-masing KARIKPA telah ditetapkan oleh DJP melalui Kantor Wilayah berdasarkan daftar nominatif Wajib Pajak yang memenuhi kriteria seleksi (kemungkinan diperiksa) yang dikirimkan oleh Kantor Pelayanan Pajak (Surat Edaran Nomor SE-01/PJ.7/2003). Hal ini bagi seorang pemeriksa kadang tampak sebagai tugas yang memang harus dilaksanakan. Jadi, sebenarnya mereka tidak atau belum memiliki motivasi dominan didirinya untuk berprestasi, tetapi lebih menunjukkan hanya sebatas memenuhi kewajiban dan nantinya tidak mendapat tegoran/keberatan.
2. Bila dikaitkan dengan evaluasi rutin yang dilakukan pihak Kanwil DJP, terutama bila ada keberatan atau banding lebih menunjukkan sebatas proses pembinaan. Dalam hal ini belum tampak imbalan atau sanksi tegas yang akan memacu motivasi individu. Bila seorang pemeriksa telah memperoleh hasil evaluasi yang memuaskan terus menerus, kecil kemungkinan mereka dapat berkesempatan menduduki posisi tertentu. Konsekuensi kondisi ini adalah adanya kenaikan pangkat dari golongan III-A menjadi III-B, tetapi mereka belum tentu dapat naik posisinya menjadi ketua tim/supervisor. Padahal bagi seorang pemeriksa pajak bila dapat menjadi ketua tim/kelompok pasti akan memberika prestise tersendiri. Hal ini karena untuk menduduki posisi ketua tim/supervisor lebih banyak dipengaruhi oleh formasi yang ada di KARIKPA

tersebut, juga prestasi yang kadang hanya dilihat dari seberapa besar kontribusi mereka bagi penerimaan negara.

Berdasarkan uraian di atas membuktikan bahwa sebenarnya profesionalisme bagi seorang pemeriksa pajak telah menjadi bagian penting, terutama dalam melakukan pemeriksaan pajak karena ini diharapkan mempunyai dampak bagi penerimaan negara. Hal ini berarti bahwa tuntutan profesionalisme yang diinginkan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 545/KMK.04/2000 Tanggal 22 Desember 2000 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Pajak tidak dipengaruhi oleh pengalaman kerja sebagai pemeriksa pajak dan motivasi berprestasi, tetapi dipengaruhi faktor lain seperti kondisi kerja, budaya organisasi, perlakuan atasan, sistem reward. Pemeriksa pajak tersebut sebenarnya telah menunjukkan sikap kearah pencapaian profesionalisme yang terlihat dari hasil jawaban responden pada nilai rata-rata tertinggi (Tabel.5.11) sebagai berikut :

- a. Dedikasi yang tinggi yang ditunjukkan dengan keinginan untuk terus meningkatkan pengetahuan dibidang pemeriksaan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya variasi pelatihan dan frekuensi pelatihan yang diterima pemeriksa pajak.
- b. Rasa tanggung jawab sosial yang tinggi bahwa pemeriksaan yang dilakukan di gunakan untuk kepentingan masyarakat, sehingga pemeriksa pajak merasa *closing conference* menjadi sesuatu yang wajib dilakukan bila ada perbedaan hasil pengujian dengan apa yang dilaporkan Wajib Pajak.
- c. Selalu ada pengkajian oleh atasan atas hasil kerja bawahan sebagai proses pembinaan bawahan, demikian juga selalu dilakukan diskusi terutama tentang sesuatu dibidang pemeriksaan.

- d. Keyakinan bahwa norma pemeriksaan pajak yang selama ini menjadi acuan teknis pemeriksa pajak masih dapat diandalkan, walaupun mungkin diperlukan perluasan prosedur pemeriksaan.

6.2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Kinerja dapat didefinisikan sebagai eksistensi seseorang dalam memberikan kontribusinya bagi organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Johns, 1996:161). Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil atau sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Bagi manajemen atau atasan, kinerja ini dapat dipakai sebagai tolok ukur dalam memastikan bahwa prestasi pegawainya atau bawahannya sesuai atau belum dengan tujuan organisasinya.

Bagi pemeriksa pajak yang bernaung di Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (KARIKPA) kinerjanya dapat terlihat dari jangka waktu pelaksanaan pemeriksaan, banyaknya temuan audit (terutama bila ada indikasi adanya ketidakpatuhan Wajib Pajak), dan juga adanya pemenuhan standar prestasi yang ditetapkan sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Nomor SE-09/PJ.7/2004 tanggal 29 Desember 2004. Berikut uraian hasil kinerja pemeriksa pajak yang merupakan temuan penelitian ini :

1. Dilihat dari pemenuhan standar prestasi, yang selama ini telah ditetapkan sebesar 8 LPP (Laporan Pemeriksaan Pajak) sebagaimana ada dalam Surat Edaran Nomor SE-09/PJ.7/2004, sebenarnya kinerja pemeriksa pajak sangat

tinggi dengan melihat rata-rata LPP yang terselesaikan setiap pemeriksa pajak sebesar 20 LPP (penjelasan Tabel.5.5).

2. Dilihat dari jangka waktu pelaksanaan pemeriksaan tentunya juga telah memenuhi, artinya setiap pemeriksa rata-rata mampu menyelesaikan pemeriksaan lebih cepat dari yang ditetapkan. Pemeriksa pajak yang ada di KARIKPA yang terfokus pada pemeriksaan lengkap lapangan, jangka waktu pemeriksaan yang harus diselesaikan 2 (dua) bulan, terhitung sejak saat Surat Pemberitahuan Pemeriksaan Pajak diterima oleh Wajib Pajak. Sehingga, bila setiap pemeriksa pajak mampu menyelesaikan rata-rata 20 LPP artinya jangka waktu pemeriksaan tentunya kurang dari 2 (dua) bulan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa profesionalisme ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh variasi profesionalisme hanya sebesar 20,9 %, sedangkan sisanya 79,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain. secara keseluruhan kinerja pemeriksa pajak yang bernaung di KARIKPA cukup baik, sehingga dapat diharapkan mampu memberikan potensi penerimaan bagi negara. Keberhasilan kinerja pemeriksa pajak ini tentunya lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar sikap profesional mereka seperti lingkungan kerja dan peran atasan.

Pekerjaan memeriksa bagi pemeriksa pajak lebih bersifat rutinitas dibandingkan tuntutan profesionalisme, sehingga kadang pemeriksa pajak bekerja hanya mengikuti Norma Pemeriksaan Pajak dan Pedoman Pemeriksaan Pajak saja tanpa berkeinginan untuk meningkatkan kreatifitas dalam pemeriksaan. Pemeriksa pajak tampak tidak memperluas program dan prosedur pemeriksaan sebagaimana

yang dikemukakan oleh Napitupulu (2005) bahwa kualitas pemeriksa pajak masih rendah yang ditandai dengan kurang persiapan dalam pelaksanaan pemeriksaan karena tidak mempunyai program audit yang andal. Peran atasanpun (Kepala KARIKPA atau KANWIL) juga cukup besar yang terlihat dalam pengalokasian pemeriksa pajak juga Wajib Pajak yang akan diperiksa. Wajib Pajak potensial ataupun besarnya temuan potensial ada kemungkinan diberikan pada pemeriksa pajak tertentu yang tidak didasarkan atas profesionalisme mereka.

Hasil penelitian ini mampu mendukung hasil penelitian sebelumnya seperti yang telah dilakukan seperti Kalber dan Fogarty (1995), Sumardi dan Hardiningsih (2001), Guntur, Soepomo dan Gitoyo (2002), juga Hudiwinarsih (2005). Kalber dan Fogarty (1995) menunjukkan adanya pengaruh positif walaupun hanya pada dimensi afiliasi komunitas dan tuntutan kemandirian. Sumardi dan Hardiningsih (2002) menunjukkan bahwa auditor intern BPKP yang mempunyai tingkat profesionalisme lebih tinggi pada lima dimensi profesionalisme tersebut akan mempunyai kinerja yang tinggi, kecuali dari dimensi peraturan profesional tersendiri. Juga disimpulkan bahwa kinerja auditor intern seringkali identik dengan kemampuan seorang auditor berhubungan dengan komitmen terhadap profesi. Apabila kinerja yang dihasilkan sesuai dengan komitmen dirinya dalam menjalankan aktivitasnya dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja individu tersebut baik. Hal ini juga konsisten dengan penelitian Guntur, Soepomo dan Gitoyo (2002) yang diaplikasinya pada auditor intern perusahaan manufaktur Indonesia. Pada penelitian Hudiwinarsih (2005) menunjukkan secara keseluruhan dimensi profesionalisme ternyata berpengaruh terhadap kinerja auditor intern perbankan.

6.3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai respon positif yang menyenangkan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap penentuan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Kreitner, 2003:271). Sedangkan, Menurut Robbins (1996: 175) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dengan banyaknya apa yang seharusnya diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa profesionalisme ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pemeriksa pajak. Variasi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi profesionalisme hanya sebesar 9,8 %, sedangkan 90,2 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Kondisi tersebut apabila dikaitkan dengan sebagian besar pemeriksa paja (36%) yang telah bekerja antara 6 (enam) sampai 10 (sepuluh) tahun dapat dijadikan dasar tercapainya hasil penelitian ini (penjelasan Tabel.5.7). Hasil jawaban kuesioner juga menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi jawaban menyatakan pemeriksa pajak tertarik dan senang menjadi pemeriksa pajak. Sedangkan sebab-sebab lain yang sangat mempengaruhi adalah sebagai berikut :seperti lingkungan kerja, perlakuan atasan, sistem reward.

1. Lingkungan kerja. Pemeriksa pajak yang bernaung di KARIKPA merupakan petugas pajak yang sejak pengangkatan awal ditempatkan menjadi pemeriksa pajak fungsional. Ini berlaku sampai mereka pensiun menjadi pemeriksa pajak (kecuali, bila mereka menduduki jabatan kepala kantor otomatis mereka bukan lagi pegawai fungsional tetapi akan menjadi pegawai struktural). Apalagi adanya proses penugasan yang ditetapkan atasan menyebabkan setiap

pekerjaan yang dilakukan lebih bersifat rutinitas tanpa mampu menimbulkan kepuasan dirinya atas apa yang dilakukan. Setiap pekerjaan yang terselesaikan lebih menunjukkan sebagai tuntutan tugas, bukan merupakan sesuatu yang mampu memuaskan mereka atas apa yang telah dikerjakan.

2. Perlakuan atasan. Perlakuan atasan yang berbeda-beda pada setiap pemeriksa pajak bisa mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang. Adanya lingkungan kerja yang menonjolkan peran atasan menyebabkan setiap pemeriksa pajak berusaha melakukan pendekatan individu. Kedekatan individu ini tentunya memiliki konsekuensi atas pekerjaan seperti memperoleh penugasan pada Wajib Pajak potensial ataupun mendapat posisi yang diinginkan. Semakin dekat hubungan pemeriksa pajak dengan atasan tentunya akan menimbulkan kepuasan diri pemeriksa pajak, tanpa harus menonjolkan sikap profesionalisme.
3. Sistem reward. Hasil evaluasi yang dilakukan atasan selama ini tidak memiliki konsekuensi pada pencapaian posisi tertentu seperti ketua tim atau ketua kelompok. Bila pemeriksa pajak mendapat hasil evaluasi memuaskan hanya akan berdampak pada kenaikan golongan saja, misalkan dari golongan III-A menjadi golongan III-B dan kenaikan itu bila diukur secara finansial masih cukup kecil. Hal ini tidak menimbulkan kepuasan dirinya. Hal ini yang menimbulkan dugaan bahwa tidak hanya tuntutan profesionalisme saja, tetapi sistem reward selama ini yang harus diperbaiki agar dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi pemeriksa pajak.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Guntur, Soepomo dan Gitoyo (2002), Sumardi dan Hardiningsih (2002),

Hudiwinarsih (2005) yang menyatakan bahwa seorang yang tidak mempunyai kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tidak puas dalam bekerja. Hasil ini berlawanan dengan hasil penelitian Kalber dan Fogarty (1995), yang menunjukkan adanya pengaruh negatif dari dedikasi dalam profesionalisme terhadap kepuasan kerja.

6.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Sunarto (2003:96) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi pula, apalagi untuk individu-individu dalam posisi profesional, penyelia dan manajerial. Hal ini dapat disimpulkan individu-individu, terutama yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan merasakan lebih puas dalam pekerjaannya, dan dengan adanya kepuasan di dirinya atas apa yang dilakukan akan membuat individu itu selalu berusaha meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh variasi profesionalisme hanya sebesar 23,8 %, sedangkan 66,2 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Berdasarkan Tabel 5.13. menunjukkan bahwa rata-rata pemeriksa pajak merasa tertarik dan senang menjadi pemeriksa pajak, serta selama ini mereka juga merasa senang dengan hasil pemeriksaan yang telah dilakukan. Dan bila dikaitkan dengan kinerja saat ini juga menunjukkan bahwa rata-rata mereka sudah mampu melampaui standar prestasi yang ditetapkan (di atas 8 LPP dalam satu tahun dengan waktu penyelesaian kurang dari 2 bulan). Mutasi pada KARIKPA wilayah/kota lain selama ini dilakukan setiap dua tahun sekali, namun

mutasi jabatan lain (selain menjadi pemeriksa pajak) memiliki kemungkinan sangat kecil, maka dapat disimpulkan bahwa sebenarnya mereka sangat senang menjadi pemeriksa pajak dan pekerjaannya. Hal ini tentunya menjadi salah satu motivator mereka untuk selalu menikmati pekerjaannya, sehingga tentunya akan menjadi pendorong utama untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, peneliti juga melihat bahwa kinerja yang dihasilkan selama ini juga dipengaruhi oleh sebab-sebab lain seperti lingkungan kerja, perlakuan atasan, dan peraturan yang berlaku. Kinerja yang dihasilkan oleh setiap pemeriksa pajak sebenarnya lebih banyak dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut, bukan karena mereka merasa puas atas apa yang dihasilkan. Kinerja yang dihasilkan tersebut sebenarnya lebih merupakan aktualisasi peraturan yang ada karena sebagaimana peraturan yang ada setiap pemeriksa pajak dipaksakan harus mampu melampaui standar prestasi yang ditetapkan, khususnya harus mampu memberikan banyak penerimaan bagi negara.

Dari keseluruhan pembahasan di atas berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Profesionalisme pemeriksa pajak yang diharapkan, khususnya bagi pemeriksa pajak yang bernaung di KARIKPA Jawa Bagian Timur II Sidoarjo telah terwujud. Idealnya pemeriksa pajak dituntut untuk memiliki kualitas yang tinggi sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 545/KMK.04/2000 Tanggal 22 Desember 2000 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Pajak. Beberapa hal yang mungkin berpengaruh terhadap pencapaian profesionalisme itu adalah lingkungan kerja, perlakuan atasan, sistem reward, dan peraturan yang ada. Selama ini apa yang dilakukan oleh pemeriksa pajak lebih menunjukkan pada aktualisasi peraturan yang ada

sehingga belum mampu meningkatkan kesadaran diri pemeriksa pajak akan pentingnya profesionalisme dalam setiap pekerjaannya.

2. Adanya wacana bagi DJP untuk melakukan perubahan sistem pemeriksaan, antara lain pada perangkat peraturan, budaya kerja, sistem imbalan dan sanksi sehingga diharapkan mampu mencapai pemeriksaan yang efektif. Tentunya pemeriksaan efektif ini nantinya akan ditandai dengan motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang lebih baik, juga pencapaian penerimaan pajak yang optimal sehingga mampu mewujudkan APBN Mandiri.



BAB 7

PENUTUP

7.1. Kesimpulan

Hasil Penelitian secara kuantitatif berdasarkan analisis regresi berganda dan sederhana atas 42 (empat puluh dua) pemeriksa pajak yang bernaung di Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (KARIKPA) Jawa Bagian Timur II Sidoarjo yang meliputi wilayah Sidoarjo, Mojokerto dan Madiun didapat beberapa kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian atas pengaruh pengalaman dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme telah membuktikan bahwa pengalaman dan motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap profesionalisme seorang pemeriksa pajak, baik secara parsial maupun bersama-sama. Hal ini tidak konsisten dengan penelitian Kalber dan Fogarty (1995), Guntur, Soepomo dan Gitoyo (2002), Sumardi dan Hardiningsih (2002), juga Hudiwinarsih (2005). Untuk menjadi pemeriksa pajak tidak didasarkan atas berapa lama seseorang telah menjadi pemeriksa pajak, tetapi lebih banyak ditentukan oleh kebutuhan formasi yang ada di masing-masing KARIKPA. Selain itu, pekerjaan memeriksa merupakan pekerjaan yang bersifat rutinitas, sehingga hal ini kadang tidak menimbulkan kreatifitas pemeriksa dalam mengembangkan program dan prosedur pemeriksaan.
2. Pengujian atas profesionalisme terhadap kinerja membuktikan bahwa profesionalisme ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian

terdahulu yang dibuktikan adanya pemenuhan standar prestasi, jangka waktu pelaksanaan pemeriksaan yang lebih cepat dari yang ditetapkan, dan pemeriksa pajak rata-rata menerima jumlah keberatan yang sebanyak 1 (satu).

3. Pengujian atas profesionalisme terhadap kepuasan kerja membuktikan bahwa profesionalisme ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pemeriksa pajak. Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu. Kondisi ini terlihat apabila dikaitkan dengan sebagian besar pemeriksa paja (36%) yang telah bekerja antara 6 (enam) sampai 10 (sepuluh) tahun dapat dijadikan dasar tercapainya hasil penelitian ini.
4. Pengujian atas kepuasan kerja terhadap kinerja membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Rata-rata pemeriksa pajak merasa tertarik dan senang menjadi pemeriksa pajak, apalagi bila dilihat tingkat mutasi untuk tidak menjadi pemeriksa pajak memiliki kemungkinan sangat kecil, maka dapat disimpulkan bahwa sebenarnya mereka sangat senang menjadi pemeriksa pajak dan pekerjaannya.

7.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian di atas, penelitian yang dilakukan ini masih mengandung beberapa keterbatasan yang dirasakan peneliti, antara lain :

1. Data yang masuk hanya sebesar 70% dari total kuesioner yang dibagikan, walaupun peneliti telah melakukan penyebaran secara langsung. Hal ini menjadikan penelitian ini kemungkinan belum dapat digeneralisir hasilnya.
2. Untuk mengukur profesionalisme pemeriksa pajak hanya dilihat dari pengaruh pengalaman dan motivasi berprestasi saja. Pengalaman hanya diukur dari

lamanya bekerja, sedangkan bidang usaha yang pernah diperiksa hanya dijadikan deskripsi pendukung saja. Selain itu, motivasi hanya dibatasi hanya pada motivasi berprestasi saja, tanpa melihat motivasi yang lain didiri pemeriksa pajak. Hasil ini kemungkinan belum memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap profesionalisme.

3. Pemeriksa pajak yang bernaung di KARIKPA adalah Pegawai Negeri sipil (PNS) yang harus patuh pada ketentuan yang ditetapkan, sehingga profesionalisme menjadi catatan tersendiri yang berbeda dengan penelitian terdahulu dimana responden bukan PNS.

7.3. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan untuk perbaikan dan peningkatan profesionalisme adalah sebagai berikut:

1. Mengingat variabel motivasi hanya dilihat pada motivasi berprestasi saja, maka disarankan dapat menambah variabel lain seperti motivasi berkuasa, motivasi berafiliasi yang diduga dapat berpengaruh pada peningkatan profesionalisme. Selain itu, juga dapat ditambahkan variabel lain yang ada kemungkinan berpengaruh terhadap profesionalisme seperti budaya organisasi, sistem evaluasi dan reward.
2. Bila dilihat mayoritas responden telah bekerja cukup lama dan memiliki kompetensi yang cukup sebagai pemeriksa pajak, namun kinerja dan kepuasan kerja yang dirasakan dengan adanya profesionalisme tidak begitu besar. Ini perlu mendapat perhatian bagi pihak Direktorat Jendral Pajak bahwa

- peningkatan profesionalisme pemeriksa pajak perlu didukung kebijakan yang terfokus pada diri pemeriksa pajak, seperti sistem evaluasi dan reward, pengembangan pegawai (misal : kemungkinan adanya pendidikan berkelanjutan), peninjauan atas peraturan yang ada.
3. Bila dikaitkan dengan masih rendahnya tingkat kepatuhan Wajib Pajak, pihak DJP juga perlu meningkatkan pembinaan terhadap Wajib Pajak (hal ini karena dalam pemeriksaan pajak, pemeriksa pajak belum menunjukkan unsur pembinaan terhadap Wajib Pajak).
 4. Pada penelitian selanjutnya dapat dikembangkan pengujian dengan menggunakan alat analisis yang berbeda, misalkan SEM (*Structural Equation Modelling*) dan juga dapat dikembangkan untuk memperluas responden, misalkan pada seluruh Kanwil Jawa Bagian Timur yang meliputi Jawa Bagian Timur I (Surabaya), II (Sidoarjo) dan III (Malang).

- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Harnovinsah, 2003. The Analysis Of Ethical Awareness, Professional Commitment and Rule Observance Attitude Toward Internal and Eksternal Accountants Of The Government. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Dian Ekonomi)*. Volume IX. Nomor 2. Hal.267-288.
- Hermawan. 2003. Perlu Konsistensi Dalam Memburu Wajib Pajak Orang Pribadi. *Bisnis Indonesia* Edisi Tanggal 3 Nopember 2003.
- Hasibuan Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hudiwinarsih Gunasti. 2005. Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme dan Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi, kepuasan Kerja, dan Turnover Intentions. *Tesis Program Pasca Sarjana UNAIR (tidak dipublikasikan)*.
- Indriantoro Nur dan Supomo Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Johns Gary. 1996. *Organizational Behavior*. Fourth edition. Harper Collins College Publiser.
- Kalber, L.P dan T.J Fogarty .1995. Professionalism and Its Consequences : a Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Vol. 14 No.1, Hal 64-84.
- Kartika Andi. 2003. Persiapan Wajib Pajak Dalam Menghadapi Pemeriksaan Pajak. *Fokus Ekonomi*. Volume 2 Nomor 2. Hal. 197-204.
- Kartasasmita Hussein. 2003. Pembaharuan Pajak Butuh Pembenaan Aparatur. *Bisnis Indonesia* Edisi Tanggal 8 September.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 2000. *Organizational Behavior*. Edisi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Keraf Sonny A. 1998. *Etika Bisnis : Tuntutan dan Relevansinya*. Edisi Baru. Yogyakarta, 33-53.
- Mathis Robert and Jackson John. 2001. *Human Resources Management*. Edisi Indonesia. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Miller Cathleen, Fedor Donald, dan Ramsay Robert. 2001. Effect of Verbal Discussion in Audit Workpaper Review on Staff Auditor's Motivation and Performance. [Http://papers.ssrn.com/paper.taf?abstract_id=257973](http://papers.ssrn.com/paper.taf?abstract_id=257973).

- Napitupulu Humala. 2005. Pengaruh Frekuensi Pemeriksaan Pajak dan Kualitas Pemeriksaan Pajak Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak Badan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Jawa Bagian Timur I Surabaya. *Tesis Program Pasca Sarjana UNAIR (tidak dipublikasikan)*.
- Noe, et al. 1994. *Human Resources Management Gaining a Competitive Advantage*. UAS: Richard B. Irvin Inc.
- Nurmantu Safri. 2003. *Pengantar Perpajakan*. Jakarta: Granit.
- Pandiangan Liberty. 2005. Pajak Memasuki Tahun Sinergi 2005. *Bisnis Indonesia* Tanggal 21 Maret 2005.
- Purwantini, Cornelio dan Bondan Ignatius. 2004. Analisis Perbedaan Sikap Wajib Pajak Orang Pribadi Terhadap Self Assessment System Pajak Penghasilan Berdasarkan Latar Belakang Wajib Pajak. *Antisipasi*. Volume 8 Nomor 1.
- Robbins Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Sadhani Djazoeli. 2005. Menuju Good Governance Melalui Modernisasi Pajak. *Bisnis Indonesia* Tanggal 23 Mei 2005.
- Sunarto. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: AMUS.
- Sumardi dan Hardiningsih Pancawati. 2002. Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja : Studi Kasus Auditor BPKP. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Volume 9 Nomor 1. Hal. 1-25.
- Suandy Erly. 2002. *Hukum Pajak*. Jakarta : Salemba Empat.
- Trisnaningsih. 2003. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol.6 No.2 Mei. Hal. 199-216.
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 545/KMK.04/2000 Tanggal 22 Desember 2000 Tentang Tata Cara Pemeriksaan di Bidang Perpajakan.
-Surat Edaran Nomor SE-09/PJ.7/2004 Tanggal 29 Desember 2004 Tentang Rencana Kerja Pemeriksaan 2005.
-Surat Edaran Nomor SE-01/PJ.7/2003 Tanggal 1 April 2003 Tentang Kebijakan Pemeriksaan Pajak.
- Surat Edaran Nomor SE-02/PJ.7/2005 Tanggal 31 Maret 2005 Tentang Kebijakan Pemeriksaan Berdasar Kriteria Seleksi.

- Wijono Sutarto. 2001. Pengaruh Interaksi Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Supervisor di Sebuah Pabrik Tekstil di Salatiga. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Dian Ekonomi)*. Volume VII Nomor 2. Hal. 248-278.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.





Lampiran-1

Kuesioner Penelitian Dan

Hasil Validitas Reliabilitas

Uji Coba



**PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS AIRLANGGA
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI-PERPAJAKAN**

Kepada
Yth. **Bapak/Ibu Pemeriksa Pajak.**
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam kesibukan Bapak/Ibu saat ini, perkenankan kami mengganggu waktu sebentar untuk mengajukan beberapa pernyataan yang digunakan sebagai persyaratan dalam menyelesaikan tesis pada Program Studi Magister Akuntansi – Perpajakan Universitas Airlangga. Adapun Judul penelitian kami **“Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Terhadap Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak Terhadap Hasil Kerja (*Outcomes*)”**, Kami mohon bantuan kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini.

Penelitian ini sangat berguna bagi kami terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Perpajakan, juga untuk kepentingan pengembangan citra pemeriksa pajak. Kami sangat menghargai pendapat Bapak/Ibu. Kami tetap merahasiakan identitas Bapak/Ibu sebagai sumber data, jika Bapak/Ibu menghendaknya. Atas perhatian, bantuan serta partisipasinya, kami haturkan terima kasih.

Data Responden

- | | | |
|------------------------|---|---|
| 1. Jenis Kelamin | <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 2. Pendidikan Terakhir | <input type="checkbox"/> SMA/Sederajat
<input type="checkbox"/> S2 | <input type="checkbox"/> D-III
<input type="checkbox"/> S3 |
| 3. Bidang Pendidikan | <input type="checkbox"/> Akuntansi | <input type="checkbox"/> Non Akuntansi |

4. Pelatihan/Traning yang pernah diikuti :
- a.
 - b.
 - c.
5. Jumlah pemeriksaan yang terselesaikan dalam tahun 2005 :
6. Apakah pernah menerima keberatan Wajib Pajak atas pemeriksaan yang dilakukan dalam tahun 2005 ?. () Tidak () Ya : *Sejumlah*
7. Pengalaman kerja sebagai pemeriksa pajak () Tahun () Bulan
8. Bidang Usaha yang pernah diperiksa : *(Boleh dipilih lebih dari satu)*
- () Pertanian, Peternakan, Perburuan dan Perikanan.
 - () Pertambangan dan Penggalian.
 - () Industri Pengolahan.
 - () Konstruksi, Listrik, Gas dan Air.
 - () Bangunan (membangun sendiri), Real Estate, Persewaan ruangan, Pemerintahan, Pertanahan dan Jaminan Sosial.
 - () Perdagangan, Restoran dan Hotel.
 - () Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi.
 - () Keuangan, Asuransi, Persewaan bangunan, Jasa perusahaan.
 - () Sosial kemasyarakatan.
 - () Lain-lain : *Sebutkan*

PETUNJUK PENGISIAN

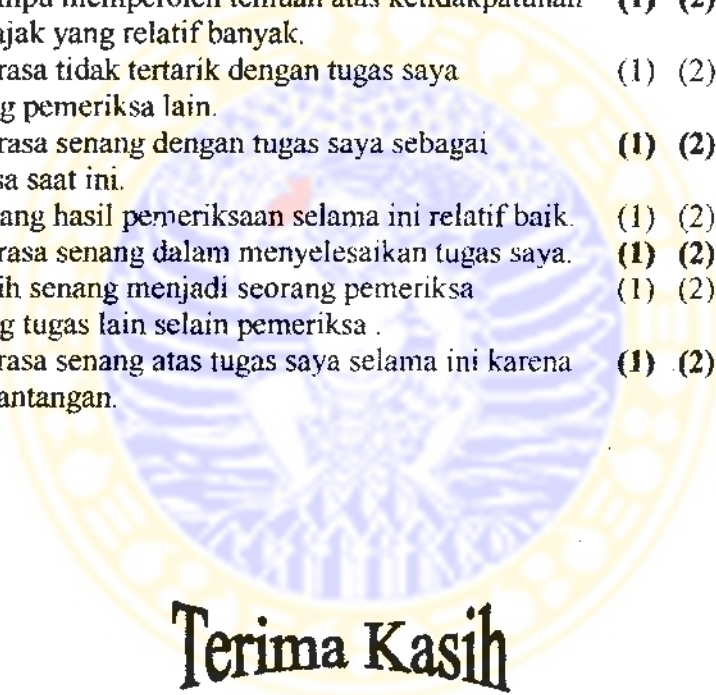
Pada bagian ini setiap pernyataan di bawah ini diadaptasi dari penelitian Trisnaningsih (2003), Kalber dan Fogarty (1995), juga Hudiwinarsih (2005). Berikan tanggapan Bapak/Ibu atas setiap pernyataan dalam kuesioner berikut ini sejujurnya. Tidak ada jawaban benar atau salah pada setiap jawaban Saudara.

Berikan tanda atau X untuk jawaban yang dipilih.

- 1. untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
- 2. untuk jawaban Tidak Setuju
- 3. untuk jawaban Ragu-ragu
- 4. untuk jawaban Setuju
- 5. untuk jawaban Sangat Setuju

9. Saya selalu berkeinginan untuk berbuat yang terbaik dalam setiap penugasan. (1) (2) (3) (4) (5)
10. Saya selalu berkeinginan memenuhi semua kewajiban saya sebagai seorang pemeriksa sesuai dengan standar prestasi. **(1) (2) (3) (4) (5)**
11. Saya selalu berkeinginan untuk memperluas prosedur pemeriksaan atau teknik pemeriksaan secara lengkap. (1) (2) (3) (4) (5)
12. Saya selalu menjunjung tinggi hak dan kewajiban Wajib Pajak. **(1) (2) (3) (4) (5)**
13. Saya selalu menjalin hubungan kemitraan dengan Wajib Pajak dalam rangka memperoleh dukungan penyediaan data. (1) (2) (3) (4) (5)
14. Saya ikhlas melakukan setiap penugasan. **(1) (2) (3) (4) (5)**
15. Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan di bidang pemeriksaan. (1) (2) (3) (4) (5)
16. Saya tidak bersemangat dalam setiap penugasan. **(1) (2) (3) (4) (5)**
17. Saya akan tetap menjadi pemeriksa pajak dengan mantap, walaupun saya harus memperoleh imbalan/gaji yang relatif kecil. (1) (2) (3) (4) (5)
18. Pekerjaan saya sebagai pemeriksa pajak memang diperlukan masyarakat. **(1) (2) (3) (4) (5)**
19. Saya yakin *closing conference* wajib dilakukan dalam hal terjadi perbedaan hasil pemeriksaan dengan SPT. (1) (2) (3) (4) (5)
20. Saya yakin tidak banyak Wajib Pajak menyadari pentingnya pemeriksaan pajak. **(1) (2) (3) (4) (5)**
21. Saya merasa bahwa sesuatu yang memperlemah peran atau kebebasan pemeriksa pajak akan berbahaya untuk masyarakat. (1) (2) (3) (4) (5)
22. Saya selalu menuntut diberi kesempatan membuat keputusan tentang hasil pemeriksaan. **(1) (2) (3) (4) (5)**
23. Saya dituntut untuk membuat kesimpulan hasil pemeriksaan, meskipun harus dikaji ulang oleh atasan saya atau pemeriksa lain. (1) (2) (3) (4) (5)
24. Saya selalu dapat membuat keputusan hasil pemeriksaan tanpa intervensi internal tim atau eksternal tim. **(1) (2) (3) (4) (5)**
25. Saya yakin bahwa Norma Pemeriksaan Pajak merupakan pedoman pemeriksaan yang andal. (1) (2) (3) (4) (5)
26. Saya yakin bahwa seorang pemeriksa pajak merupakan penilai yang lebih baik dibandingkan dengan petugas yang bukan pemeriksa pajak. **(1) (2) (3) (4) (5)**
27. Saya yakin bahwa sesama pemeriksa pajak memiliki persepsi sama atas hak dan kewajiban sebagai pemeriksa. (1) (2) (3) (4) (5)
28. Saya seringkali bertukar ide dengan sesama pemeriksa pajak. **(1) (2) (3) (4) (5)**
29. Saya seringkali berdiskusi dengan sesama pemeriksa tentang hal-hal baru pemeriksaan. (1) (2) (3) (4) (5)

30. Secara regular, saya mengikuti dan berpartisipasi dalam pertemuan dengan kelompok pemeriksa lainnya. (1) (2) (3) (4) (5)
31. Saya menemukan cara untuk memperbaiki prosedur alternatif pemeriksaan bila prosedur yang ada tidak dapat dijalankan. (1) (2) (3) (4) (5)
32. Saya mampu menyusun program pemeriksaan dalam setiap penugasan. (1) (2) (3) (4) (5)
33. Saya sering menerima evaluasi kinerja yang memuaskan. (1) (2) (3) (4) (5)
34. Saya mampu menyelesaikan pemeriksaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. (1) (2) (3) (4) (5)
35. Saya tidak pernah mendapat teguran atasan dan atau sesama rekan atas adanya keberatan Wajib Pajak berdasarkan hasil pemeriksaan saya. (1) (2) (3) (4) (5)
36. Saya mampu memperoleh temuan atas ketidakpatuhan Wajib Pajak yang relatif banyak. (1) (2) (3) (4) (5)
37. Saya merasa tidak tertarik dengan tugas saya dibanding pemeriksa lain. (1) (2) (3) (4) (5)
38. Saya merasa senang dengan tugas saya sebagai pemeriksa saat ini. (1) (2) (3) (4) (5)
39. Saya senang hasil pemeriksaan selama ini relatif baik. (1) (2) (3) (4) (5)
40. Saya merasa senang dalam menyelesaikan tugas saya. (1) (2) (3) (4) (5)
41. Saya lebih senang menjadi seorang pemeriksa dibanding tugas lain selain pemeriksa. (1) (2) (3) (4) (5)
42. Saya merasa senang atas tugas saya selama ini karena banyak tantangan. (1) (2) (3) (4) (5)



Terima Kasih

Hasil Uji Validitas- Motivasi

Correlations

	MOV1	MOV2	MOV3	MOV4	MOV5	MOV6	MOV
MOV1 Pearson Correlation	1	,303	,094	,010	,365*	,245	,459**
Sig. (2-tailed)		,081	,595	,955	,034	,163	,006
N	34	34	34	34	34	34	34
MOV2 Pearson Correlation	,303	1	,268	-,095	,369*	,351*	,570**
Sig. (2-tailed)	,081		,125	,592	,032	,042	,000
N	34	34	34	34	34	34	34
MOV3 Pearson Correlation	,094	,268	1	-,129	,111	-,119	,374*
Sig. (2-tailed)	,595	,125		,468	,533	,502	,029
N	34	34	34	34	34	34	34
MOV4 Pearson Correlation	,010	-,095	-,129	1	-,055	,135	,489**
Sig. (2-tailed)	,955	,592	,468		,756	,447	,003
N	34	34	34	34	34	34	34
MOV5 Pearson Correlation	,365*	,369*	,111	-,055	1	,343*	,543*
Sig. (2-tailed)	,034	,032	,533	,756		,047	,001
N	34	34	34	34	34	34	34
MOV6 Pearson Correlation	,245	,351*	-,119	,135	,343*	1	,642**
Sig. (2-tailed)	,163	,042	,502	,447	,047		,000
N	34	34	34	34	34	34	34
MOV Pearson Correlation	,459**	,570**	,374*	,489**	,543**	,642**	1
Sig. (2-tailed)	,006	,000	,029	,003	,001	,000	
N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Hasil Uji Validitas-Profesionalisme

Correlations

		DED1	DED2	DED3	DED4	KSOS1	KSOS2	KSOS3	KSOS4	EMAND	EMAND	YAK3	YAK4	AFI1	AFI2	AFI3	AFI4	PRO
DED1	Pearson Correlation	1	.381*	.470*	.232	.412*	.388*	.439*	.368*	.036	.293	.381*	.377*	.261	.209	.336	.266	.593*
	Sig. (2-tailed)		.026	.005	.186	.016	.024	.009	.032	.838	.092	.026	.028	.136	.236	.052	.129	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
DED2	Pearson Correlation	.381*	1	.365*	.081	.505*	.158	.255	.147	.204	.245	.103	.150	.418*	.251	.413*	.407*	.508*
	Sig. (2-tailed)	.026		.034	.648	.002	.371	.146	.406	.248	.162	.563	.398	.014	.153	.015	.017	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
DED3	Pearson Correlation	.470*	.365*	1	.047	.302	.409*	.176	.351*	.336	.202	.054	.152	.437*	.255	.168	.632*	.512*
	Sig. (2-tailed)	.005	.034		.793	.083	.016	.319	.042	.052	.252	.761	.390	.010	.146	.343	.000	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
DED4	Pearson Correlation	.232	.081	.047	1	.353*	.331	.164	.154	.064	.286	.115	.321	.341*	.271	.024	-.018	.454*
	Sig. (2-tailed)	.186	.648	.793		.040	.056	.354	.383	.719	.102	.518	.064	.048	.120	.891	.920	.007
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KSOS1	Pearson Correlation	.412*	.505*	.302	.353*	1	.508*	.283	.292	.403*	.387*	.145	.268	.477*	.377*	.462*	.434*	.710*
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.083	.040		.002	.105	.093	.018	.024	.412	.125	.004	.028	.006	.010	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KSOS2	Pearson Correlation	.388*	.158	.409*	.331	.508*	1	.281	.465*	-.051	-.156	.109	.196	.357*	.266	.281	.291	.470*
	Sig. (2-tailed)	.024	.371	.016	.056	.002		.107	.006	.775	.379	.539	.265	.038	.129	.107	.095	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KSOS3	Pearson Correlation	.439*	.255	.176	.164	.283	.281	1	.311	-.032	-.007	.248	.069	.118	.059	.231	-.009	.419*
	Sig. (2-tailed)	.009	.146	.319	.354	.105	.107		.073	.858	.971	.157	.700	.507	.740	.188	.958	.014
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KSOS4	Pearson Correlation	.368*	.147	.351*	.154	.292	.465*	.311	1	.094	.023	.263	.161	.157	-.095	.202	.228	.477*
	Sig. (2-tailed)	.032	.406	.042	.383	.093	.006	.073		.597	.896	.134	.365	.376	.595	.252	.195	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KEMAN	Pearson Correlation	.036	.204	.336	.064	.403*	-.051	-.032	.094	1	.508*	.079	.204	.335	.245	.022	.395*	.511*
	Sig. (2-tailed)	.838	.248	.052	.719	.018	.775	.858	.597		.002	.657	.247	.053	.162	.901	.021	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KEMAN	Pearson Correlation	.293	.245	.202	.286	.367*	-.156	-.007	.023	.508*	1	.140	.291	.390*	.290	.129	.083	.518*
	Sig. (2-tailed)	.092	.162	.252	.102	.024	.379	.971	.896	.002		.429	.095	.023	.097	.466	.639	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
YAK3	Pearson Correlation	.381*	.103	.054	.115	.145	.109	.248	.263	.079	.140	1	.541*	.022	.142	.270	-.008	.549*
	Sig. (2-tailed)	.026	.563	.761	.518	.412	.539	.157	.134	.657	.429		.001	.902	.423	.123	.964	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
YAK4	Pearson Correlation	.377*	.150	.152	.321	.268	.196	.069	.161	.204	.291	.541*	1	.089	.158	.323	.047	.579*
	Sig. (2-tailed)	.028	.398	.390	.064	.125	.265	.700	.365	.247	.095	.001		.617	.372	.062	.792	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
AFI1	Pearson Correlation	.261	.418*	.437*	.341*	.477*	.357*	.118	.157	.335	.390*	.022	.089	1	.781*	.390*	.496*	.602*
	Sig. (2-tailed)	.136	.014	.010	.048	.004	.038	.507	.376	.053	.023	.902	.617		.000	.023	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
AFI2	Pearson Correlation	.209	.251	.255	.271	.377*	.266	.059	-.095	.245	.290	.142	.158	.781*	1	.425*	.412*	.489*
	Sig. (2-tailed)	.236	.153	.146	.120	.028	.129	.740	.595	.162	.097	.423	.372	.000		.012	.016	.003
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
AFI3	Pearson Correlation	.336	.413*	.168	.024	.462*	.281	.231	.202	.022	.129	.270	.323	.390*	.425*	1	.165	.483*
	Sig. (2-tailed)	.052	.015	.343	.891	.006	.107	.188	.252	.901	.466	.123	.062	.023	.012		.352	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
AFI4	Pearson Correlation	.266	.407*	.632*	-.018	.434*	.291	-.009	.228	.395*	.083	-.008	.047	.498*	.412*	.165	1	.418*
	Sig. (2-tailed)	.129	.017	.000	.920	.010	.095	.958	.195	.021	.639	.964	.792	.003	.016	.352		.014
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PRO	Pearson Correlation	.593*	.508*	.512*	.454*	.710*	.470*	.419*	.477*	.511*	.518*	.549*	.579*	.602*	.489*	.483*	.418*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.007	.000	.005	.014	.004	.002	.002	.001	.000	.000	.003	.004	.014	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Hasil Uji Validitas-Kinerja

Correlations

		KIJ1	KIJ2	KIJ3	KIJ4	KIJ5	KIJ6	KINERJA
KIJ1	Pearson Correlation	1	-,145	,114	,244	,183	,119	,405*
	Sig. (2-tailed)		,413	,519	,164	,300	,502	,017
	N	34	34	34	34	34	34	34
KIJ2	Pearson Correlation	-,145	1	,342*	,209	,372*	-,222	,389*
	Sig. (2-tailed)	,413		,048	,237	,030	,207	,023
	N	34	34	34	34	34	34	34
KIJ3	Pearson Correlation	,114	,342*	1	,702**	,509**	,159	,779**
	Sig. (2-tailed)	,519	,048		,000	,002	,369	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
KIJ4	Pearson Correlation	,244	,209	,702**	1	,702**	,281	,879**
	Sig. (2-tailed)	,164	,237	,000		,000	,107	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
KIJ5	Pearson Correlation	,183	,372*	,509**	,702**	1	,242	,832**
	Sig. (2-tailed)	,300	,030	,002	,000		,167	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
KIJ6	Pearson Correlation	,119	-,222	,159	,281	,242	1	,396*
	Sig. (2-tailed)	,502	,207	,369	,107	,167		,020
	N	34	34	34	34	34	34	34
KINERJA	Pearson Correlation	,405*	,389*	,779**	,879**	,832**	,396*	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,023	,000	,000	,000	,020	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Hasil Uji Validitas-Kepuasan Kerja

Correlations

		KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	PUAS
KS1	Pearson Correlation	1	,335	,198	,379*	-,016	-,060	,552**
	Sig. (2-tailed)		,053	,261	,027	,929	,738	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34
KS2	Pearson Correlation	,335	1	,515**	,354*	,272	,476**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,053		,002	,040	,119	,004	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
KS3	Pearson Correlation	,198	,515**	1	,474**	,099	,117	,555**
	Sig. (2-tailed)	,261	,002		,005	,576	,512	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34
KS4	Pearson Correlation	,379*	,354*	,474**	1	,357*	,082	,668**
	Sig. (2-tailed)	,027	,040	,005		,038	,646	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
KS5	Pearson Correlation	-,016	,272	,099	,357*	1	,403*	,620**
	Sig. (2-tailed)	,929	,119	,576	,038		,018	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
KS6	Pearson Correlation	-,060	,476**	,117	,082	,403*	1	,537**
	Sig. (2-tailed)	,738	,004	,512	,646	,018		,001
	N	34	34	34	34	34	34	34
PUAS	Pearson Correlation	,552**	,765**	,555**	,668**	,620**	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,000	,001	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Hasil Uji Reliabilitas-Motivasi

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	MOV1	4,8824	,3270	34,0
2.	MOV2	4,6471	,4851	34,0
3.	MOV5	4,5000	,5075	34,0
4.	MOV6	3,8235	,8694	34,0

Correlation Matrix

	MOV1	MOV2	MOV5	MOV6
MOV1	1,0000			
MOV2	,3034	1,0000		
MOV5	,3651	,3693	1,0000	
MOV6	,2445	,3508	,3434	1,0000

N of Cases = 34,0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	17,8529	2,4929	1,5789	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
MOV1	12,9706	2,0294	,3826	,1731	,5771
MOV2	13,2059	1,6836	,4560	,2157	,5019
MOV5	13,3529	1,6292	,4678	,2429	,4891
MOV6	14,0294	,9991	,4246	,1829	,5995

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,6083 Standardized item alpha = ,6627

Hasil Uji Reliabilitas – Profesionalisme

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	DED1	4,3235	,5888	34,0
2.	DED2	4,4412	,5609	34,0
3.	DED3	4,2647	,4478	34,0
4.	DED4	3,7059	,9384	34,0
5.	KEMAND1	3,2059	1,0380	34,0
6.	KEMAND2	3,9706	,7582	34,0
7.	YAK3	3,1176	1,1746	34,0
8.	YAK4	3,4118	1,0185	34,0
9.	AFI1	4,3824	,5513	34,0
10.	AFI2	4,4118	,6089	34,0
11.	AFI3	3,7647	,8549	34,0
12.	AFI4	3,5588	,7464	34,0
13.	KSOS1	3,7647	,6989	34,0
14.	KSOS2	3,9118	,7927	34,0
15.	KSOS3	3,8529	,8921	34,0
16.	KSOS4	3,5588	,9595	34,0

Correlation Matrix

	DED1	DED2	DED3	DED4	KEMAND1
DED1	1,0000				
DED2	,3805	1,0000			
DED3	,4698	,3655	1,0000		
DED4	,2323	,0813	,0467	1,0000	
KEMAND1	,0365	,2036	,3355	,0640	1,0000
KEMAND2	,2935	,2452	,2021	,2856	,5085
YAK3	,3814	,1028	,0542	,1148	,0789
YAK4	,3775	,1498	,1524	,3208	,2040
AFI1	,2608	,4179	,4368	,3411	,3348
AFI2	,2088	,2505	,2550	,2714	,2454
AFI3	,3364	,4126	,1676	,0244	,0221
AFI4	,2657	,4066	,6320	-,0178	,3946
KSOS1	,4115	,5047	,3019	,3533	,4030
KSOS2	,3876	,1584	,4093	,3307	-,0509
KSOS3	,4394	,2547	,1762	,1640	-,0318
KSOS4	,3676	,1474	,3505	,1544	,0940

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	KEMAND2	YAK3	YAK4	AFI1	AFI2
KEMAND2	1,0000				
YAK3	,1401	1,0000			
YAK4	,2908	,5408	1,0000		
AFI1	,3902	,0220	,0889	1,0000	
AFI2	,2896	,1421	,1581	,7806	1,0000
AFI3	,1293	,2698	,3234	,3896	,4246
AFI4	,0835	-,0081	,0469	,4960	,4118
KSOS1	,3869	,1455	,2679	,4765	,3770
KSOS2	-,1557	,1091	,1965	,3569	,2659
KSOS3	-,0066	,2484	,0687	,1178	,0591
KSOS4	,0233	,2625	,1605	,1567	-,0946

	AFI3	AFI4	KSOS1	KSOS2	KSOS3
AFI3	1,0000				
AFI4	,1648	1,0000			
KSOS1	,4624	,4340	1,0000		
KSOS2	,2815	,2908	,5084	1,0000	
KSOS3	,2314	-,0094	,2830	,2811	1,0000
KSOS4	,2021	,2278	,2924	,4652	,3113

	KSOS4
KSOS4	1,0000

N of Cases = 34,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
Scale	61,6471	44,7201	6,6873	Variables
				16

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
DED1	57,3235	39,8619	,6068	,5814	,7956
DED2	57,2059	41,0169	,4716	,4708	,8026
DED3	57,3824	41,5766	,5096	,6480	,8032
DED4	57,9412	39,8752	,3345	,4509	,8101
KEMAND1	58,4412	39,5267	,3153	,5512	,8131
KEMAND2	57,6765	40,5285	,3746	,6538	,8062
YAK3	58,5294	38,3173	,3454	,4423	,8134
YAK4	58,2353	38,0642	,4470	,5146	,8020
AFI1	57,2647	40,3217	,5848	,7826	,7976

AFI2	57,2353	40,7308	,4656	,7511	,8021
AFI3	57,8824	39,1373	,4536	,5488	,8010
AFI4	58,0882	40,3253	,4049	,6758	,8044
KSOS1	57,8824	38,2282	,6947	,7455	,7878
KSOS2	57,7353	39,5945	,4508	,7050	,8014
KSOS3	57,7941	40,4109	,3098	,3637	,8113
KSOS4	58,0882	39,1738	,3851	,4894	,8065

Reliability Coefficients 16 items

Alpha = ,8136

Standardized item alpha = ,8417



Hasil Uji Reliabilitas – Kinerja

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KIJ1	3,2353	,7808	34,0
2.	KIJ2	3,2941	,6291	34,0
3.	KIJ3	3,6765	,8780	34,0
4.	KIJ4	3,4706	,9919	34,0
5.	KIJ5	3,5588	,9595	34,0
6.	KIJ6	4,0000	,6513	34,0

Correlation Matrix

	KIJ1	KIJ2	KIJ3	KIJ4	KIJ5
KIJ1	1,0000				
KIJ2	-,1452	1,0000			
KIJ3	,1144	,3421	1,0000		
KIJ4	,2440	,2085	,7020	1,0000	
KIJ5	,1832	,3721	,5088	,7023	1,0000
KIJ6	,1192	-,2219	,1590	,2814	,2424

KIJ6	1,0000
------	--------

N of Cases = 34,0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	21,2353	10,0642	3,1724	6

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
KIJ1	18,0000	8,6667	,1714	,1080	,7458
KIJ2	17,9412	8,9055	,2032	,3330	,7293
KIJ3	17,5588	6,4964	,6249	,5359	,6085
KIJ4	17,7647	5,5187	,7642	,6806	,5430
KIJ5	17,6765	5,9225	,6897	,5672	,5779
KIJ6	17,2353	8,8520	,2033	,1906	,7302

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,7105 Standardized item alpha = ,6716

Hasil Uji Reliabilitas – Kepuasan Kerja

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KS1	3,6176	1,1551	34,0
2.	KS2	3,6765	,7675	34,0
3.	KS3	3,8824	,5911	34,0
4.	KS4	4,1176	,5911	34,0
5.	KS5	2,7941	1,1222	34,0
6.	KS6	3,9412	,7762	34,0

Correlation Matrix

	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5
KS1	1,0000				
KS2	,3348	1,0000			
KS3	,1984	,5147	1,0000		
KS4	,3786	,3536	,4745	1,0000	
KS5	-,0158	,2721	,0994	,3574	1,0000
KS6	-,0596	,4757	,1166	,0816	,4031

KS6	1,0000
-----	--------

N of Cases = 34,0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	22,0294	9,3627	3,0599	6

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
KS1	18,4118	6,7950	,2048	,2705	,6706
KS2	18,3529	6,3565	,6245	,5190	,4841
KS3	18,1471	7,7050	,3987	,3996	,5792
KS4	17,9118	7,2950	,5382	,4203	,5415
KS5	19,2353	6,3672	,3066	,3016	,6170
KS6	18,0882	7,4162	,3179	,3697	,5958

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,6253 Standardized item alpha = ,6846



Lampiran-2

Deskripsi Responden

Deskripsi Responden

No.Resp	Jenis Kelamin	Pendidik	Bidang Pendidikan	Standar Prestasi	Jumlah Keberatan	Pengalaman	KLU								
							1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	3	1	4	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	3	1	3	0	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	2	1	10	0	2			1	1		1			
4	1	2	1	8	0	2		1	1			1			
5	1	3	2	62	4	26	1		1		1	1			
6	1	4	2	9	1	13						1	1		
7	1	4	1	33	0	15	1		1	1	1	1	1	1	
8	1	3	1	20	0	6	1		1	1	1	1	1	1	
9	1	4	1	11	2	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	4	2	10	0	6	1		1	1		1		1	
11	1	3	1	20	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	
12	1	2	1	5	2	15	1		1	1	1	1		1	1
13	1	3	1	4	0	9	1		1						
14	1	3	1	10	0	6		1	1	1	1	1		1	
15	1	3	1	5	0	13	1		1	1	1	1	1	1	
16	1	3	1	8	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	4	1	10	0	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	3	1	15	0	8		1		1	1	1	1		
19	1	3	1	20	1	13			1	1		1	1		
20	1	3	1	21	1	17	1		1	1	1	1	1	1	1
21	1	3	1	20	1	10			1			1		1	
22	1	3	1	20	0	7	1	1		1	1	1			
23	1	2	1	10	0	4	1		1	1	1	1	1		
24	1	3	2	65	6	17			1		1	1	1	1	
25	1	3	1	59	3	16	1		1	1	1	1	1	1	
26	1	3	1	25	2	10	1	1	1	1	1		1	1	
27	1	3	1	10	1	25			1	1	1	1	1		
28	1	3	1	18	6	9	1	1	1	1	1	1	1		

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

29	1	3	2	25	4	15	1			1		1	1		
30	2	3	1	20	6	16	1		1	1		1	1	1	
31	1	3	1	38	3	16	1		1	1	1	1	1	1	
32	1	3	1	20	0	5	1		1	1	1	1	1	1	
33	1	3	1	9	0	20			1	1	1	1	1	1	
34	1	3	1	3	0	10	1	1	1	1	1	1	1	1	
35	1	4	1	16	4	12		1		1	1			1	1
36	1	3	2	15	2	7			1		1	1	1		
37	1	4	1	60	3	24	1	1	1	1	1	1	1	1	
38	1	3	1	40	2	14	1		1		1	1	1	1	
39	1	4	1	24	0	5	1		1			1	1	1	
40	1	4	2	20	1	10	1		1	1	1	1	1	1	1
41	1	3	1	20	1	12			1	1	1	1	1	1	
42	1	3	2	10	0	8	1		1		1	1			1
Total				835	59	490	29	15	37	32	32	39	32	28	7
Total Nilai							251								
Mean				19.88	1.4										

Keterangan

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bidang Pendidikan
1	Laki-laki	SMA	Akuntansi
2	Perempuan	D-III	Non
3		S-1	
4		S-2	
5		S-3	
6			

Keterangan KLU

No	Uraian
1	Pertanian, Peternakan, Perburuan dan Perikanan
2	Pertambangan dan Penggalian
3	Industri pengolahan
4	Konstruksi, Listrik, gas dan air
5	Bangunan, Real Estate, Pemerintahan, Pertanahan dan jaminan sosial
6	Perdagangan, Hotel dan Restoran
7	Angkutan, Pergudangan dan komunikasi
8	Keuangan, Asuransi, Persewaan gedung, Jasa
9	Sosial Kemasyarakatan

Jenis Pelatihan/Traning yang Pernah Diikuti

Jenis Pelatihan	URAIAN	No. Resp															Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Diklat Fungsional Ketrampilan Dasar Pemeriksa Pajak	1		1		1		1			1		1	1		1	8
2	Diklat Fungsional Ketrampilan Pemeriksa Pajak I	1											1				2
3	Diklat Keahlian Dasar Pemeriksa Pajak	1															1
4	Diklat Dasar Tehnisi Pemeriksa Pajak		1						1				1				3
5	Diklat Jurusita Pajak Negara			1					1								2
6	Diklat Pemeriksaan Tugas II (DPT II)				1							1					2
7	Diklat Pemeriksa Pratama						1										1
8	Diklat Penyesuaian Ijasah						1										1
9	Diklat Penyesuaian Tugas						1										1
10	Diklat Penyidik PNS							1				1					2
11	Diklat Pemeriksaan Tugas III (DPT III)									1							1
12	Diklat Penyidikan									1							1
13	Diklat Fungsional Ketrampilan Pemeriksa Pajak II														1		1
14	Computer Audit														1		1
15	Diklat Pemeriksaan Lanjutan																0
16	Diklat Pra Jabatan II																0
17	Diklat Bendaharawan A																0
18	Audit Sampling																0
19	Management Pemeriksa Pajak																0
20	Pemeriksaan PPh Sederhana																0
21	Pemeriksaan PPN Lengkap																0
22	Diklat Pemeriksa Pajak Terapan																0

Jenis Pelatihan/Traning yang Pernah Diikuti

Jenis Pelatihan	URAIAN	No. Responden														Total	
		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30
1	Diklat Fungsional Ketrampilan Dasar Pemeriksa Pajak	1								1	1	1		1		1	6
2	Diklat Fungsional Ketrampilan Pemeriksa Pajak I		1														1
3	Diklat Keahlian Dasar Pemeriksa Pajak																0
4	Diklat Dasar Tehnisi Pemeriksa Pajak																0
5	Diklat Jurusita Pajak Negara																0
6	Diklat Pemeriksaan Tugas II (DPT II)										1						1
7	Diklat Pemeriksa Pratama																0
8	Diklat Penyesuaian Ijasah																0
9	Diklat Penyesuaian Tugas																0
10	Diklat Penyidik PNS					1		1		1		1					4
11	Diklat Pemeriksaan Tugas III (DPT III)																0
12	Diklat Penyidikan																0
13	Diklat Fungsional Ketrampilan Pemeriksa Pajak II		1		1												2
14	Computer Audit																0
15	Diklat Pemeriksaan Lanjutan		1														1
16	Diklat Pra Jabatan II				1		1										2
17	Diklat Bendaharawan A						1										1
18	Audit Sampling								1								1
19	Management Pemeriksa Pajak									1	1		1				3
20	Pemeriksaan PPh Sederhana												1				1
21	Pemeriksaan PPN Lengkap												1				1
22	Diklat Pemeriksa Pajak Terapan															1	1

Jenis Pelatihan/Traning yang Pernah Diikuti

Jenis Pelatihan	URAIAN	No. Responden												Total	TOTAL SKOR	%	
		31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42				
1	Diklat Fungsional Ketrampilan Dasar Pemeriksa Pajak						1					1	1		3	17	22.08
2	Diklat Fungsional Ketrampilan Pemeriksa Pajak I														0	3	3.90
3	Diklat Keahlian Dasar Pemeriksa Pajak	1	1			1									3	4	5.19
4	Diklat Dasar Tehnisi Pemeriksa Pajak				1										1	4	5.19
5	Diklat Jurusita Pajak Negara														0	2	2.60
6	Diklat Pemeriksaan Tugas II (DPT II)	1													1	4	5.19
7	Diklat Pemeriksa Pratama														0	1	1.30
8	Diklat Penyesuaian Ijasah														0	1	1.30
9	Diklat Penyesuaian Tugas														0	1	1.30
10	Diklat Penyidik PNS					1		1		1					3	9	11.69
11	Diklat Pemeriksaan Tugas III (DPT III)		1				1	1							3	4	5.19
12	Diklat Penyidikan														0	1	1.30
13	Diklat Fungsional Ketrampilan Pemeriksa Pajak II												1		1	4	5.19
14	Computer Audit								1	1	1				3	4	5.19
15	Diklat Pemeriksaan Lanjutan	1					1								2	3	3.90
16	Diklat Pra Jabatan II														0	2	2.60
17	Diklat Bendaharawan A														0	1	1.30
18	Audit Sampling														0	1	1.30
19	Management Pemeriksa Pajak			1				1							2	5	6.49
20	Pemeriksaan PPh Sederhana			1											1	2	2.60
21	Pemeriksaan PPN Lengkap			1											1	2	2.60
22	Diklat Pemeriksa Pajak Terapan								1						1	2	2.60
																77	100



Lampiran-3

Hasil Jawaban Responden

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No.Resp	Penglm	Mov-1	Mov-2	Mov-3	Mov-4	Mov-5	MOTIV	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6
1	11	5	4	4	4	4	4.20	5	4	4	4	4	4
2	10	5	5	4	4	4	4.40	4	4	4	4	4	3
3	2	5	5	5	5	4	4.80	4	5	4	4	4	4
4	2	5	5	5	5	5	5.00	5	5	4	4	5	5
5	26	5	4	4	4	4	4.20	4	5	5	2	3	4
6	13	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	3	3	4
7	15	5	5	4	5	5	4.80	5	4	5	4	4	5
8	6	5	5	4	5	5	4.80	5	5	5	4	5	5
9	11	5	5	5	5	4	4.80	4	5	5	5	5	5
10	6	4	4	4	5	5	4.40	5	4	5	4	3	5
11	13	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4
12	15	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4
13	9	4	4	4	4	4	4.00	4	5	5	5	4	4
14	6	5	5	4	5	5	4.80	3	4	5	3	4	4
15	13	5	5	3	5	3	4.20	5	5	5	2	5	5
16	7	5	5	4	4	4	4.40	3	4	4	3	4	4
17	15	5	5	5	5	5	5.00	4	5	5	3	5	5
18	8	4	4	5	4	4	4.20	4	4	4	3	4	4
19	13	5	4	4	4	4	4.20	4	4	4	4	4	5
20	17	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4
21	10	5	4	4	5	5	4.60	5	5	5	5	2	4
22	7	4	4	4	4	4	4.00	4	5	5	4	4	4
23	4	5	4	4	5	4	4.40	4	4	5	3	4	4
24	17	5	5	5	5	4	4.80	4	4	4	4	4	4
25	16	5	5	5	5	4	4.80	4	4	4	4	4	4
26	10	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	5
27	25	4	4	4	5	5	4.40	4	4	4	4	4	4
28	9	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5
29	15	5	5	4	4	4	4.40	4	5	4	2	4	4
30	16	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	5
31	16	5	5	4	5	5	4.80	5	5	5	3	5	1
32	5	5	5	4	5	5	4.80	5	5	5	3	5	5
33	20	4	4	4	5	5	4.40	4	4	5	4	4	5
34	10	4	4	4	5	5	4.40	4	4	5	4	4	5
35	12	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4	4	4
36	7	5	5	4	4	4	4.40	5	4	4	4	4	4
37	24	5	4	4	4	4	4.20	4	5	5	4	4	4
38	14	5	5	4	5	4	4.60	5	5	4	3	4	5
39	5	5	5	4	4	4	4.40	4	4	4	4	4	4
40	10	5	5	5	4	4	4.60	4	4	4	4	4	4
41	12	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4
42	8	4	4	4	4	4	4.00	4	3	4	5	4	4

Skor Jawaban

1	5	0	0	0	0	0
2	15	0	0	0	0	0
3	13	0	0	1	0	1
4	6	16	22	32	22	28
5	3	26	20	9	20	13
Total	490	194	188	176	188	180
Resp	42	42	42	42	42	42
Mean	11.67	4.62	4.48	4.19	4.48	4.29

0	0	0	0	0	1
0	0	0	2	1	0
1	0	0	9	3	1
28	25	25	26	30	25
13	17	17	5	8	15
180	185	185	160	171	179
42	42	42	42	42	42
4.29	4.40	4.40	3.81	4.07	4.26

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	PROF	KJ-1	KJ-2	KJ-3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3.77	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.00	4	4	2
2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3.31	4	3	4
4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3.62	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3.85	4	5	4
4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3.62	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4.23	4	4	3
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4.62	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	4.31	4	4	5
4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3.62	3	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.23	5	5	5
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3.77	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4.31	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3.92	5	4	4
5	5	3	3	3	3	5	5	4	3	2	3.69	3	4	3
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.77	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.85	5	5	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.92	4	4	5
4	3	3	4	2	4	5	5	4	4	3	3.85	4	4	4
4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4.23	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.38	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4
4	5	2	2	2	2	4	3	4	4	2	3.15	4	4	4
4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.69	4	4	4
4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.69	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.15	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3.85	4	4	4
4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.62	5	4	4
2	4	4	5	4	2	5	2	5	4	2	3.46	4	4	4
4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3.77	4	4	4
3	4	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3.15	4	4	4
2	4	2	3	3	4	3	3	3	5	4	3.38	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3.92	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3.92	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4.00	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4.08	4	4	4
4	2	4	4	4	2	4	4	5	5	4	3.85	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.85	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.08	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4.46	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.38	4	4	4
3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4.23	4	4	4

0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	6	5	1	2	4	4	5	0	0	4
3	6	7	3	6	4	5	7	1	1	4
30	20	24	32	28	27	23	20	31	29	30
5	10	6	6	6	7	10	10	10	12	4
162	160	157	169	164	163	165	161	177	179	160
42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
3.86	3.81	3.74	4.02	3.90	3.88	3.93	3.83	4.21	4.26	3.81

0	0	0
0	0	1
2	2	3
35	37	34
5	3	4
171	169	167
42	42	42
4.07	4.02	3.98

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

KJ-4	KJ-5	KJ-6	KINERJA	PK-1	PK-2	PK-3	PK-4	PK-5	PK-6	PUAS
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	2	3	3.17	3	4	4	4	2	2	3.17
4	4	3	3.67	3	4	4	4	3	4	3.67
4	2	4	3.67	3	4	4	4	4	4	3.83
4	4	4	4.17	4	4	4	5	4	4	4.17
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
3	4	4	3.67	5	5	4	5	4	4	4.50
4	4	5	4.17	5	4	4	4	4	4	4.17
2	4	5	4.00	4	5	5	4	4	4	4.33
3	4	4	3.67	5	5	4	4	4	4	4.33
5	4	4	4.67	4	4	4	4	4	4	4.00
3	4	4	3.67	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4.00	5	4	4	4	4	4	4.17
4	5	5	4.50	5	5	4	4	4	4	4.33
5	5	5	4.17	5	4	4	4	4	4	4.17
4	3	4	3.67	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	5	4.50	5	5	4	4	4	5	4.50
5	4	4	4.33	5	4	4	4	4	4	4.17
3	3	4	3.67	4	4	3	3	4	4	3.67
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	5	5	4.50	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4.00	5	4	4	4	3	4	4.00
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4.00	4	4	4	4	3	4	3.67
5	5	4	4.50	4	4	5	5	4	5	4.50
4	4	4	4.00	4	4	5	4	4	4	4.17
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	3	3	3.67	4	4	4	4	4	4	4.00
4	3	3	3.67	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4.00	4	4	3	3	3	4	3.50
4	4	4	4.00	4	4	4	4	3	4	3.83
4	4	4	4.00	4	4	4	4	5	4	4.17
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	5	4.33	4	4	4	4	4	4	4.00
5	5	5	4.50	4	5	4	4	4	4	4.17
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4.00

0	0	0
1	2	0
4	2	4
32	33	30
5	5	8
167	167	172
42	42	42
3.98	3.98	4.10

0					
				1	1
3		3	2	5	
30	36	36	37	35	39
9	6	3	3	1	2
174	174	168	169	162	168
42	42	42	42	42	42
4.14	4.14	4.00	4.02	3.86	4.00



Lampiran-4

Hasil Uji Validitas dan Uji

Reliabilitas

Hasil Uji Validitas – Motivasi

Correlations

		Mov-1	Mov-2	Mov-3	Mov-4	Mov-5	MOV
Mov-1	Pearson Correlation	1	,748**	,223	,355*	,056	,701**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,155	,021	,725	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Mov-2	Pearson Correlation	,748**	1	,339*	,427**	,122	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,028	,005	,441	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Mov-3	Pearson Correlation	,223	,339*	1	,232	,181	,562**
	Sig. (2-tailed)	,155	,028	.	,139	,251	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Mov-4	Pearson Correlation	,355*	,427**	,232	1	,597**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,021	,005	,139	.	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Mov-5	Pearson Correlation	,056	,122	,181	,597**	1	,584**
	Sig. (2-tailed)	,725	,441	,251	,000	.	,000
	N	42	42	42	42	42	42
MOV	Pearson Correlation	,701**	,776**	,562**	,776**	,584**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

Hasil Uji Validitas Profesionalisme-1

Correlations

	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	PRO
P-1 Pearson Cor	1	,317*	,205	,096	,163	,129	-,085	,190	-,111	-,180	-,191	-,039	-,034	-,008	-,034	,101	,066	,171
Sig. (2-tailed)		,041	,193	,547	,295	,414	,591	,229	,484	,253	,224	,808	,832	,960	,830	,524	,676	,280
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-2 Pearson Cor	,317*	1	,465*	-,250	,215	,050	-,164	-,138	-,096	-,031	-,162	-,118	,045	,226	,147	,347*	-,119	,156
Sig. (2-tailed)	,041		,002	,110	,171	,754	,301	,384	,547	,847	,305	,456	,779	,150	,114	,024	,452	,325
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-3 Pearson Cor	,205	,465*	1	-,046	,139	,152	,102	,172	,041	-,297	-,161	,009	,167	,052	,118	,322*	,028	,282
Sig. (2-tailed)	,193	,002		,773	,380	,338	,521	,275	,799	,056	,309	,957	,290	,743	,456	,038	,859	,071
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-4 Pearson Cor	,096	-,250	-,046	1	-,069	,115	,196	-,030	,277	,242	,234	,433*	,028	,218	,010	,169	,265	,425*
Sig. (2-tailed)	,547	,110	,773		,665	,470	,215	,850	,076	,122	,135	,004	,858	,166	,951	,283	,090	,005
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-5 Pearson Cor	,165	,215	,139	-,069	1	,122	,023	,150	-,105	-,077	-,101	,018	,060	,152	,031	,263	-,078	,225
Sig. (2-tailed)	,295	,171	,380	,665		,440	,884	,344	,508	,626	,526	,910	,705	,336	,846	,093	,622	,152
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-6 Pearson Cor	,129	,050	,152	,115	,122	1	,158	,140	,189	,162	,050	,178	,084	,101	-,096	-,193	,004	,343*
Sig. (2-tailed)	,414	,754	,338	,470	,440		,318	,375	,230	,307	,752	,259	,598	,526	,546	,222	,979	,026
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-7 Pearson Cor	-,085	-,164	-,102	-,196	,023	,158	1	,163	,243	,066	,161	,214	,081	,347*	,227	,037	,125	,432*
Sig. (2-tailed)	,591	,301	,521	,215	,884	,318		,303	,120	,678	,309	,174	,610	,024	,149	,814	,429	,004
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-8 Pearson Cor	,190	-,138	,172	-,030	,150	,140	,163	1	,027	-,170	,081	,127	,414*	,045	-,069	-,097	-,018	,343*
Sig. (2-tailed)	,229	,384	,275	,850	,344	,375	,303		,867	,280	,608	,423	,006	,778	,665	,543	,911	,026
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-9 Pearson Cor	-,111	-,096	,041	,277	-,105	,189	,243	,027	1	,620*	,574*	,450*	,394*	,188	,385*	,108	,419*	,662*
Sig. (2-tailed)	,484	,547	,799	,076	,508	,230	,120	,867		,000	,000	,003	,010	,234	,012	,497	,006	,000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-10 Pearson Cor	-,180	-,031	-,297	,242	-,077	,162	,066	-,170	,620*	1	,695*	,439*	,290	,193	,349*	,064	,362*	,521*
Sig. (2-tailed)	,253	,847	,056	,122	,626	,307	,678	,280	,000		,000	,004	,063	,220	,024	,685	,018	,000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-11 Pearson Cor	-,191	-,162	-,161	,234	-,101	,050	,161	,081	,574*	,695*	1	,375*	,136	,126	,139	,003	,488*	,505*
Sig. (2-tailed)	,224	,305	,309	,135	,526	,752	,309	,608	,000	,000		,015	,392	,428	,379	,983	,001	,001
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-12 Pearson Cor	-,039	-,118	,009	,433*	,018	,178	,214	,127	,450*	,439*	,375*	1	,345*	,428*	,005	,202	,371*	,665*
Sig. (2-tailed)	,808	,456	,957	,004	,910	,259	,174	,423	,003	,004	,015		,025	,005	,977	,198	,015	,000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-13 Pearson Cor	-,034	,045	,167	,028	,060	,084	,081	,414*	,394*	,290	,136	,345*	1	,318*	,344*	,070	-,106	,552*
Sig. (2-tailed)	,832	,779	,290	,858	,705	,598	,610	,006	,010	,063	,392	,025		,040	,026	,659	,503	,000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-14 Pearson Cor	-,008	,226	,052	,218	,152	,101	,347*	,045	,188	,193	,126	,428*	,318*	1	,250	,201	,059	,569*
Sig. (2-tailed)	,960	,150	,743	,166	,336	,526	,024	,778	,234	,220	,428	,005	,040		,111	,201	,712	,000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-15 Pearson Cor	-,034	,247	,118	,010	,031	-,096	,227	-,069	,385*	,349*	,139	,005	,344*	,250	1	,589*	,190	,444*
Sig. (2-tailed)	,830	,114	,456	,951	,846	,546	,149	,665	,012	,024	,379	,977	,026	,111		,000	,228	,003
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-16 Pearson Cor	,101	,347*	,322*	,169	,263	-,193	,037	-,097	,108	,064	,003	,202	,070	,201	,589*	1	,338*	,394*
Sig. (2-tailed)	,524	,024	,038	,283	,093	,222	,814	,543	,497	,665	,983	,198	,659	,201	,000		,029	,010
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-17 Pearson Cor	,066	-,119	,028	,265	-,078	,004	,125	-,018	,419*	,362*	,488*	,371*	-,106	,059	,190	,338*	1	,456*
Sig. (2-tailed)	,676	,452	,859	,090	,622	,979	,429	,911	,006	,018	,001	,015	,503	,712	,228	,029		,002
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
PRO Pearson Cor	,171	,156	,282	,425*	,225	,343*	,432*	,343*	,662*	,521*	,505*	,665*	,552*	,569*	,444*	,394*	,456*	1
Sig. (2-tailed)	,280	,325	,071	,005	,152	,026	,004	,026	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,003	,010	,002	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Hasil Uji Validitas Profesionalisme-2

Correlations

	P-4	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	PRO
P-4 Pearson Correla	1	,115	,196	-,030	,277	,242	,234	,433*	,028	,218	,010	,169	,265	,425*
Sig. (2-tailed)		,470	,215	,850	,076	,122	,135	,004	,858	,166	,951	,283	,090	,005
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-6 Pearson Correla	,115	1	,158	,140	,189	,162	,050	,178	,084	,101	-,096	-,193	,004	,343*
Sig. (2-tailed)	,470		,318	,375	,230	,307	,752	,259	,598	,526	,546	,222	,979	,026
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-7 Pearson Correla	,196	,158	1	,163	,243	,066	,161	,214	,081	,347*	,227	,037	,125	,432*
Sig. (2-tailed)	,215	,318		,303	,120	,678	,309	,174	,610	,024	,149	,814	,429	,004
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-8 Pearson Correla	-,030	,140	,163	1	,027	-,170	,081	,127	,414**	,045	-,069	-,097	-,018	,343*
Sig. (2-tailed)	,850	,375	,303		,867	,280	,608	,423	,006	,778	,665	,543	,911	,026
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-9 Pearson Correla	,277	,189	,243	,027	1	,620*	,574*	,450*	,394*	,188	,385*	,108	,419**	,662*
Sig. (2-tailed)	,076	,230	,120	,867		,000	,000	,003	,010	,234	,012	,497	,006	,000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-10 Pearson Correla	,242	,162	,066	-,170	,620*	1	,695*	,439*	,290	,193	,349*	,064	,362*	,521*
Sig. (2-tailed)	,122	,307	,678	,280	,000		,000	,004	,063	,220	,024	,685	,018	,000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-11 Pearson Correla	,234	,050	,161	,081	,574*	,695*	1	,375*	,136	,126	,139	,003	,488**	,505*
Sig. (2-tailed)	,135	,752	,309	,608	,000	,000		,015	,392	,428	,379	,963	,001	,001
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-12 Pearson Correla	,433*	,178	,214	,127	,450*	,439*	,375*	1	,345*	,428*	,005	,202	,371*	,665*
Sig. (2-tailed)	,004	,259	,174	,423	,003	,004	,015		,025	,005	,977	,198	,015	,000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-13 Pearson Correla	,028	,084	,081	,414**	,394*	,290	,136	,345*	1	,318*	,344*	,070	-,106	,552*
Sig. (2-tailed)	,858	,598	,610	,006	,010	,063	,392	,025		,040	,026	,659	,503	,000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-14 Pearson Correla	,218	,101	,347*	,045	,188	,193	,128	,428**	,318*	1	,250	,201	,059	,569*
Sig. (2-tailed)	,166	,526	,024	,778	,234	,220	,428	,005	,040		,111	,201	,712	,000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-15 Pearson Correla	,010	-,096	,227	-,069	,385*	,349*	,139	,005	,344*	,250	1	,589**	,190	,444*
Sig. (2-tailed)	,951	,546	,149	,665	,012	,024	,379	,977	,026	,111		,000	,228	,003
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-16 Pearson Correla	,169	-,193	,037	-,097	,108	,054	,003	,202	,070	,201	,589*	1	,338*	,394*
Sig. (2-tailed)	,283	,222	,814	,543	,497	,685	,983	,198	,659	,201	,000		,029	,010
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
P-17 Pearson Correla	,285	,004	,125	-,018	,419**	,362*	,488**	,371*	-,106	,059	,190	,338*	1	,456*
Sig. (2-tailed)	,090	,979	,429	,911	,006	,018	,001	,015	,503	,712	,228	,029		,002
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
PRO Pearson Correla	,425**	,343*	,432**	,343*	,662**	,521*	,505*	,665*	,552*	,569*	,444**	,394**	,456**	1
Sig. (2-tailed)	,005	,026	,004	,026	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,003	,010	,002	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Hasil Uji Validitas Kinerja

Correlations

	KJ-1	KJ-2	KJ-3	KJ-4	KJ-5	KJ-6	KJ
KJ-1 Pearson Correlation	1	,332*	,240	,221	,207	,193	,559**
Sig. (2-tailed)		,032	,126	,160	,187	,221	,000
N	42	42	42	42	42	42	42
KJ-2 Pearson Correlation	,332*	1	,139	,252	,008	,250	,464**
Sig. (2-tailed)	,032		,382	,108	,961	,110	,002
N	42	42	42	42	42	42	42
KJ-3 Pearson Correlation	,240	,139	1	-,002	,289	,274	,552**
Sig. (2-tailed)	,126	,382		,990	,063	,079	,000
N	42	42	42	42	42	42	42
KJ-4 Pearson Correlation	,221	,252	-,002	1	,266	,008	,508**
Sig. (2-tailed)	,160	,108	,990		,088	,961	,001
N	42	42	42	42	42	42	42
KJ-5 Pearson Correlation	,207	,008	,289	,266	1	,593**	,746**
Sig. (2-tailed)	,187	,961	,063	,088		,000	,000
N	42	42	42	42	42	42	42
KJ-6 Pearson Correlation	,193	,250	,274	,008	,593**	1	,680**
Sig. (2-tailed)	,221	,110	,079	,961	,000		,000
N	42	42	42	42	42	42	42
KJ Pearson Correlation	,559**	,464**	,552**	,508**	,746**	,680**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,001	,000	,000	
N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

	PK-1	PK-2	PK-3	PK-4	PK-5	PK-6	PK
PK-1 Pearson Correlation	1	,415**	,000	,115	,283	,367*	,649*
Sig. (2-tailed)		,006	1,000	,468	,069	,017	,000
N	42	42	42	42	42	42	42
PK-2 Pearson Correlation	,415**	1	,180	,169	,125	,180	,546**
Sig. (2-tailed)	,006		,254	,283	,430	,254	,000
N	42	42	42	42	42	42	42
PK-3 Pearson Correlation	,000	,180	1	,549**	,270	,167	,548**
Sig. (2-tailed)	1,000	,254		,000	,084	,291	,000
N	42	42	42	42	42	42	42
PK-4 Pearson Correlation	,115	,169	,549**	1	,169	,183	,548**
Sig. (2-tailed)	,468	,283	,000		,283	,246	,000
N	42	42	42	42	42	42	42
PK-5 Pearson Correlation	,283	,125	,270	,169	1	,540**	,683**
Sig. (2-tailed)	,069	,430	,084	,283		,000	,000
N	42	42	42	42	42	42	42
PK-6 Pearson Correlation	,367*	,180	,167	,183	,540**	1	,674**
Sig. (2-tailed)	,017	,254	,291	,246	,000		,000
N	42	42	42	42	42	42	42
PK Pearson Correlation	,649*	,546**	,548**	,548**	,683**	,674**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	V3	4,6190	,4915	42,0
2.	V4	4,4762	,5055	42,0
3.	V5	4,1905	,4547	42,0
4.	V6	4,4762	,5055	42,0
5.	V7	4,2857	,5078	42,0

Correlation Matrix

	V3	V4	V5	V6	V7
V3	1,0000				
V4	,7480	1,0000			
V5	,2235	,3386	1,0000		
V6	,3553	,4273	,2325	1,0000	
V7	,0558	,1222	,1811	,5973	1,0000

N of Cases = 42,0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	22,0476	2,8269	1,6814	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
V3	17,4286	1,9094	,4976	,5674	,6521
V4	17,5714	1,7631	,6022	,6137	,6061
V5	17,8571	2,1742	,3326	,1362	,7137
V6	17,5714	1,7631	,6022	,4914	,6061
V7	17,7619	2,0883	,3276	,3932	,7208

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = ,7118 Standardized item alpha = ,7095

Hasil Uji Reliabilitas Profesionalisme

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	V12	3,7619	,7590	42,0
2.	V14	4,2619	,7345	42,0
3.	V15	3,8571	,7513	42,0
4.	V16	3,8095	,9687	42,0
5.	V17	3,7381	,8571	42,0
6.	V18	4,0238	,5626	42,0
7.	V19	3,9048	,6917	42,0
8.	V20	3,8810	,8025	42,0
9.	V21	3,8810	,9160	42,0
10.	V22	3,8333	,9349	42,0
11.	V23	4,2143	,4704	42,0
12.	V24	4,2619	,4968	42,0
13.	V25	3,8095	,7404	42,0

Correlation Matrix

V12	1,0000					
V14	,1146	1,0000				
V15	,1955	,1579	1,0000			
V16	-,0300	,1404	,1628	1,0000		
V17	,2767	,1891	,2435	,0266	1,0000	
V18	,2421	,1616	,0659	-,1705	,6202	1,0000
V19	,2345	,0503	,1609	,0815	,5740	,4500
V20	,4328	,1783	,2138	,1270	,4500	,3942
V21	,0284	,0837	,0810	,4136	,3942	,1877
V22	,2177	,1006	,3473	,0449	,1877	,3846
V23	,0098	-,0958	,2268	-,0688	,3846	,1077
V24	,1694	-,1926	,0373	-,0965	,1077	,4191
V25	,2645	,0043	,1253	-,0178	,4191	
V18	1,0000					
V19	,6954	1,0000				
V20	,4386	,3745	1,0000			
V21	,2896	,1356	,3452	1,0000		
V22	,1932	,1257	,4280	,3180	1,0000	
V23	,3489	,1392	,0046	,3437	,2496	1,0000
V24	,0644	,0034	,2025	,0702	,2013	,2013
V25	,3625	,4875	,3714	-,1062	,0587	,0587

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	V23	V24	V25
V23	1,0000		
V24	,5890	1,0000	
V25	,1901	,3379	1,0000

N of Cases = 42,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
Scale	51,2381	24,4785	4,9476	Variables
				13

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
V12	47,4762	21,4750	,3451	,2526	,7381
V14	46,9762	22,7555	,1689	,1859	,7562
V15	47,3810	21,5587	,3376	,3143	,7389
V16	47,4286	22,3484	,1301	,4478	,7696
V17	47,5000	19,0366	,6294	,6099	,7020
V18	47,2143	21,3920	,5323	,7325	,7235
V19	47,3333	20,8618	,4966	,6580	,7226
V20	47,3571	19,4547	,6187	,6284	,7053
V21	47,3571	20,2840	,4066	,5992	,7315
V22	47,4048	20,2468	,3991	,3522	,7327
V23	47,0238	22,7067	,3459	,7159	,7402
V24	46,9762	23,2433	,2063	,6077	,7495
V25	47,4286	21,4216	,3660	,4828	,7358

Reliability Coefficients 13 items

Alpha = ,7505

Standardized item alpha = ,7609

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	V27	4,0714	,4068	42,0
2.	V28	4,0238	,3484	42,0
3.	V29	3,9762	,5174	42,0
4.	V30	3,9762	,5626	42,0
5.	V31	3,9286	,6398	42,0
6.	V32	4,0952	,5323	42,0

Correlation Matrix

	V27	V28	V29	V30	V31
V27	1,0000				
V28	,3319	1,0000			
V29	,2400	,1385	1,0000		
V30	,2207	,2519	-,0020	1,0000	
V31	,2075	,0078	,2894	,2662	1,0000
V32	,1931	,2505	,2741	,0078	,5933

	V32
V32	1,0000

N of Cases = 42,0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	24,0714	3,2387	1,7996	6

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
V27	20,0000	2,5854	,3729	,1842	,5739
V28	20,0476	2,7782	,2920	,2679	,6010
V29	20,0952	2,4785	,3023	,1453	,5963
V30	20,0952	2,5273	,2208	,2286	,6330
V31	20,1429	1,9303	,5056	,4966	,5024
V32	19,9762	2,2189	,4643	,4660	,5287

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,6205 Standardized item alpha = ,6259

Hasil Reliabilitas Kepuasan Kerja

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	V34	4,1429	,5213	42,0
2.	V35	4,1429	,3542	42,0
3.	V36	4,0000	,3825	42,0
4.	V37	4,0238	,3484	42,0
5.	V38	3,8571	,4722	42,0
6.	V39	4,0000	,3825	42,0

Correlation Matrix

	V34	V35	V36	V37	V38
V34	1,0000				
V35	,4152	1,0000			
V36	,0000	,1800	1,0000		
V37	,1151	,1694	,5490	1,0000	
V38	,2831	,1250	,2700	,1694	1,0000
V39	,3669	,1800	,1667	,1830	,5401

V39	1,0000
-----	--------

N of Cases = 42,0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	24,1667	2,2886	1,5128	6

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
V34	20,0238	1,5360	,3721	,2941	,6295
V35	20,0238	1,8287	,3492	,2078	,6288
V36	20,1667	1,8008	,3326	,3633	,6337
V37	20,1429	1,8328	,3546	,3199	,6274
V38	20,3095	1,5360	,4525	,3394	,5898
V39	20,1667	1,6545	,4957	,3477	,5792

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 6 items

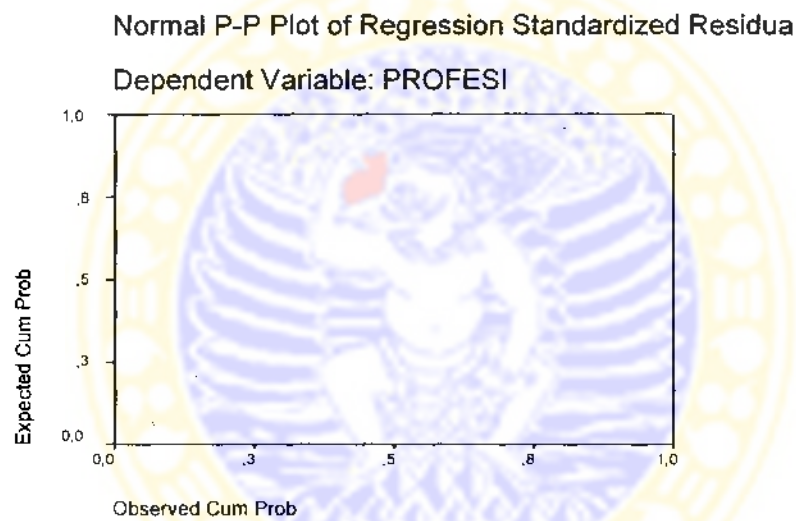
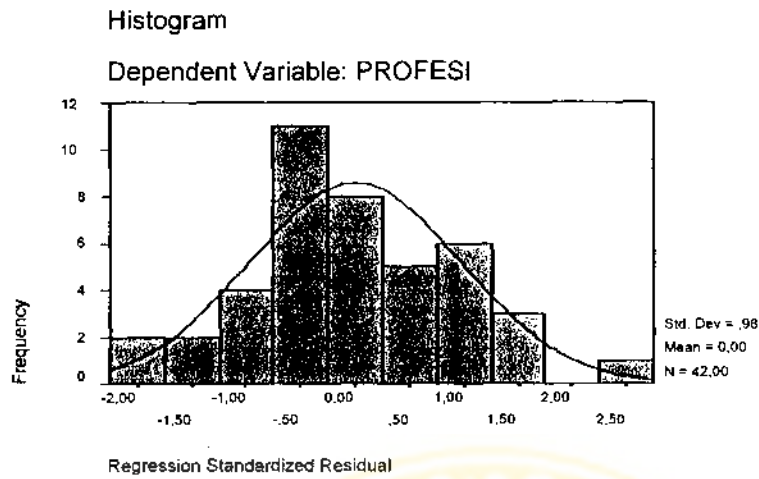
Alpha = ,6577 Standardized item alpha = ,6637



Lampiran-5

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

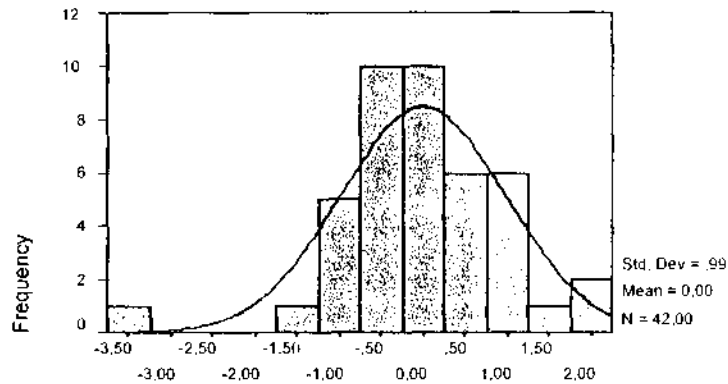
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38036045
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,077
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,527
Asymp. Sig. (2-tailed)		,944

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Histogram

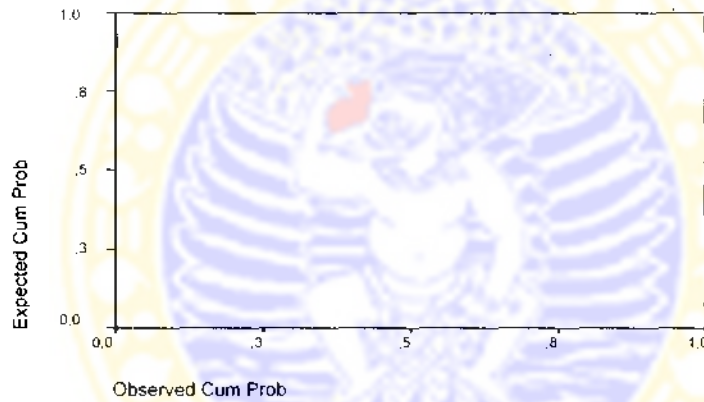
Dependent Variable: KINERJA



Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

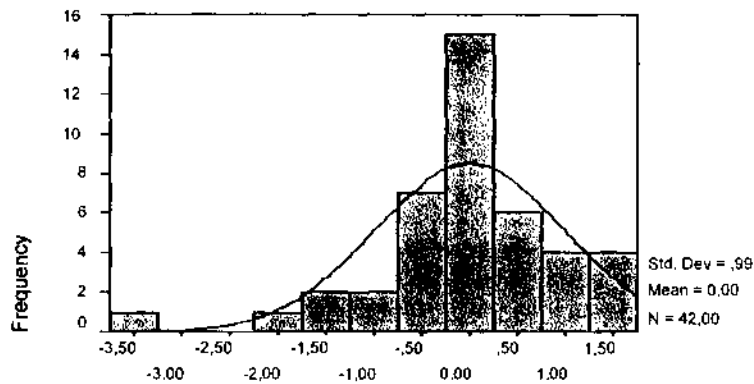
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,26354852
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,069
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,533
Asymp. Sig. (2-tailed)		,939

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Histogram

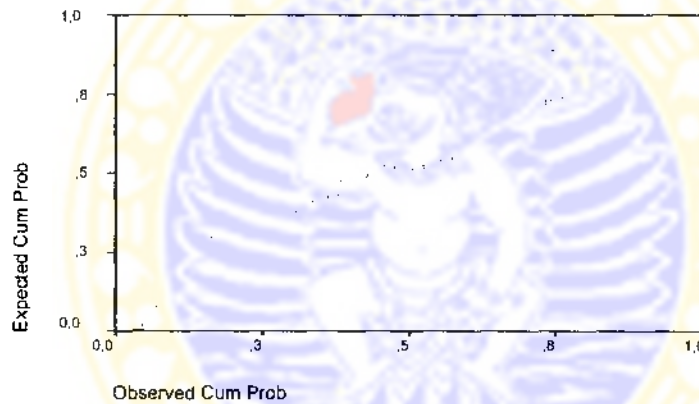
Dependent Variable: PUAS



Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: PUAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

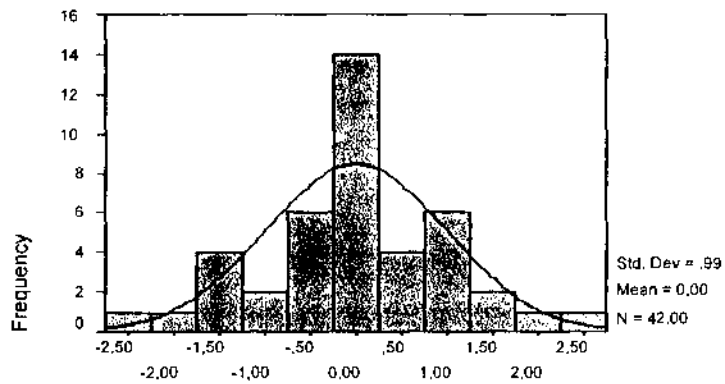
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,23651622
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,075
	Negative	-,149
Kolmogorov-Smirnov Z		,966
Asymp. Sig. (2-tailed)		,308

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Histogram

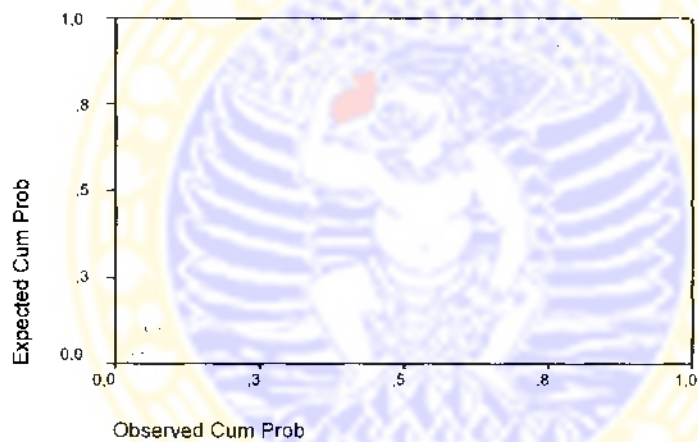
Dependent Variable: KINERJA



Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,25867769
Most Extreme Differences	Absolute	,174
	Positive	,159
	Negative	-,174
Kolmogorov-Smirnov Z		1,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,157

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,816	,855		4,464	,000		
	PENGLM	2,155E-03	,011	,032	,197	,845	,956	1,046
	MOTIV	2,267E-02	,185	,020	,122	,903	,956	1,046

a. Dependent Variable: PROFESI

Coefficient Correlations^a

Model			MOTIV	PENGLM
1	Correlations	MOTIV	1,000	,210
		PENGLM	,210	1,000
	Covariances	MOTIV	3,432E-02	4,257E-04
		PENGLM	4,257E-04	1,199E-04

a. Dependent Variable: PROFESI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PENGLM	MOTIV
1	1	2,861	1,000	,00	,02	,00
	2	,137	4,571	,00	,90	,01
	3	2,597E-03	33,189	,99	,08	,99

a. Dependent Variable: PROFESI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,529	,434		5,834	,000		
	PROFESI	,376	,109	,477	3,436	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficient Correlations^a

Model		PROFESI	
1	Correlations	PROFESI	1,000
	Covariances	PROFESI	1,199E-02

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	PROFESI
1	1	1,995	1,000	,00	,00
	2	4,520E-03	21,011	1,00	1,00

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,123	,389		8,027	,000		
	PROFESI	,230	,098	,347	2,336	,025	1,000	1,000

a. Dependent Variable: PUAS

Coefficient Correlations^a

Model		PROFESI
1	Correlations	PROFESI
		1,000
	Covariances	PROFESI
		9,655E-03

a. Dependent Variable: PUAS

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	PROFESI
1	1	1,995	1,000	,00	,00
	2	4,520E-03	21,011	1,00	1,00

a. Dependent Variable: PUAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,587	,655		2,424	,020		
	PUAS	,602	,162	,506	3,712	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficient Correlations^a

Model		PUAS
1	Correlations	PUAS
		1,000
	Covariances	PUAS
		2,631E-02

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	PUAS
1	1	1,998	1,000	,00	,00
	2	1,907E-03	32,367	1,00	1,00

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,034 ^a	,001	-,050	,38999	1,601

a. Predictors: (Constant), MOTIV, PENGLM

b. Dependent Variable: PROFESI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,477 ^a	,228	,209	,26682	2,003

a. Predictors: (Constant), PROFESI

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,347 ^a	,120	,098	,23945	1,638

a. Predictors: (Constant), PROFESI

b. Dependent Variable: PUAS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,506 ^a	,256	,238	,26189	2,243

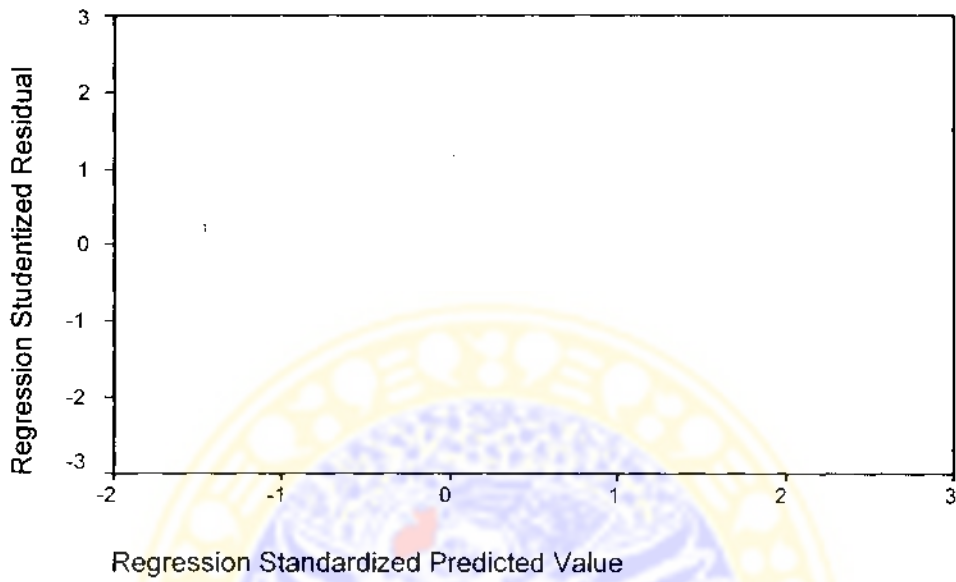
a. Predictors: (Constant), PUAS

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Heteroskedastisitas

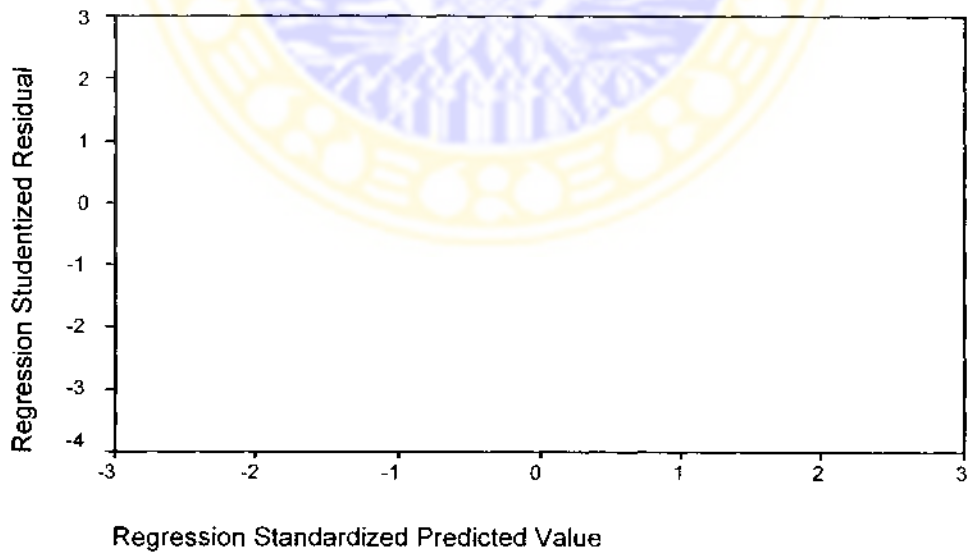
Scatterplot

Dependent Variable: PROFESI



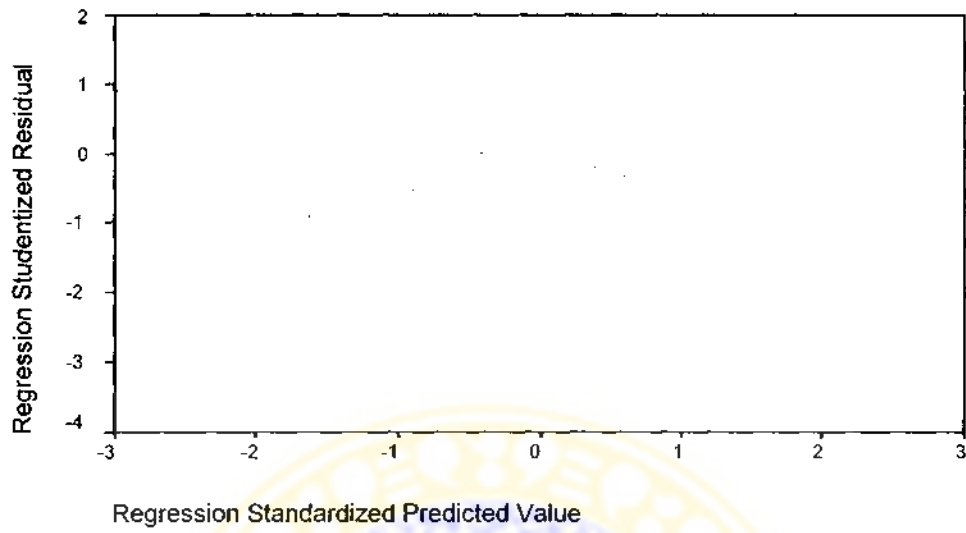
Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA



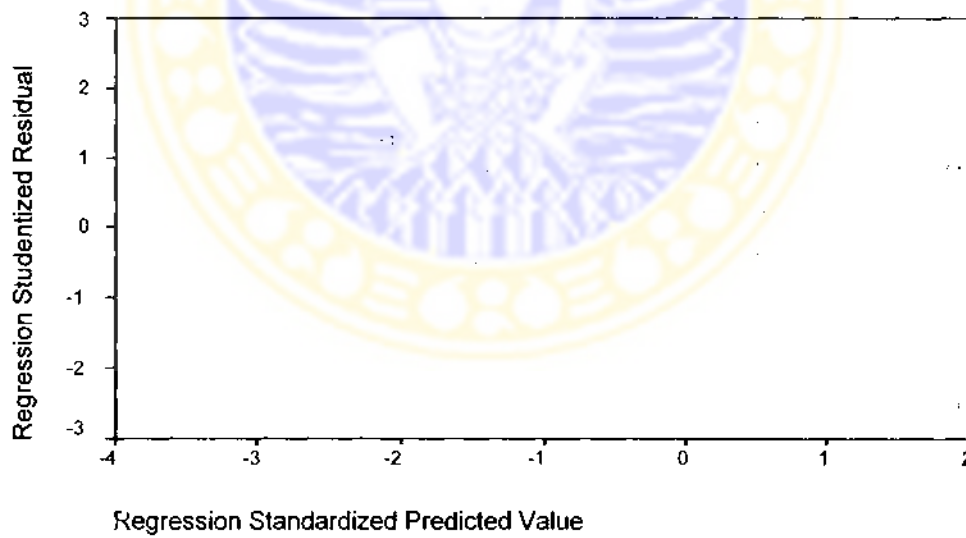
Scatterplot

Dependent Variable: PUAS



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA





Lampiran-6

Hasil Pengujian Statistik

Hasil Uji Regresi Hipotesis-1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIV, ^a PENGLM		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PROFESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,034 ^a	,001	-,050	,38999

a. Predictors: (Constant), MOTIV, PENGLM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,007	2	,003	,023	,977 ^a
	Residual	5,932	39	,152		
	Total	5,939	41			

a. Predictors: (Constant), MOTIV, PENGLM

b. Dependent Variable: PROFESI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,816	,855		4,464	,000
	PENGLM	2,155E-03	,011	,032	,197	,845
	MOTIV	2,267E-02	,185	,020	,122	,903

a. Dependent Variable: PROFESI

Hasil Uji Regresi Hipotesis-2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PROFESP		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477 ^a	,228	,209	,26682

a. Predictors: (Constant), PROFESI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,841	1	,841	11,809	,001 ^a
	Residual	2,848	40	,071		
	Total	3,688	41			

a. Predictors: (Constant), PROFESI

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,529	,434		5,834	,000
	PROFESI	,376	,109	,477	3,436	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Regresi Hipotesis-3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PROFESI		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PUAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,347 ^a	,120	,098	,23945

a. Predictors: (Constant), PROFESI

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,313	1	,313	5,458	,025 ^a
	Residual	2,294	40	,057		
	Total	2,606	41			

a. Predictors: (Constant), PROFESI

b. Dependent Variable: PUAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,123	,389		8,027	,000
	PROFESI	,230	,098	,347	2,336	,025

a. Dependent Variable: PUAS

Hasil Uji Regresi Hipotesis-4

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PUAS ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506 ^a	,256	,238	,26189

a. Predictors: (Constant), PUAS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,945	1	,945	13,778	,001 ^a
	Residual	2,743	40	,069		
	Total	3,688	41			

a. Predictors: (Constant), PUAS

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,587	,655		2,424	,020
	PUAS	,602	,162	,506	3,712	,001

a. Dependent Variable: KINERJA



Berita Acara Ujian Proposal / Tesis

Nama : Supriyati.....
 NIM : 090410691 / L.....
 Tanggal Ujian : Jum'at, 14 Juli 2006 (13.00).....

No.	Halaman	Revisi	Revisi	Revisi
1.	vii. 2	ringkasan Self AS = reformasi pajak Tolak utk keberadaan self AS. vksan profesional profesional vs profesionalisme	P. Mufriaman	Mufriaman (Mufriaman) 7/8 06
2.		APBN & sumber-sumber yg makin (ygah rolavan) - Pembinaan penting! - bedakan self AS & office Kantor Proptasi (L6) KPP → hapus! Kinerja & jml kebratan ygah PAS!	P. Doby	tersebut dgn ada bebrapa Doby
3.	88	penelitian bnda g pemit th 2005. Pengalaman th beryangnt benarkel? why?	B. Dian	(Dian Agustini)

Sekretaris
Dosen Pembimbing

(Signature)
.....

Telah diperbaiki sesuai dengan usulan pada berita acara, pada tanggal 2004

Dosen Pembimbing

(Signature)
.....

Tesis Pengaruh pengalaman dan motivasi terhadap profesionalisme

Supriyati