PENGARUH PROFESIONALISME PEMERIKSA PAJAK DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEMERIKSA PAJAK

(Survei Pada Wajib Pajak Badan di KPP Madya Bandung)

THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM TAX AUDITOR AND REMUNERATION TO THE PERFORMANCE OF TAX AUDITOR

(Survey on Tax Payers in KPP Madya Bandung)

Oleh :

Junita Alfrida Sirait

21111055

PROGRAM STUDI AKUNTANSI, FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

BANDUNG

2016

ABSTRACT

This research was conducted in Bandung Madya Tax Office. The phenomena that occurs is still found their Tax Audit calculating the tax on the tax audit by eliminating tax komponen. The aim of research was conducted to analyze and assess the influence of professionalism Tax Audit and Tax Audit remuneration to performance.

This type of research is classified as qualitative research. The population in this study was 100 Taxpayer Tax Office Madya Bandung. Sampling was done by using the withdrawal technique nonprobability Sampling Design is by using incidental sampling. Data were collected by distributing questionnaires directly to the taxpayer as a respondent. Data were analyzed using Structural Equation Model with Partial Least Square approach using SmartPLS 2.0.

The results of this study demonstrate that professionalism significant effect on the Tax Audit Performance Tax Audit and Remuneration significant effect on performance Tax Audit.

Keyword : ***Professionalism Tax Audit, Remuneration, Performance Tax Audit***

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja, dalam mewujudkan visi dan misi dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi (Harsuko Riniwati, 2011:49). Kinerja perpajakan (pemeriksaan dan penagihan) dianggap sebagai salah satu sarana penting, dimana negara-

negara harus memanfaatkan dan menarik kebijakan dalam mencapai keuangan, ekonomi, sosial dan tujuan politik (Yaser, 2013).

Fenomena yang terjadi masih ada yang beranggapan bahwa beberapa oknum pemeriksa pajak yang tidak menunjukkan atau memiliki kinerja yang baik. Kepala Pusat Penerangan Hukum (Kapuspenkum) Kejagung Setia Untung Arimuladi (2013) mengatakan masih ada oknum Pemeriksa Pajak dalam tugasnya berlawanan dengan tugas dan kewajibannya dengan membuat perhitungan pajak atas hasil pemeriksaan pajak dengan menghilangkan komponen pajak PPN Jasa Luar Negeri dan PPh Pasal 26. Serta menurunkan besaran pajak kurang bayar untuk komponen pajak lainnya, sehingga dari keseluruhan pajak kurang bayar yang seharusnya sebesar Rp82.591.556.660 sebelum kena denda dan setelah ditambah dengan denda menjadi Rp128.671.751.838 menjadi Rp3.054.787.449 yang dituangkan dalam Surat Ketetapan Pajak Kurang Bayar (nasional.republika.co.id).

Dengan sistem dan manajemen SDM yang lebih baik dan terbuka akan dapat menghasilkan SDM yang juga lebih baik, khususnya dalam hal produktivitas dan profesionalisme (Siti Kurnia Rahayu, 2010:115). Profesionalisme mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel kinerja dimana apabila pegawai telah menunjukkan sikap profesionalisme dalam melayani masyarakat, maka hal tersebut telah menunjukkan kinerja yang baik dan persepsi pegawai tentang profesionalisme berupa tindakan yang konsisten, tegas dan disiplin menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai sangat baik dan berperan penting terhadap peningkatan kinerja (Achmad Gani, 2009).

Masalah yang terjadi dalam profesionalisme pemeriksa pajak yaitu jumlah SDM pegawai pajak. Menurut Direktur Jenderal (Dirjen) Pajak Kementerian Keuangan, Fuad Rahmany (2014) bahwa jumlah pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) kecil sehingga sektor informal sulit terjangkau seluruhnya. Padahal jumlah sektor informal kelas menengah bertumbuh pesat selama 10 tahun terakhir. Sementara untuk merekrut pegawai pajak, bukan hal yang mudah. Pihaknya

harus menyelenggarakan ujian sampai *training* sehingga pegawai pajak ahli di bidangnya. Semua itu membutuhkan waktu dua sampai tiga tahun (bisnis.liputan6.com).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan serta remunerasi (Mangkunegara, 2009:75). Pemberian gaji merupakan bagian dari sistem remunerasi yang merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja (Mahmudi, 2010:174). Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja (Misail Palagia, dkk, 2012). Mahmudi (2010:175) mengungkapkan bahwa salah satu tujuan utama kompensasi atau remunerasi pada dasarnya adalah untuk memotivasi pegawai agar mencapai prestasi yang terbaik.

Masalah yang terjadi di dalam remunerasi pegawai yaitu tunjangan dan remunerasi pegawai pajak tidak mengalami kenaikan. Anggota Komisi XI DPR, Misbakhun (2015) dalam rapat kerja mengatakan, tekad pemerintah memenuhi target pajak perlu didukung. Namun, diingatkan bahwa dalam mencapai tugas itu, maka kesejahteraan aparat perpajakan harus diperbaiki dan dinaikkan. Misbakhun mengaku menghargai tekad dan keinginan Ditjen Pajak untuk memenuhi amanat di APBN 2015. Menurutnya, tunjangan remunerasi pegawai pajak tidak mengalami kenaikan. Salah satu yang membuat aparat pajak kerja segan tapi harus bekerja dikarenakan remunerasi tidak mengalami kenaikan (www.republika.co.id).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **"Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak".**

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diambil peneliti dalam uraian diatas adalah :

1. Seberapa besar pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kinerja pemeriksa pajak.
2. Seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hasil besarnya pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kinerja pemeriksa pajak.
2. Untuk mengetahui hasil besarnya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu akuntansi dan memecahkan masalah yang terdapat pada kajian penelitian yaitu mengenai pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak pajak dan remunerasi terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Kegunaan Praktis

1. Bagi Kantor Pelayanan Pajak (KPP)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pajak dalam menerapkan serta menegakkan profesionalisme pemeriksa pajak dan remunerasi di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.

2. Bagi Direktorat Jenderal Pajak (DJP)

Diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pajak dalam menerapkan serta menegakkan profesionalisme pemeriksa pajak dan remunerasi dan menjadi masukan bagi pihak Direktorat Jenderal Pajak tersebut.

Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian sebagai pengembangan ilmu akuntansi terutama dalam bidang perpajakan, melalui pembuktian empiris dari konsep-konsep yang telah dikaji yaitu hasil-hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori yang telah ada mengenai pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak dan remunerasi terhadap kinerja pemeriksa pajak.

2. Bagi Peneliti

Untuk membantu peneliti dalam memahami penerapan disiplin ilmu akuntansi perpajakan yang diperoleh dari perkuliahan dan memperhitungkan tingkat persaingan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh tuntutan profesi mengenai pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak dan remunerasi terhadap kinerja pemeriksa pajak.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan literatur bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak dan remunerasi terhadap kinerja pemeriksa pajak.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Pengertian Profesionalisme Pemeriksa Pajak

Menurut Siagian (2000:193) Profesionalisme yaitu keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat. Menurut Waluyo (2013:66) Pemeriksa Pajak adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak atau tenaga ahli yang ditunjuk oleh Dirjen Pajak yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan pajak.

Indikator Profesionalisme

Menurut Parasuraman, dkk. dalam Tjiptono (2011:174-175) kualitas jasa yang dijadikan pedoman oleh pelanggan dalam menilai kualitas jasa adalah sebagai berikut :

"1) *Tangibles* (bukti fisik)
2) *Reliability* (keandalan)
3) *Responsiveness* (daya tanggap)
4) *Assurance* (jaminan)
5) *Emphaty* (empati)".

Menurut Siti Kurnia Rahayu (2010:255) pemeriksaan pajak dilaksanakan oleh Pemeriksa Pajak yang:

"a) Telah mendapat pendidikan teknis yang cukup dan memiliki keterampilan sebagai Pemeriksa Pajak
b) Bekerja jujur, bertanggung jawab, penuh pengabdian, bersikap terbuka, sopan, dan obyektif, serta menghindari diri dari perbuatan tercela
c) Menggunakan keahliannya secara cermat dan seksama serta memberikan gambaran yang sesuai dengan keadaan sebenarnya tentang Wajib Pajak
d) Jumlah pemeriksa harus sebanding dengan beban kerja pemeriksaan
e) Sarana dan prasarana pemeriksaan seperti komputer sangat diperlukan".

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengambil beberapa indikator yang akan dijadikan tolak ukur profesionalisme pemeriksa pajak adalah sebagai berikut:

1. *Tangibles* (bukti fisik)
2. *Reliability* (keandalan)
3. *Emphaty* (empati)

4. Memperlihatkan Surat Tugas kepada Wajib Pajak apabila susunan tim Pemeriksa Pajak mengalami perubahan
5. Integritas
6. Jumlah Pemeriksa Pajak

Pengertian Remunerasi

Menurut Fadel Muhammad (2008:338), Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan atau pension.

Indikator Remunerasi

Menurut Moeheriono (2012:223) indikator remunerasi adalah sebagai berikut:

"1) Sistem merit
2) Adil
3) Layak
4) Kompetitif
5) Transparan".

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengambil beberapa indikator yang akan dijadikan tolak ukur remunerasi pemeriksa pajak adalah sebagai berikut:

1) Adil
2) Layak
3) Kompetitif

Pengertian Kinerja Pemeriksa Pajak

Menurut Moeheriono (2010:61), Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun

etika. Menurut Liberty Pandiangan (2014:199), Pemeriksa pajak adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak atau tenaga ahli yang ditunjuk oleh Dirjen Pajak yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan.

Indikator Kinerja Pemeriksa Pajak

Menurut John Miner (1988) dalam Sudarmanto (2009:11) dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja adalah sebagai berikut:

"1) Kualitas
2) Kuantitas
3) Penggunaan waktu dalam kerja
4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja".

Indikator kinerja menurut Moeheriono (2010:80) adalah sebagai berikut:

"1) Efektif
2) Efisien
3) Kualitas
4) Ketepatan Waktu
5) Produktivitas
6) Keselamatan".

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) adalah sebagai berikut:

"1) Kualitas
2) Kuantitas
3) Pelaksanaan Tugas
4) Tanggung Jawab
5)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengambil beberapa indikator yang akan dijadikan tolak ukur dari kinerja pemeriksa pajak adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

2) Efektif
3) Efisien
4) Pelaksanaan Tugas
5) Tanggung Jawab

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Tax Audit yang dilakukan secara profesional oleh aparat pajak dalam kuantitas dan kualitas yang memadai akan mendapatkan jaminan mutu atas hasil kerja yang berkualitas (Siti Kurnia Rahayu, 2010:245).

Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan (I Gusti Agung Rai, 2009:50).

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan serta remunerasi (Mangkunegara, 2009:75).

Menurut Mahmudi (2010) remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu bahwa salah satu tujuan dari pemberian remunerasi pada dasarnya adalah untuk memotivasi pegawai agar mencapai prestasi yang terbaik (Mahmudi, 2010:175), sehingga dengan adanya remunerasi dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pajak.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menuangkan kerangka pemikirannya dalam bentuk skema paradigma penelitian adalah sebagai berikut:

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:64) menjelaskan tentang hipotesis adalah sebagai berikut:

> "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat

pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik

Berdasarkan pada kerangka berpikir di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitan menurut Sugiyono (2012:2) adalah sebagai berikut :

> "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis".

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Operasionalisasi Variabel

Menurut Umi Narimawati, dkk. (2010:31),pengertian operasional variabel adalah sebagai berikut:

"Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian

operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor".

Menurut Sugiyono (2012:38), variabel penelitian didefinisikan sebagai berikut:
"Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan".

Dalam operasionalisasi variabel ini, semua variabel diatas menggunakan konsep skala ordinal, yaitu baik variabel *independent* (X1) dan (X2) dan variabel dependent (Y) menggunakan skala ordinal. Pengertian dari skala ordinal menurut Sugiyono (2009) adalahsebagai berikut:

"Skala ordinal, adalah skala yang berjenjang dimana sesuatu lebih atau kurang dari yang lain. Data yang diperoleh dari pengukuran dengan skala ini disebut dengan data ordinal yaitu data yang berjenjang yang jarak antara satu data dengan yang lain tidak sama."

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer yang mencakup semua data yang langsung diperoleh dari responden yang belum diolah.

1. Data Primer

   Data Primer menurut Sugiyono (2012:137) adalah sebagai berikut :

   "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data".

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yaitu pada Wajib Pajak yang terdaftar di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Karees. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan dan mengumpulkan data adalah menggunakan metode survey.

Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi

Populasi merupakan obyek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Wajib Pajak Badan yang terdaftar di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sebanyak 1.269 orang.

Penarikan Sampel

Responden dalam penelitian ini adalah Wajib Pajak Badan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1.269 orang Wajib Pajak Badan. Penarikan sampel dilakuan dengan menggunakan teknik penarikan *Nonprobability Sampling Design* yaitu dengan menggunakan *sampling incidental.* Menurut Sugiyono (2010:218) *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggumpukan data secara primer dengan menyebarkan kuisioner, dari data yang diperoleh dari responden maka perlu dilakukan uji kebenaranya. Untuk menguji kebenaran dan kesungguhan dari jawaban responden diperlukan pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reabilitas.

Uji Validitas

Menurut Cooper yang dikutip Umi Narimawati, dkk. (2010:42), validitas didefinisikan sebagai berikut:

"*Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure*".

Menurut Sugiyono (2012:2), validitas didefinisikan sebagai berikut:

"Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti".

Uji Reliabilitas

Menurut Cooper yang dikutip oleh Umi Narimawati, dkk. (2010:43), realibitas adalah sebagai berikut:

"*Reliability is a characteristic of measurement concerned with accuracy, precision, and concistency*".

Metode Pengujian Data

A. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010:44) menerangkan bahwa analisis deskriptif (kualitatif) adalah sebagai berikut:

"Metode penelitian deskriptif (kualitatif) itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama di lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail."

B. Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2010:8) menjelaskan bahwa analisis verifikatif (kuantitatif) adalah sebagai berikut:

"Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Analisis verifikatif dalam penelitian ini dengan menggunakan alat uji statistik yaitu dengan uji persamaan strukturan berbasis *variance* atau yang lebih dikenal dengan nama *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software *SmartPLS 2.0*.

Menurut Imam Ghozali (2006:1), metode *Partial Least Square* (PLS) dijelaskan sebagai berikut:

> "Model persamaan strukturan berbasis *variance* (PLS) mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (*variable manifest*)".

Penulis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan alasan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten (tidak terukur langsung) yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya (*variable manifest*), serta secara bersama-sama melibatkan tingkat kekeliruan pengukuran (*error*). Sehingga penulis dapat menganalisis secara lebih terperinci indikator-indikator dari variabel laten yang merefleksikan paling kuat dan paling lemah variabel laten yang mengikutkan tingkat kekeliruannya.

Beberapa istilah umum yang berkaitan dengan SEM menurut Hair *et al* (1995), diuraikan sebagai berikut:

a) Konstruk Laten

   Pengertian konstrak adalah konsep yang membuat peneliti mendefinisikan ketentuan konseptual namun tidak secara langsung (bersifat laten), tetapi diukur dengan perkiraan berdasarkan indikator. Konstruk merupakan suatu proses atau kejadian dari suatu amatan yang diformulasikan dalam bentuk konseptual dan memerlukan indikator untuk memperjelasnya.

b) Variabel Manifest

   Pengertian variabel manifest adalah nilai observasi pada bagian spesifik yang dipertanyakan, baik dari responden yang menjawab pertanyaan (misalnya, kuesioner) maupun observasi yang dilakukan oleh peneliti. Sebagai tambahan, Konstrak laten tidak dapat diukur secara langsung (bersifat laten) dan membutuhkan indikator-indikator untuk mengukurnya. Indikator-indikator tersebut dinamakan variabel manifest. Dalam format kuesioner, variabel manifest tersebut merupakan item-item pertanyaan dari setiap variabel yang dihipotesiskan.

c) Variabel Eksogen, Variabel Endogen, dan Variabel Error
Variabel eksogen adalah variabel penyebab, variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel eksogen memberikan efek kepada variabel lainnya. Dalam diagram jalur, variabel eksogen ini secara eksplisit ditandai sebagai variabel yang tidak ada panah tunggal yang menuju kearahnya. Variabel endogen adalah variabel yang dijelaskan oleh variabel eksogen. Variabel endogen adalah efek dari variabel eksogen. Dalam diagram jalur, variabel endogen ini secara eksplisit ditandai oleh kepala panah yang menuju kearahnya.

Adapun langkah-langkah metode *Partial Least Square* (PLS) yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Merancang Model Pengukuran

Model pengukuran (*outer model*) adalah model yang menghubungkan variabel laten dengan variabel *manifest*. Untuk variabel laten hukum pajak terdiri dari 4 variabel *manifest*, kemudian untuk variabel laten sanksi administrasi terdiri dari 3 variabel *manifest*, dan untuk variabel laten kepatuhan wajib pajak terdiri dari 3 variabel *manifest*.

2) Merancang Model Struktural

Model struktural (*inner model*) pada penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen (hukum pajak dan sanksi administrasi) dan satu variabel laten endogen (kepatuhan wajib pajak). *Inner model* yang kadang disebut juga dengan *inner relation structural model dan substantive theory*, yaitu untuk menggambarkan pengaruh antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*, dengan model persamaannya dapat ditulis seperti di bawah ini:

$$\eta j = \Sigma i \beta j i \eta i + \Sigma \gamma j b \xi b + \varsigma j$$

Sumber: Imam Ghozali (2006:22)

Dimana βji dan γjb adalah koefisien jalur yang menghubungkan prediktor endogen dan variabel laten eksogen ξ dan η sepanjang *range* indeks i dan b dan ςj adalah *inner residual* variabel.

3) Membangun Diagram Jalur

Pengaruh antar variabel pada sebuah diagram alur yang secara khusus dapat membantu dalam menggambarkan rangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama. Diagram alur menggambarkan pengaruh antar konstruk dengan anak panah yang digambarkan lurus menunjukkan pengaruh kausal langsung dari suatu konstruk ke konstruk lainnya. Konstruk eksogen, dikenal dengan *independent variable* yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.

4) Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kecocokan model pada *Structural Equation Modelin* melalui pendekatan *Partial Least Square* terdiri dari tiga jenis pengujian model, yaitu uji kecocokan model pengukuran, uji kecocokan model struktural, dan uji kecocokan seluruh model/model gabungan.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial dilakukan melalui uji hipotesis statistik sebagai berikut :

H0 : γ1.1 = 0 : Pengaruh ξ terhadap η tidak signifikan
H1 : γ 1.1 ≠ 0 : Pengaruh ξ terhadap η signifikan
H1 : γ 2.1 = 0 : Pengaruh ξ terhadap η tidak signifikan
H1 : γ 2.1 ≠ 0 : Pengaruh ξ terhadap η signifikan

Statistik uji yang digunakan adalah :

$$t = \frac{\check{\gamma}_{31}}{SE(\check{\gamma}_{31})}$$

Tolak Ho jika thitung > ttabel pada taraf signifikan. Dimana ttabel untuk α = 0,1 sebesar 1,645

Pengujian secara parsial

Hipotesis :

H01 ; γ1.1 = 0, profesionalisme Pemeriksa Pajak tidak berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.

H11 ;γ1.1≠0, profesionalisme Pemeriksa Pajak berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.
H02 ;γ2.1 = 0, remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak..
H12 ;γ2.1 ≠0, remunerasi berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.
Kriteria Pengujian :

Jika t hitung ≥ t tabel (1,645) maka H0 ditolak, berarti Ha diterima.
Jika t hitung ≤ t tabel (1,645) maka H0 diterima, berarti Ha ditolak

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Profesionalisme Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak terdapat korelasi 0,501 artinya hubungan tinggi dan memiliki arah yang positif yang berarti apabila profesionalisme Pemeriksa Pajak meningkat maka kinerja Pemeriksa Pajak juga akan meningkat. Terdapat pengaruh antara profesionalisme Pemeriksa Pajak dengan kinerja Pemeriksa Pajak sebesar 25,1% sedangkan selisihnya sebesar 74,9% merupakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian dari hasil analisis deskriptif membuktikan bahwa profesionalisme Pemeriksa Pajak mempunyai tanggapan responden sebesar 71,3% dan tergolong kategori baik yang artinya profesionalisme Pemeriksa Pajak yang disampaikan Wajib Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sudah baik. Sedangkan hasil analisis deskriptif membuktikan bahwa kinerja Pemeriksa Pajak mempunyai tanggapan responden sebesar 70,48% dan tergolong baik yang artinya kinerja Pemeriksa Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sudah baik.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Remunerasi terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak terdapat korelasi 0,396 artinya hubungan cukup dan memiliki arah yang positif yang berarti apabila remunerasi meningkat maka kinerja Pemeriksa Pajak juga akan meningkat. Terdapat pengaruh antara remunerasi dengan kinerja

Pemeriksa Pajak sebesar 15,7% sedangkan selisihnya sebesar 84,3% merupakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian dari hasil analisis deskriptif membuktikan bahwa remunerasi mempunyai tanggapan responden sebesar 68,7% dan tergolong kategori tinggi yang artinya remunerasi yang disampaikan Wajib Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sudah tinggi. Sedangkan hasil analisis deskriptif membuktikan bahwa kinerja Pemeriksa Pajak mempunyai tanggapan responden sebesar 70,48% dan tergolong baik yang artinya kinerja Pemeriksa Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung sudah baik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil fenomena, kerangka pemikiran, operasional variabel, hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh profesionalisme Pemeriksa Pajak dan remunerasi terhadap kinerja Pemeriksa Pajak Badan di KPP Madya Bandung, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme Pemeriksa Pajak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung, artinya apabila tingkat profesionalisme Pemeriksa Pajak semakin meningkat maka kinerja Pemeriksa Pajak juga akan meningkat.
2. Remunerasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung, artinya apabila semakin tinggi remunerasi maka kinerja Pemeriksa Pajak semakin baik pula.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh profesionalisme Pemeriksa Pajak dan remunerasi terhadap kinerja Pemeriksa Pajak Badan di KPP Madya Bandung, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diadakannya suatu kebijakan yaitu, meningkatkan jumlah Pemeriksa Pajak dengan cara memperbanyak jumlah Pemeriksa Pajak yang berkualitas dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.
2. Kinerja Pemeriksa Pajak akan baik jika remunerasi Pemeriksa Pajak juga tinggi. Oleh sebab itu, pemberian remunerasi Pemeriksa Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung harus lebih adil dan sesuai dengan beban kerja, dimana setiap tahun Wajib Pajak selalu bertambah sehingga perlu adanya peningkatan remunerasi karena sangat berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.

DAFTAR PUSTAKA

SumberBuku:

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya**.**

Barker *et al*.2002.*Research Methods In Clinical Psychology.* John Wiley & Sons Ltd.England.

Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media.

Harsuko Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.

Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

I Gusti Agung Rai. 2009. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS,Cetakan Keempat*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi ke-2. Yogyakarta: YKPN.

Mardiasmo. 2009. *Perpajakan (EdisiRevisi 2009).* Yogyakarta:Andi Yogyakarta.

Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Muhammad Djafar Saidi. 2011. *Kejahatan di Bidang Perpajakan*. *Edisi 1*. Jakarta: Rajawali Pers.

Nanang Martono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Siti Kurnia Rahayu. 2010. *Perpajakan Indonesia: Konsep dan Aspek Formal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Soemarso. 2011. Perpajakan: *Pendekatan Komprehensif*. Jakarta: Salemba Empat.

Sondang Siagian. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV.Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Tony Wijaya. 2013. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Terori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Genesis.

Waluyo. 2013. *Perpajakan Indonesia. Edisi 11*. Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widi Widodo, 2010. *Moralitas, Budaya, Dan Kepatuhan Pajak*. Bandung: Alfabeta.

Sumber Jurnal:

Achmad Gani. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makasar*.Jurnal Aplikasi Manajemen, ISSN. 1693-5241, Vol 7 No. 1, Februari 2009.

Alfrijat, Yaser Saleh.2013. *"The Impact of Accounting Information Systems Used In the Income Tax Department on the Effectiveness of Tax Audit and Collection in Jordan"*, Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS) 5(1):19-25.

Arfiana, Yulita. 2008. *Korelasi Efektifitas Penerapan Teknologi Informasi dalam Sistem AdministrasiPerpajakan Modern dengan Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Grogol Petamburan*. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Intan Nur Kumalasari, dkk. 2015. "*Faktor Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Remunerasi Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pajak*". Jurnal Administrasi Bisnis-Perpajakan (JAB)|Vol. 6 No. 1 2015|*perpajakan.studentjournal.ub.ac.id*.

Maria Mayentina, dkk.2015. *Pengaruh Pelatihan Teknis perpajakan, Akuntabilitas dan Perencanaan Pemeriksaan Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak*. Jurnal Administrasi Bisnis-Perpajakan Vol. 5 No. 2.

Misail Palagia, dkk. 2012. "*Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak*". Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol. 1: 73-78 ISSN 2303-1001.

Sumber Internet:

Fuad Rahmany. 2014. *Dirjen Pajak Curhat Kekurangan Pegawai di Depan DPR*. Diakses melalui http://bisnis.liputan6.com/read/2070751/dirjen-pajak-curhat-kekurangan-pegawai-di-depan-dpr.

Mahendra Siregar. 2013. Wamenkeu: *Evaluasi Kinerja Pegawai Pajak Terus Dilakukan*. Diakses melalui http://www.republika.co.id/berita/nasional/hukum/13/05/17/mmxp7j-wamenkeu-evaluasi-kinerja-pegawai-pajak-terus-dilakukan.

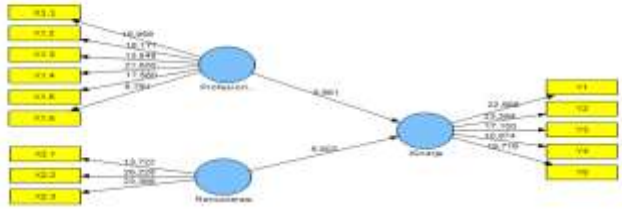
Misbakhun. 2015. *Tunjangan dan Remunerasi Pegawai Pajak tak Naik-Naik*. Diakses melalui http://www.republika.co.id/berita/nasional/politik/15/01/27/niualw-misbakhun-tunjangan-dan-remunerasi-pegawai-pajak-tak-naiknaik.

Setia Untung Arimuladi. 2013. *Kejagung Limpahkan Kasus Pegawai Pajak Sarah Lalo ke Kejari Jakarta Barat*. Diakses melalui http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/hukum/13/10/30/mvhi1o-kejagung-limpahkan-kasus-pegawai-pajak-sarah-lalo-ke-kejari-jakarta-barat

Uce Indahyanti. 2013. PPS-PLS. Diakses melalui http://algol.mdl2.com/pluginfile.php/103/mod_resource/content/1/Pengujian%20Model%20Riset.pdf

LAMPIRAN

Model SEM PLS



Path Jalur

