Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pajak
(Survei Pada Kanwil Jabar I)

DendiSeptiadiSufari

Jurusan Akuntansi Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

The performance of Employees, one of which can be seen from the professionalism of the tax inspectors in conducting tax inspection, some of the factors that affect the performance of an employee that is professionalism, commitment to the organization. The purpose of this study was to find out how big the influence of Professionalism and oajak inspectors organizational commitment to Employee Performance.

The methods used in this research is descriptive and verifikatif methods. The Unit of analysis in this study are employees at the tax services office in the Regional Office of West Primary I, amounting to 50 samples. Statistical testing used is calculation of Pearson's correlation coefficient, Spearman's determination, test hypotheses and also use applications for windows SPSS 18.

The results of this study indicate that there is a strong link between the professionalism and commitment of the Organization's tax inspectors with the performance of employees. In addition, the professionalism of State tax and organizational commitment affect the performance of Employees amounting to 30.6%. This research gives empirical evidence that the application of the professionalism of State tax and organizational commitment affect Performance significantly to Employees At Mike's tax services Office Regional Office of West I.

Key words: Professional tax inspectors, organizational commitment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Jumlah personil pegawai pajak masih mengalami kekurangan. Dia memaparkan saat ini jumlah personil pegawai pajak hanya sekitar 31.500 orang. Dengan jumlah yang sangat terbatas tersebut, pegawai pajak harus melayani sebesar 240 juta jiwa penduduk Indonesia. “Jumlahnya terbatas, ini membuat pegawai pajak tergopoh-gopoh dalam melayani perpajakan kepada masyarakat (Kismantoro Petrus, 2012).

Profesionalisme mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja. Apabila pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan telah menunjukan sikap yang profesional dalam melayani masyarakat, maka hal tersebut telah menunjukan kinerja yang baik (Achmad Gani, 2008:227).

Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan atau bukti yang dilaksanakan secara objektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan (Mardiasmo, 2009:22).

Sesuai surat edaran Direktorat Jendral Pajak Nomor. SE-08/PJ.7/2004 tanggal 6 Desember 2004, jumlah fungsional pemeriksa pajak baik yang ditempatkan pada kantor wilayah, kantor pemeriksaan dan penyidikan pajak maupun kantor pelayanan pajak adalah sebanyak 5.250 orang. Sesuai dengan beban kerjanya, jumlah sumber daya manusia tersebut masih belum memadai. Pengadaan sumber daya manusia tidak dapat dipenuhi segera, meningkat adanya persyaratan kualifikasi dan prosedur *recruitment*. Untuk mengatasi jumlah pemeriksa yang terbatas antara lain adalah meningkatkan kualitas pemeriksa dan melengkapinya dengan teknologi informasi di dalam pelaksanaan pemeriksaan (John Hutagaol, 2007: 67)

Perilaku petugas pemeriksa pajak perlu dibenahi agar lebih profesional, kompeten, dan mandiri. Petugas pemeriksa pajak dan atasannya juga hendaknya mengubah gaya hidup tidak lagi sebagai pejabat, tetapi harus lebih bersikap melayani rakyat, dalam hal ini wajib pajak (Winarto Suhendro, 2010).

Ketua Panja Perpajakan Melchias Markus Mekeng (2011) mengungkapkan, panitia kerja telah menemukan 12 titik rawan penyalahgunaan kewenangan dalam perpajakan. "Hampir semua penyimpangan terjadi di seluruh jajaran Direktorat Jenderal Pajak, mulai dari daerah sampai pusat.

Masih menurut Mekeng (2011) penyalahgunaan wewenang dan pembiaran terhadap pelanggaran perundang-undangan, telah ditemukan banyak pemeriksa pajak tidak profesional. Penyebabnya, kurangnya kemampuan dan integritas. Akibatnya, mutu pemeriksaan rendah.

Kurangnya kompetensi pemeriksa pajak juga bisa dilihat dari pengetahuan mereka soal undang-undang. Menurut Husein, selama ini para pemeriksa adalah akuntan yang kurang memahami ketentuan perundang-undangan (Husein, 2013).

Seperti yang dikatakan Medi Iskandar Zulkarnaen (2012), Tommy Hindratno memberi tahu hasil pemeriksaan pajak kepada wajib pajak. Padahal hal itu diketahui menyalahi aturan Kode Etik Direktorat Jenderal Pajak. Taufiequ Rachman Ruki (2012) mengatakan indikasi dugaan suap dapat diketahui apabila ketetapan yang diterbitkan berdasarkan hasil pemeriksaan pajak tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Sebagai ilustrasi, kurang bayar ditetapkan Rp100 juta, namun setelah dieksaminasi ulang, seharusnya kurang bayar Rp500 juta.

Direktorat Jenderal Pajak akan segera mengganti para pemeriksa pajak amatiran yang selama ini bertugas. Sebagian petugas baru nanti adalah pemeriksa lama yang lolos saringan. ternyata selama ini tak semua petugas pemeriksa pajak merupakan petugas profesional. Malah, sebagian besar dari mereka justru tenaga-tenaga yang tidak mendapat pendidikan khusus. Di kalangan internal Ditjen Pajak, mereka biasa disebut tenaga structural (Amri Zaman, 2013).

Jumlah personil pegawai pajak masih mengalami kekurangan. Dia memaparkan saat ini jumlah personil pegawai pajak hanya sekitar 31.500 orang. Dengan jumlah yang sangat terbatas tersebut, pegawai pajak harus melayani sebesar 240 juta jiwa penduduk Indonesia. “Jumlahnya terbatas, ini membuat pegawai pajak tergopoh-gopoh dalam melayani perpajakan kepada masyarakat (Kismantoro Petrus, 2012).

Profesionalisme mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja. Apabila pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan telah menunjukan sikap yang profesional dalam melayani masyarakat, maka hal tersebut telah menunjukan kinerja yang baik (Achmad Gani, 2008:227).

Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan atau bukti yang dilaksanakan secara objektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan (Mardiasmo, 2009:22).

Sesuai surat edaran Direktorat Jendral Pajak Nomor. SE-08/PJ.7/2004 tanggal 6 Desember 2004, jumlah fungsional pemeriksa pajak baik yang ditempatkan pada kantor wilayah, kantor pemeriksaan dan penyidikan pajak maupun kantor pelayanan pajak adalah sebanyak 5.250 orang. Sesuai dengan beban kerjanya, jumlah sumber daya manusia tersebut masih belum memadai. Pengadaan sumber daya manusia tidak dapat dipenuhi segera, meningkat adanya persyaratan kualifikasi dan prosedur *recruitment*. Untuk mengatasi jumlah pemeriksa yang terbatas antara lain adalah meningkatkan kualitas pemeriksa dan melengkapinya dengan teknologi informasi di dalam pelaksanaan pemeriksaan (John Hutagaol, 2007: 67)

Perilaku petugas pemeriksa pajak perlu dibenahi agar lebih profesional, kompeten, dan mandiri. Petugas pemeriksa pajak dan atasannya juga hendaknya mengubah gaya hidup tidak lagi sebagai pejabat, tetapi harus lebih bersikap melayani rakyat, dalam hal ini wajib pajak (Winarto Suhendro, 2010).

Ketua Panja Perpajakan Melchias Markus Mekeng (2011) mengungkapkan, panitia kerja telah menemukan 12 titik rawan penyalahgunaan kewenangan dalam perpajakan. "Hampir semua penyimpangan terjadi di seluruh jajaran Direktorat Jenderal Pajak, mulai dari daerah sampai pusat.

Masih menurut Mekeng (2011) penyalahgunaan wewenang dan pembiaran terhadap pelanggaran perundang-undangan, telah ditemukan banyak pemeriksa pajak tidak profesional. Penyebabnya, kurangnya kemampuan dan integritas. Akibatnya, mutu pemeriksaan rendah.

Kurangnya kompetensi pemeriksa pajak juga bisa dilihat dari pengetahuan mereka soal undang-undang. Menurut Husein, selama ini para pemeriksa adalah akuntan yang kurang memahami ketentuan perundang-undangan (Husein, 2013).

Seperti yang dikatakan Medi Iskandar Zulkarnaen (2012), Tommy Hindratno memberi tahu hasil pemeriksaan pajak kepada wajib pajak. Padahal hal itu diketahui menyalahi aturan Kode Etik Direktorat Jenderal Pajak. Taufiequ Rachman Ruki (2012) mengatakan indikasi dugaan suap dapat diketahui apabila ketetapan yang diterbitkan berdasarkan hasil pemeriksaan pajak tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Sebagai ilustrasi, kurang bayar ditetapkan Rp100 juta, namun setelah dieksaminasi ulang, seharusnya kurang bayar Rp500 juta.

Direktorat Jenderal Pajak akan segera mengganti para pemeriksa pajak amatiran yang selama ini bertugas. Sebagian petugas baru nanti adalah pemeriksa lama yang lolos saringan. ternyata selama ini tak semua petugas pemeriksa pajak merupakan petugas profesional. Malah, sebagian besar dari mereka justru tenaga-tenaga yang tidak mendapat pendidikan khusus. Di kalangan internal Ditjen Pajak, mereka biasa disebut tenaga structural (Amri Zaman, 2013).

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap mengenai kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini merupakan suatu proses yang berlangsung terus menerus (*kontinyu*) dimana karyawan juga memperlihatkan kepedulian tinggi pada organisasi, sehingga komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang bersifat tahan lama (*durable*) dan stabil. Sebagai suatu sikap, komitmen organisasi merefleksikan suatu respon afektif terhadap organisasi secara keseluruhan, dan bukan hanya pada salah satu aspek pekerjaan tertentu (Luthans, 2002:235).

Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh berbagai hal, diantaranya komitmen, profesionalisme, dan tingkat kompetensi terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi (Rafina dan Hana Friska, 2011)

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Diana Sulianti, 2009:32).

1.2Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Pegawai di KPP Wilayah Bandung.
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di KPP Wilayah Bandung.

1.3 Maksud Penelitian

Maksud penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data sebagai bukti empiris dari model penelitian yang dikaji. Pengumpulan data dan informasi yang menjadi titik perhatian dalam profesionalisme pemeriksaan pajak dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

1.4 TujuanPenelitian

Adapun tujuan penelitian yang dapat dirumuskan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Pegawai di KPP Wilayah Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di KPP Wilayah Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah dapat bermanfaat secara praktis sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
   Kegunaan penelitian ini bagi penulis adalah dapat menambah wawasan dan pengetahuan ilmu akuntansi perpajakan khususnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh profesionalisme pemeriksa pajak dan komitmen organisasi.
2. Bagi Instansi
   Hasil penelitian dapat memberikan pandangan dan masukan kepada KPP Pratama di Wilayah Bandung mengenai profesionalisme pemeriksa pajak, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang kajian yang sama, yaitu mengenai profesionalisme pemeriksa pajak, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

II. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

2.1 KajianPustaka

2.1.1 Profesionalisme Pemeriksa

Menurut Siagian (2009:163) profesionalisme adalah :

"Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana denganmututinggi, waktu yang tepat, cermat, dan denganprosedur yang mudahdipahami dan diikutiolehpelanggan".

Sedarmayanti (2004:157) mengungkapkanbahwa :

"Profesionalismeadalahsuatusikapataukeadaandalammelaksanakanpekerjaandenganmemerlukankeahlianmelaluipendidikan dan pelatihantertentu dan dilakukansebagaisuatupekerjaan yang menjadisumberpenghasilan."

Menurut Siagian (2009:163) indikator profesionalisme adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Kualitas
3. Saran dan Prasaran
4. Jumlah SDM
5. Teknologi Informasi
6. Keandalan

Pemeriksa Pajak

Berdasarkan ketentuan Dalam Pasal 1 angka 24 KUP yang dikutip oleh Siti Kurnia Rahayu (2007:7) Pemeriksaan adalah :

"Serangkaian kegiatan untuk mencari, mengumpulkan, mengolah data dan atau keterangan lainnya untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan peraturan perundang-undangan".

Menurut Burton (2001:57) dalam bukunya yang berjudul "Hukum Pajak" mengemukakan, bahwa:

"Pemeriksaan pajak merupakan salah satu hak yang dimiliki aparat pajak sesuai pasal 20 Undang-Undang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.Pemeriksaan pajak dalakukan oleh pemeriksa pajak yang telah memiliki tanda pengenal pemeriksa serta dilengkapi Surat Perintah Pemeriksaan yang harus diperlihatkan kepada wajib pajak yang akan diperiksa".

MenurutMardiasmo (2009:51) yang menjadisasaranpemeriksaanmaupunpenyelidikanadalahuntukmencariadanya :

a. Interpretasi undang-undang yang tidak benar.
b. Kesalahan hitung.
c. Penggelapan secara khusus dari penghasilan.
d. Pemotongan dan pengurangan tidak susungguhnya, yang dilakukan wajib pajak dalam melaksanakan kewajiban perpajakannya.

2.1.2 KomitmenOrganisasi

MenurutMahisdan Jackson (2000) dalamSopiah (2008: 155) memberikandefinisi,

"*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*". (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Menurut Lincoln (1994) dalam Sopiah, (2008: 155), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Menurut Mowday (1998) dalam Sopiah (2008: 165) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
2. Keinginan untuk bekerja keras.
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung (WIbowo, 2007:7)

Kinerja menurut Mahsun (2006:25) diartikan sebagai berikut

“kinerja (performance) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”.
Ada beberapa pengukuran kinerja pegawai menurut Gomes (2003 : 134) adalah sebagai berikut :
Indikator-indikator kinerja pegawai, sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Keterkaitan Profesionalisme Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ahcmad Gani (2009) dalam penelitiannya mengatakan Profesionalisme mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja. Apabila pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan telah menunjukan sikap yang professional dalam melayani masyarakat, maka hal tersebut telah menunjukan kinerja yang baik**.**

Menurut Wirawan (2008:123) Karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, peningkatan profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja dan kepuasan bagi karyawan.

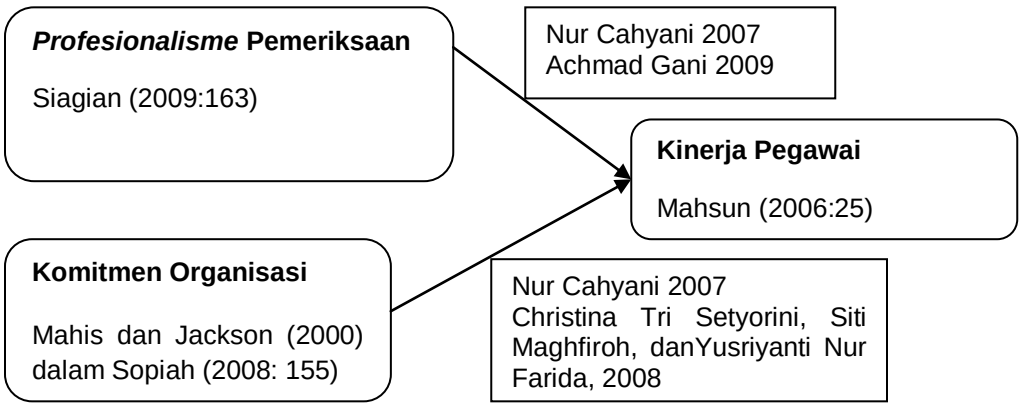
2.2.2 Keterkaitan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organsasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja (Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012).

Daft mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi (Daft, 2003 : 11).

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



III. ObjekdanMetodePenelitian

Dalam hal ini, objek penelitian dalam penelitian ini adalah profesionalisme pemeriksaan pajak, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pelayanan Pajak yang berada di Kanwil Jawa Barat I.

3.1 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaannya penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan penelitian verifkatif yang dijelaskan melalui pengumpulan data di lapangan.

3.2 Desain Penelitian

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2010:30) menyatakan bahwa:

"Proses penelitian meliputi :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena. Membuat identifikasi masalah berdasarkan latar belakang penelitian sehingga mendapatkan judul sesuai dengan masalah yang ditemukan. Identifikasi masalah diperoleh dari adanya fenomena yang terjadi di masyarakat.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.Dalam penelitan ini permasalahan yang terjadi difokuskan pada kepatuhan pajak. Oleh karena itu penulis mengambil judul Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Administrasi Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak.
3. Menetapkan rumusan masalah. Merupakan pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :
   a. Bagaimanakualitaspelayananpada KPP PratamaMajalaya.
   b. Bagaimana administrasi perpajakan pada KPP Pratama Majalaya.
   c. Bagaimana kepatuhan wajib pajak pada KPP Pratama Majalaya.
   d. Seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan pajak dan administrasi perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak pada KPP Pratama Majalaya secara parsial dan simultan.
4. Menetapkan tujuan penelitian. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan dan administrasi perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak.
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori. Dalam penelitian ini penulis menetapkan hipotesis bahwa kualitas pelayanan dan administrasi perpajakan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan. Pengukuran variabel dengan skala ordinal karena data yang diukur berupa tingkatan, namun akan dilakukan interval dengan metode MSI (*Method Succesive Interval*).
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, teknik pengumpulan yang digunakan berupa kuesioner dan wawancara.
8. Melakukan analisis data. Metode analisis yang digunakan penulis adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode *descriptive analisys* digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ke empat menggunakan metode *verifikatif*.
9. Melakukan pelaporan hasil penelitian."

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang Digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	*Descriptive*	*Descriptive*dan *Survey*	Pegawai Pajak	*Cross Sectional*
T-2	*Descriptive*	*Descriptive* dan *Survey*	Pegawai Pajak	*Cross Sectional*

Sumber : Umi Narimawati (2007:85)

3.3 Operasional Variabel

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala	No Kuisioner
Profesionalisme Pemeriksaan Pajak (X1)	Profesionalisme adalah 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. Siagian (2009:163)	1. Kemampuan 2. Kualitas 3. Jumlah SDM 4. Teknologi Informasi Keandalan	Ordinal	1 - 5
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008:155)	1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi 2. Keinginan untuk bekerja keras 3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.	Ordinal	6 - 12
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai, 2005:14)	1. *Quantity of work* 2. *Quality of work* 3. *Job Knowledge* 4. *Creativeness* 5. *Cooperation* 6. *Dependability* 7. *Initiative* 8. *Personal Qualities* *Gomes (2003:134)*	Ordinal	13 - 19

3.4 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer pengertian data primer menurut Boediono (2001:7) menyatakan bahwa :

> "Data Primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan atau yang memakai data tersebut."

Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respoden yaitu pegawai pajak bagian pemeriksa di Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I.

3.5 Populasi dan Penarikan Sample

Dalam melaksanakan penelitian ini, terlebih dahulu akan dijelaskan mengenai populasi yang kan diteliti sehingga dapat diperoleh keputusan apakah penelitian ini memerlukan sampel atau tidak dan bagaimana cara pengambilan sampel tersebut.

1. Populasi

   Definisi populasi menurut Boediono (2001:1) menyatakan bahwa :

   "Populasi sebagai suatu keseluruhan pengamatan atau obyek yang menjadi perhatian kita."

Tabel 3.4
Jumlah Pegawai Seksi Pemeriksaan pada Masing-Masing KPP di Kanwil Jabar I

No	Nama KPP	Jumlah Pegawai
1.	KPP Pratama Bandung Karees	5
2.	KPP Pratama Bandung Cicadas	7
3.	KPP Pratama Bandung Tegalega	5
4.	KPP Pratama Cibeunying	6
5.	KPP Pratama Bandung Bojonegara	5
6.	KPP Pratama Bandung Cimahi	7
7.	KPP Pratama Bandung Soreang	7
8.	KPP Pratama Bandung Sumedang	3
9.	KPP Madya Bandung	5
Jumlah		50

2. Sampel

   Definisi sampel menurut Boediono (2001:1) menyatakan bahwa :

   "Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi perhatian kita.Penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampling yang tepat."

Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Sampling Insidental* dilakukan secara acak berdasarkan unit lokasi pegawai pajak dan jumlah responden masing-masing tanpa memperhatikan strata, karena untuk menghilangkan kemungkinan bias.

Karena populasi kurang dari 50, maka penentuan sampel di lakukan dengan sensus, dimana populasi sama dengan sampel.

3.6Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya, maka data harus dikumpulkan dengan cara atau proses yang benar.

Data primer ini dapat didapatkan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Observasi (pengamatan langsung), Boediono (2001:13) menyatakan bahwa :
   "Observasi yaitu cara mengumpulkan data dengan mengamati dan mengobservasi obyek penelitian atau peristiwa/kejadian baik berupa manusia, benda mati, maupun alam."
   Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan instansi yang berhubungan dengan variabel penelitian.

2. Wawancara (*interview*), Boediono (2001:11) menyatakan bahwa :
   "Wawancara yaitu cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan tatap muka secara langsung antara orang yang bertugas mengumpulkan data dengan orang yang menjadi sumber data atau obyek penelitian."
   Tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kualitas pelayanan dan administrasi perpajakan pengaruhnya terhadap kepatuhan wajib pajak.
3. Kuesioner, Boediono (2001:12) menyatakan bahwa :
   "Kuesioner yaitu cara mengumpulkan data dengan mengirim kuesioner yang berisi pertanyaan yang ditujukan kepada orang yang menjdi obyek penelitian sehingga jawabannya tidak langsung diperoleh."
   Kuesioner yang diberikan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Hasil dari kuesioner ini yang berupa data-data mengenai kualitas pelayanan dan administrasi perpajakan pengaruhnya terhadap kepatuhan wajib pajak.
4. Studi kepustakaan (*library research*). Penelitian ini dilakukan untuk menghimpun teori-teori, pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan secara *literature* lainnya yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalam rangka melakukan pembahasan. Landasan teori ini digunakan sebagai pembanding dengan kenyataan di perusahaan.

3.7Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Rancangan Analisis
1. Analisis Kualitatif
2. Analisi Kuantitatif
   - Uji Asumsi Klasik
   - Analisis Regresi Linier Sederhana
   - Analisis Korelasi *(Pearson)*
   - Koefisien Determinasi

Rancangan Pengujian Hipotesis
1. Menentukan Hipotesis Statistik

   Ho : þ = 0 , secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antarakualitas pelayanan pajak dan pemeriksaan pajak terhadap kepatuhan pajak.
   Hi : þ ≠ 0 , secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan pajak dan pemeriksaan pajak terhadap kepatuhan pajak.
2. Uji Hipotesis uji "t"
   Kriteria : Ha diterima jika t hitung ≥ t tabel
   Ha ditolak jika t hitung ≤ t tabel
3. Menggambarkan daerah Penerimaan dan Penolakan

IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

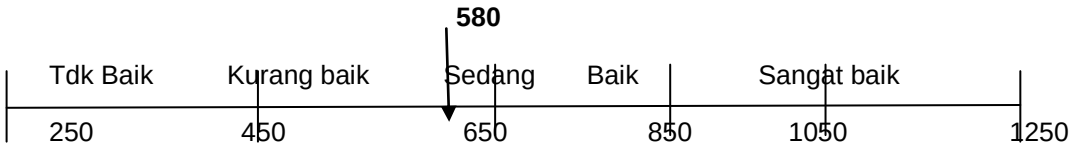
4.1 Analisis ProfesionalismePemeriksaPajak

Tabel 4.15
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai
Indikator Profesionalisme Pemeriksaan Pajak

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kritria

kemampuan	125	250	50	Kurang Baik
kualitas	114	250	45,6	Kurang Baik
jumlah SDM	116	250	46,4	Kurang Baik
teknologi informasi	112	250	44,8	Kurang Baik
keandalan	113	250	45,2	Kurang Baik
Total	580	1250	46,40	Kurang Baik

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.15 di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:



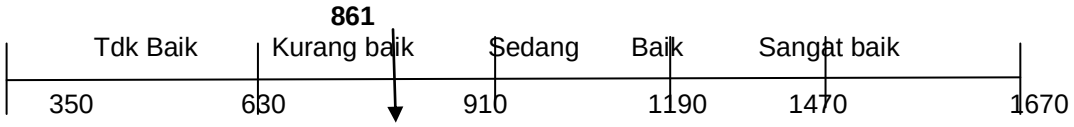
Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel profesionalisme pemeriksaan pajaksebesar 580 berada di antara interval 450-650. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme Pemeriksaan Pajak berada dalam kategori kurang baik.

4.2 Analisis Komitmen Organisasi

Tabel 4.19
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai
Indikator Komitmen Organisasi

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kritria
Keinginan untuk bekerja keras	122	250	48,80	Kurang baik
Penerimaan terhadap tujuan organisasi	255	500	51,00	Kurang baik
Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.	484	1000	48,40	Kurang baik
Total	861	1750	49,20	

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.19 di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:



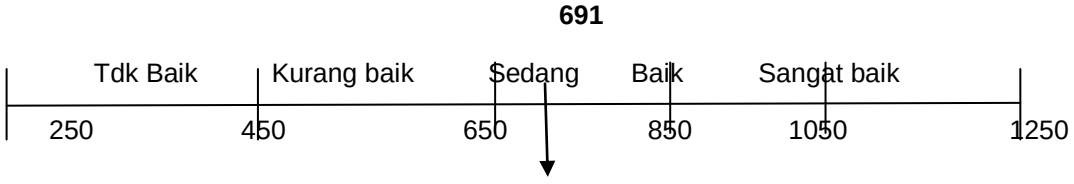
Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel komitmen organisasi sebesar 861 berada di antara interval 630-910. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasiberada dalam kategori kurang baik.

4.3 AnalisisKinerja Pegawai

Tabel 4.27
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Indikator Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kritria
Quality of work	140	250	56	Cukup Baik
Quality of work	132	250	52,8	Cukup Baik
Job Knowledge	149	250	59,6	Cukup Baik
Creativeness	129	250	51,6	Cukup Baik
Cooperation	141	250	56,4	Cukup Baik
Dependability	160	250	64	Cukup Baik
Personal Qualities	144	250	57,6	Cukup Baik
Total	691	1250	55,28	Cukup Baik

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.27 di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel komitmen organisasi sebesar 691 berada di antara interval 650-850. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori sedang.

4.4 Koefisien Kolerasi Profesionalisme Pemeriksa Pajakterhadap Kinerja pegawai

Adapun variabel yang diukur adalah Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan kinerja pegawai. Hasil pengukuran besarnya hubungan terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.34
Kolerasi Antara Profesionalisme Pemeriksa Pajak terhadap kinerja pegawai

Correlations

		y	x1	x2
Pearson Correlation	Y	1.000	.445	.494
	x1	.445	1.000	.454
	x2	.494	.454	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.001	.000
	x1	.001	.	.000
	x2	.000	.000	.
N	Y	50	50	50
	x1	50	50	50
	x2	50	50	50

4.5 Koefisien Kolerasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Adapun variabel yang diukur adalah Komitmen Organisasi dan kinerja pegawai. Hasil pengukuran besarnya hubungan terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.35
Kolerasi Antara Komitmen Organisasiterhadap kinerja pegawai
Correlations

		Y	x1	x2
Pearson Correlation	Y	1.000	.445	.494
	x1	.445	1.000	.454
	x2	.494	.454	1.000

Sig. (1-tailed)	Y	.	.001	.000
	x1	.001	.	.000
	x2	.000	.000	.
N	Y	50	50	50
	x1	50	50	50
	x2	50	50	50

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jabar I, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme pemeriksa pajak pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I secara umum sudah cukup baik. Berdasarkan kemampuan, kualitas, jumlah SDM, teknologi informasi, dan keandalan kurang baik. Profesionalisme pemeriksa pajak adalah salah satu pengaruh dalam proses peningkatan kinerja pegawai. Arah hubungan positif menunjukan bahawa semakin baik profesionalisme pemeriksa pajak maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I. Sebaliknya semakin tidak baik profesionalisme pemeriksa pajak maka akan menerunkan kinerja pegawai.
2. Komitmen organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I secara umum kurang baik. Demikian juga bila dilhat berdasarkan indicator keinginan untuk bekerja keras, penerimaan terhadap tujuan organisasi, dan hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi semuanya kurang baik. Komitmen organisasi adalah salah satu pengaruh dalam proses peningkatan kinerja pegawai. Arah hubungan positif menunjukan bahawa semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I. Sebaliknya semakin tidak baik komitmen organisasi maka akan menerunkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa Profesionalisme pemeriksa pajak dan komitmen organisasi telah terbukti memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan pada KPP di Kanwil Jawa Barat 1 untuk itu peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan masukkan kepada KPP di Kanwil Jawabarat 1 antara lain sebagai berikut:

1. Profesionalisme pemeriksa pajak pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I kurang baik. Namun apabila dilihat pada komponen rentang kendali perlu ditingkatkan kembali. Pendistribusian tugas dari atasan kebawahan pimpinan lebih memperhatikan beban kerja yang akan di emban oleh pegawi dalam organisasi dan penyesuaian jumlah personil dan jabatan agar sesuai dengan struktur organisasi, sehingga pegawai bisa lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya.
2. Komitmen Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I kurang baik. DJP harus bisa memacu agar individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya agar tercipta kinerja yang baik.

VI. DaftarPustaka

AchmadGani. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makasar*. JurnalAplikasiManajemen, ISSN. 1693-5241, Vol 7 No. 1, Februari 2009

Agus Martowardojo, http://bisnis.liputan6.com/read/559997/menkeu-masih-ada-pegawai-pajak-tak-berkomitmen-berantas-korupsi. 12 April 2013

ArifMahmudin.*585 Pegawai Pajak Dikenai Sanksi.* http://bisnis keuangan. kompas.com/read/2010/10/29/18101954/585Pegawai Pajak Dikenai SanksiJumat, 29 Oktober 2010 | 18:10 WIB

Boediono, Wayan Koster, 2002.*Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Daft, R. L. 2003. *Manajemen. Jilid 2.Alih Bahasa : Emil Salim &Iman Karmawan*. Jakarta: PenerbitErlangga.

DeaIrnita Maharani, SE. danDr. AhyarYuniawan, SE.,MSi. 2011. " *PengaruhBudayaOrganisasi Dan IklimOrganisasiTerhadapKinerjaKaryawanStudiPada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Di Kota Semarang".*JurnalManajemenBisnis, ISSN. 2088-7086,Vol.I No.1, September 2011

Diana Sulianti K. L. Tobing. 2009. *"Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara".* Jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.11, no. 1, maret 2009: 31-37

Dwiyanto, Agus, 2011, *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi,* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

EkoPrasojo. *Korupsi dan Reformasi Birokrasi*, www.nasional.kompas.com/read/2012/03/09/02120526/Korupsi dan. Reformasi Birokrasi. 9 Maret 2012 | 02:12 WIB

Faustino Cardoso Gomes (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.

Fuad Rahmany. *Telat Masuk Kerja, Remunerasi Pegawai Pajak Dipotong 37,5%.* http://finance.detik.com/read/2010/10/29/150755/1478794/4/telat-masuk-kerja-remunerasi-pegawai-pajak-dipotong-375.Jumat, 29/10/2010 15:07 WIB

Fuad Rahmany. www.pajak.go.id. *Reformasi Birokrasi untuk kesejahteraan masyarakat* Senin, 1 Oktober 2012 - 10:08

Ilyas B, Wirawan & Richard Burton. 2001. *Hukum Pajak*. Edisi ke 4. Jakarta: Salemba Empat

Jhon, http://kpk.go.id/id/berita/berita-sub/981-kpk-tangkap-pegawai-pajak-dan-pengusaha. 10 April 2013

Juniarti Indira, Ashari Bunya anudin, 2006, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Islam Dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi.*

Kurniawan, Agung, 2005,*Transformasi Pelayanan Publik,* Yogyakarta: Pembaruan

Luthans. 2002. *Organizational Behavior*. Edisi Ke-9. New York : McGraw-Hill

Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:FE UGM.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT, Remaja Rosda Karya, Bandung, Tahun 2000 Halaman 164.

Mangkunegara A.A Anwar Prabu 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Cetakan Pertama, Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mangkunegara, P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.* Remaja Rosda Karya, Bandung.

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

Maria M. Ratna Sari dan Ni NyomanAfriyanti. 2011.*PengaruhKepatuhanWajibPajak dan PemeriksaanPajakterhadapPenerimaanPphPasal 25/29 WajibPajakBadanPadaKppPratama Denpasar Timur*.

Melchiasmarkusmekeng.www.bisnis.news.viva.co.id. 12 titikrawanpenyalahgunaanwewenangpajak, Selasa, 25 Januari 2011, 22:16

Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*.Jakarta: PT. Alex Media Komputindo

Narimawati, Umi; Anggadini, S.D. & Ismawati, L. 2010.*Penilisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi: Genesis

Nawawi, H. Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta, Tahun 1997, Halaman 89.

Nur Cahyanai dan Ahyar Yuniawan. 2010. "*Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan".* Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2010, Hal. 10 – 23 Vol. 17, No. 1 ISSN: 1412-3126

Priantara, Diaz. 2002. *Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak*. Djambatan. Jakarta

Prianto Budi Saptono. *Teknis praktis dalam menghadapi pemeriksaan pajak*. http://pratamaindomitra.co.id/training-pajak-teknik-praktis-dalam-menghadapi-pemeriksaan-pajak.html. Rabu, 24 Oktober 2012 09.00 s.d 16.00 WIB.

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

Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. MandarMaju, Bandung.

Sedarmayanti, 2004, *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) BagianKedua: Membangun Manajemen Sistem Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan yang Baik*), Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P., 2009,*AdministrasiPembangunan,* Jakarta: BumiAksara.

Soemarso, S.R. 2007.*Perpajakan :Pendekatan Komprehensif.* Jakarta : Salemba Empat.

Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sugiyono (2009).*Metode Penelitian dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta

Sugiyono (2010).*MetodePenelitianKuantitatifKualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

SukiatoOyong. *SengketaPajakDiawali dari PemeriksaanPajak.* www.economy.okezone.com. Jum'at, 12 Oktober 2012 13:08 wib

Suryohadi. 2013*. Benahi Pemeriksa Pajak. lipsus. kompas.com/jalanjalan/read/2010/04/14/08520367/Benahi Pemeriksa Pajak,* Kamis, 17 Januari 2013

Syahab M Zakiah dan Hantoro.2008. "*Pengaruh Penagihan Pajak Dan Surat Paksa Pajak Terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan pajak Badan. Jurnal ekonomi bisnis".*No. 2, Vol. 13 h.138

Umar, Husein (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: GramediaPustakaUtama

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja GrafindoPersada

Yulina Setiawati .*Pemerintah Akan Nilai Kinerja PNS Setahun Sekali.* http://economy.okezone.com/read/2012/11/02/20/712662/pemerintah-akan-nilai-kinerja-pns-setahun-sekali. Jum'at, 2 November 2012 11:54 wib

Zulfikar Thahar. *Telat Ngantor, Pegawai Pajak Kena Sanksi Rp 400 Ribu.* www.managementfile.com/journal.php?id=696&sub=journalpage=tax&awal=10 Kamis, 05 Agustus 2010 18.43 WIB

LAMPIRAN :

Reliability Statistics
komitmen organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	7

Validitas komitmen organisasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00006	14.7800	22.216	.369	.780
VAR00007	14.6000	20.082	.536	.750
VAR00008	14.7400	18.237	.687	.716

VAR00009	14.8400	20.953	.465	.764
VAR00010	14.8200	21.008	.469	.763
VAR00011	14.7800	19.481	.613	.734
VAR00012	14.7600	21.860	.408	.774

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics kinerja pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	7

Validitas kinerja pegawai

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00013	14.5800	17.636	.577	.689
VAR00014	14.5600	21.435	.475	.762
VAR00015	14.3800	19.791	.404	.729
VAR00016	14.2000	18.490	.487	.711
VAR00017	14.3400	16.188	.703	.654
VAR00018	14.4400	19.639	.380	.734
VAR00019	14.4200	19.106	.450	.719

Reliability

Reliability Statistics profesionalisme pemeriksaan pajak

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	5

Validitasvariabelprofesonalismepemeriksaanpajak

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	9.1000	12.786	.448	.819
VAR00002	9.3200	11.283	.657	.754
VAR00003	9.2800	11.063	.809	.710
VAR00004	9.3600	11.664	.606	.771
VAR00005	9.3400	13.127	.497	.801

Tabel 4.36 Uji F Secara Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.540	2	56.770	10.346	.000[a]
	Residual	257.904	47	5.487		
	Total	371.444	49			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Tabel 4.37 Uji T Secara Parsial Variabel Profesionalisme pemeriksa pajak dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.494	1.246		11.634	.000					
	x1	.181	.089	.278	2.037	.047	.445	.285	.248	.794	1.260
	x2	.195	.072	.368	2.698	.010	.494	.366	.328	.794	1.260

a. Dependent Variable: y