# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

## 2.1 Kajian Pustaka

Memuat konsep-konsep teoritis yang digunakan sebagai kerangka atau landasan untuk menjawab masalah penelitian, yang difokuskan pada literatur-literatur yang membahas konsep penelitian.

### 2.1.1 Profesionalisme Pemeriksa

#### 2.1.1.1 Pengertian Profesionalisme Pemeriksa

Menurut Siagian (2009:163) 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".

Sedarmayanti (2004:157) mengungkapkan bahwa :

"Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan."

Atmosoeprapto dalam Kurniawan (2005:74), menyatakan bahwa:

"Profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (competensi), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge)*, keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu."

Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011:157) adalah :

"Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik."

### 2.1.1.2 Indikator Profesionalisme

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

a. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya
b. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan
c. Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
d. Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki
e. Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi
f. Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama

### 2.1.1.3 Pengertian 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 Mardiasmo (2009:50)mengemukakan bahwa pemeriksaan adalah :

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

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".

Menurut Soemarso S.R. (2007:60) mengemukakan bahwa :

"Pemeriksaan pajak adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh kantor pajak terhadap Wajib Pajak untuk mencari dan mengumpulkan data atau keterangan lainnya guna penetapan besarnya pajak yang terutang dan/atau tujuan lain dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan."

Dari definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pemeriksaan pajak adalah serangkaian kegiatan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.

Menurut Mardiasmo (2009:51) yang menjadi sasaran pemeriksaan maupun penyelidikan adalah untuk mencari adanya :

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.

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor Pemeriksaan Pajak

Dalam melakukan pemeriksaan pajak, ada tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh pemeriksa pajak, berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 545/KMK.04/2000 yang dikutip Siti Kurnia Rahayu (2010:255) menjelaskan tahapan pemeriksaan pajak sebagai berikut:

1. Kualitas Auditor

a. Pendidikan

Telah mendapat pendidikan teknis yang cukup dan memiliki keterampilan sebagai Pemeriksa Pajak

b. Integritas Pemeriksaan

Bekerja jujur, bertanggung jawab, penuh pengabdian, bersikap terbuka, sopan, dan obyektif, serta menghindari diri dari perbuatan tercela.

c. Pelatihan

Menggunakan keahliannya secara cermat dan seksama serta memberikan gambaran yang sesuai dengan keadaan sebenarnya tentang wajib pajak.

2. Pelaksanaan Pemeriksaan

Pelaksanaan pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan pemeriksa dan meliputi:

1. Pemeriksaan di Tempat Wajib Pajak
2. Melakukan Penilaian Atas Sistem Pengendalian Intern (SPI)
3. Melakukan Pemeriksaan Buku, Catatan, dan Dokumen
4. Memberitahukan Hasil Pemeriksaan Kepada Wajib Pajak
5. Melakukan Pembahasan Akhir Hasil Pemeriksaan

a. Pemeriksaan di tempat Wajib Pajak dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan Pemeriksa di tempat/lokasi Wajib Pajak untuk mencari, mengumpulkan, mengolah data dan atau keterangan lainnya guna mengetahui dan mendapatkan fakta-fakta yang berkaitan dengan kegiatan usaha Wajib Pajak, mengetahui dan menilai Sistem Pengendalian Intern, serta untuk meyakinkan kebenaran atau keberadaan fisik aktiva tetap yang dilaporkan dan kepemilikannya dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.
b. Melakukan Penilaian Atas Sistem Pengendalian Intern (SPI)
   Sistem ini terdiri dari kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen keyakinan memadai bahwa tujuan dan sasaran satuan usaha dapai dicapai.Kebijakan dan prosedur ini seringkali disebut pengendalian, dan secara bersama-sama membentuk struktur pengendalian intern suatu bentuk usaha.
   Untuk mengetahui lemah/kuatnya Sistem Pengendalian *Intern* (SPI) sebagai dasar untuk menentukan luasnya cakupan pemeriksaan dan dalamnya pengujian-pengujian yang akan/harus dilakukan.
c. Melakukan Pemeriksaan Buku, Catatan, dan Dokumen
   Pemeriksaan buku, catatan, dan dokumen merupakan jantung dari tahap pelaksaan pemeriksaan. Seluruh rangkaian persiapan pemeriksaan sampai dengan langkah penilaian SPI tidak akan berarti apa-apa jika tidak disertai dengan langkah pemeriksaan buku-buku, catatan dan dokumen Wajib Pajak. Temuan atau koreksi bukanlah suatu sulap yang bias hadir begitu saja hanya dengan menjentikan jari.Langkah pemeriksaan buku, catatan dan dokumen dilakukan dengan berpedoman pada program pemeriksaan yang telah disusun dan dimutakhirkan. Pemeriksaan ini dapat dilakukan dengan suatu teknik dan metode-metode tertentu.

d. Memberitahukan Hasil Pemeriksaan Kepada Wajib Pajak
   1. Memberitahukan secara tertulis koreksi fiskal dan perhitungan pajak terutang kepada Wajib Pajak.
   2. Melakukan pembahasan atas temuan dan koreksi fiskal serta perhitungan pajak terutang dengan Wajib Pajak.
   3. Memberikan kesempatan kepada Wajib Pajak untuk menyampaikan pendapat, sanggahan, persetujuan atau meminta penjelasan lebih lanjut mengenai temuan dan koreksi fiskal yang telah dilakukan.

e. Melakukan Pembahasan Akhir Hasil Pemeriksaan

Tujuan melakukan pembahasan akhir hasil pemeriksaan adalah sebagai upaya memperoleh pendapat yang sama dengan Wajib Pajak atas temuan pemeriksaan dan koreksi fiscal terhadap seluruh jenis pajak yang diperiksa. Hasil pembahasan tersebut dituangkan dalam Berita Acara Hasil Pemeriksaan yang harus ditandatangai oleh Wajib Pajak dan pemeriksa disertai lampiran yang menyebutkan jumlah koreksi dan jumlah pajak terutang yang disetujui oleh Wajib Pajak dan Pemeriksa.

### 2.1.2 Komitmen Organisasi

#### 2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mahis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008: 155) memberikan definisi,

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

Menurut Lincoln (1994) dalam Sopiah, (2008: 155), komitmen organisasionalmencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota padaorganisasi.

Blau dan Boal (1995) dalam Sopiah, (2008: 155) komitmen organisasionaldidefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka darikaryawan terhadap organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasiadalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dariorganisasi.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh gunakepentingan organisasi.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

### 2.1.2.2 Bentuk Komitmen Organisasi

Kanter (1986) dalam Sopiah (2008: 158), mengemukakan adanya tiga bentukkomitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yangberhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasidan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi;
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadaporganisasi akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Initerjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasimerupakan norma-norma yang bermanfaat;
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada normaanggota organisasi yang memberikan perilaku yang diinginkannya. Norma yang dimilikiorganisasi mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith (1998) dalam Sopiah, (2008: 157) ada tigakomponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasikarena adanya ikatan emosional;
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatuorganisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidakmenemukan pekerjaan lain;

3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahanmenjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadaporganisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

### 2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Juniarti, (2006: 15) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila tiapindividu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi danatau profesi meliputi *identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuanorganisasi, *involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwapekerjaannya adalah menyenangkan, dan *loyality* yaitu perasaan bahwa organisasiadalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008: 163) mengemukakan empat factor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja,kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkatkesulitan dalam pekerjaan.
3. Karekteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi(sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkatkomitmen karyawan pada organisasi.Karyawan yang baru beberapa tahun bekerjadan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yangberlainan dalam organisasi.

### 2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

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

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.

2. Keinginan untuk bekerja keras.

3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

## 2.1.3 Kinerja Pegawai

### 2.1.3.1 Pengertian Kinerja

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”.

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2000:164) kinerja diartikan sebagai :

”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”Sedangkan menurut Nawawi. H. Hadari (1997:89), yang dimaksud dengan kinerja adalah :

”Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental”

Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan (Mangkunegara 2005:43).

Pendapat lain mengenai definisi kinerja yang diberikan oleh Veithzal Rivai (2005:15), sebagai berikut:

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### 2.1.3.3 Pengukuran Kinerja Pegawai

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.

Sedangkan menurut T.R. Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

a. *Prom Quality of Work* (Kualitas Kerja)
b. *Promptness* (Ketepatan Waktu)
c. *Initiative* (Inisiatif)
d. *Capability* (Kemampuan)
e. *Communication* (Komunikasi)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*)dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2000: 67):

a. Pengetahuan (*knowledge*)
   Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.
b. Ketrampilan (*skill*)
   Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.Seperti ketrampilan konseptual (*Conseptual Skill*), ketrampilan manusia (Human Skill), dan Ketrampilan Teknik (Technical Skill).
c. Kemampuan (*ability*)
   Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.
d. Motivasi (*Motivation*)
   Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaiknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.
   Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:16-17) adalah sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.Konsentrasi yang baik ini merupakanmodal utama individu manusia untu mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008: 155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat

terhadap organisasi.Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

### 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).

Menurut Nur Cahyani dan Ahyar Yuniawan (2007) dalam penelitiannya mengatakan bahwa ada pengaruh yang searah antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

### 2.2.3 Hasil Peneliti Sebelumnya

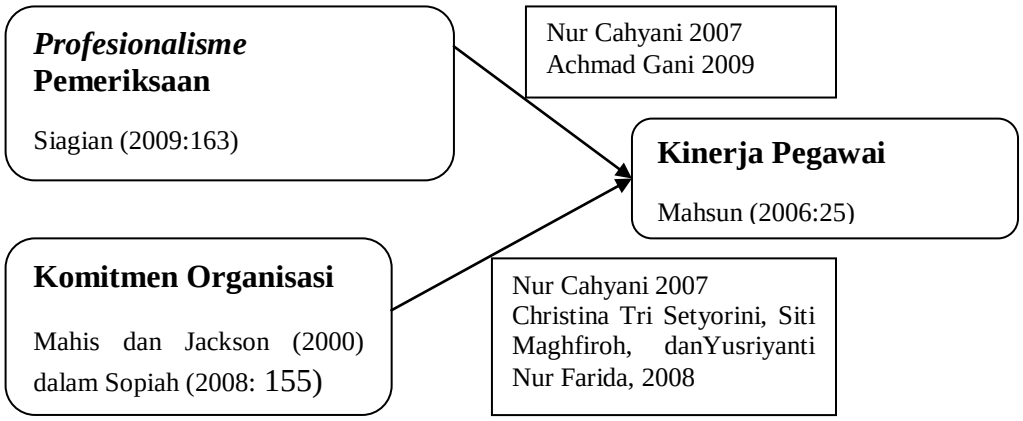
**Tabel 2.1**
**Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian sebelumnya**

| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak, kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Nur Cahyani dan Ahyar Yuniawan, 2007) | Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara profesionalisme pemeriksa pajak dengan kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian Sagie dan | Sama-sama meneliti profesionalisme pemeriksaan pajak, komitmen organisasi dan kinerja karyawan | Tidak meneliti kepuasan kerja |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Krausz (2003) dan Cohen dan Kol, (2004) yang menyatakan bahwa profesionalisme pemeriksa pajak berhubungan positif terhadap kinerja karyawan | | |
| 2 | Pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMPN Pamulang-Tangeerang Selatan (Corry Yohan, 2012) | Profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru lenih baik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja | Meneliti profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja | Tidak meneliti kepuasan kerja |
| 3 | Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) (Christina Tri Setyorini, Siti Maghfiroh, dan Yusriyanti Nur Farida, 2008) | Komitmen organisasi, budaya organisasi, keterlibatankerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT. | Meneliti komitmen organisasi dan kinerja karyawan | Tidak meneliti budaya organisasi dan keterlibatan kerja |
| 4 | Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan kota makasar (Achmad Gani, 2009) | 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 | Sama meneliti kinerja pegawai | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | menunjukan kinerja yang baik. | | |

Adapun berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:




**Gambar 2.1**
**Paradigma Penelitian**

## 2.3 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Umi Narimawati (2008:20) adalah sebagai berikut:

> "(1)Merupakan ungkapan berupa jawaban sementara atas masalah penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran; (2) Jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus di uji secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data dilapangan); (3) Kesimpulan yang sifatnya masih sementara perlu di uji secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data di lapangan)."

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat diambil hipotesis yaitu **:**

$H_0$: Profesionalisme Pemeriksa Pajak berpengaruh terhadapKinerja Pegawai

$H_1$: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai