PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PAJAK

(Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Majalaya)

Rini Nurmaidah

Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia
email: rininurmaidah@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah profesionalisme, berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pajak.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain. Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Alasan peneliti memilih metode deskriptif verifikatif dalam penelitian ini karena peneliti ingin mendiskripsikan tentang pengaruh atas profesionalisme terhadap komitmen organisasi implikasinya pada kinerja pegawai pajak.

Hasil penelitian menunjukkan antara Profesionalisme dengan Komitmen Organisasi terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara Profesionalisme dengan Komitmen Organisasi sebesar 41%, yang artinya semakin baiknya Profesionalisme akan berdampak pada semakin baiknya Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai terdapat hubungan yang kuat dan positif signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 65%, yang artinya semakin baiknya Komitmen Organisasi akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai Pajak.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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).

Direktur Eksekutif *Center for Indonesia Taxation Analysis* (CITA) (Yustinus Prastowo, 2017) menilai kinerja penerimaan pajak belum memuaskan. Dalam sepuluh tahun terakhir, target penerimaan pajak tidak tercapai, bahkan presentase realisasi penerimaan pajak 2016 sebesar 81,4 persen merupakan yang terburuk. kinerja pemungutan pajak (*tax buoyancy*) yang menggambarkan kemampuan otoritas pajak Indonesia dalam mengikuti laju pertumbuhan ekonomi terus menurun.

Adapun fenomena yang terjadi yaitu Mantan ketua Mahkamah Konstitusi, (Mahfud MD, 2015) mengingatkan kualitas kinerja pegawai DJP harus ditingkatkan agar tidak tergoda untuk melakukan tindakan kolusi dan pelanggaran hukum lainnya yang merugikan negara. Mahfud mengatakan fenomena pegawai pajak yang nakal masih ditemukan di daerah. Hal

ini, lanjutnya, bisa merugikan institusi pajak karena membuat tingkat kepercayaan masyarakat untuk melaksanakan kewajiban perpajakan menjadi menipis.

Dia menambahkan fenomena pegawai pajak yang berkolusi dengan wajib pajak, juga ditemukan di bidang pekerjaan yang lain, karena sistem politik yang ada saat ini justru menyandera seseorang atas nama balas budi. Pelaksana Tugas Direktorat Jenderal Pajak Kementrian Keuangan, (Ken Dwi Jugiasteadi, 2015) menambahkan selama ini sistem pengawasan pegawai DJP sudah berlangsung secara optimal dan tidak memungkinkan terjadinya upaya manipulasi pajak. Namun, ia mengakui pegawai pajak yang nakal masih ada dan sistem pengawasan tersebut belum menjamin tindakan pelanggaran hukum, yang bisa merugikan penerimaan pajak, terulang di kemudian hari.

Direktorat Jenderal Pajak menjatuhkan disiplin untuk 29 pegawainya yang bermasalah pada awal 2015. Dari total pegawai tersebut, 12 orang mendapat hukuman ringan, 5 orang memperoleh hukuman tingkat sedang, dan 10 pegawai dikenai sanksi berat. Ada satu pegawai dengan hukuman berat dan satu orang diberhentikan. Kami tidak segan menindak pegawai pajak yang melanggar, Pada 2014, Mardiasmo menuturkan ada 298 pegawai pajak yang dikenai sanksi. Dari jumlah tersebut, ada 111 orang yang kena sanksi ringan, 42 orang kena sanksi tingkat sedang, dan 110 pegawai dihukum berat. Ada juga pegawai yang dijatuhi sanksi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990, yaitu satu pegawai dengan hukuman ringan dan 12 pegawai dengan hukuman berat. Ada enam pegawai yang di berhentikan dan enam orang kena skors (Mardiasmo, 2015).

Masalah yang terjadi dalam profesionalisme pemeriksa yaitu jumlah SDM pegawai pajak. (Fuad Rahmany, 2014) menyatakan bahwa 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.

Menurut Ketua Panja Perpajakan (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.

Sedangkan menurut Direktur PKP DJP (Amri Zaman, 2013) 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.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengambil judul skripsi : **" Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai Pajak".**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pajak yang merugikan institusi perpajakan sehingga kepercayaan masyarakat menjadi menipis, hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pegawai pajak masih rendah sehingga berdampak pada kinerja pegawai pajak.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

1) Seberapa besar pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi?
2) Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pajak?

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud dilakukan penelitian ini adalah untuk memperoleh data, informasi atau suatu gambaran mengenai pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai Pajak.

1.3.2 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi.
2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pajak.

1.4 Kegunaan peneliti

Berdasarkan dari tujuan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan data yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan membutuhkannya. Adapun penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Akademis

1) Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan
   Dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan pemeriksaan pajak.

2) Bagi Peneliti
   Dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan profesionalisme Pegawai Pajak yang dilakukan oleh DJP serta meningkatkan proses kinerja pegawai pajak agar penerimaan pajak dapat terealisasi sesuai target yang telah ditetapkan.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pajak

2.1.1.1 Definisi Pajak

menurut Rochmat Soemitro yang dikutip oleh Mardiasmo (2011 : 1) pajak adalah :

"Iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan Undang-Undang yang dapat dipaksakan dengan tiada mendapat jasa timbal (kontra prestasi) yang langsung dapat ditunjukan dan yang di gunakan untuk membayar pengeluaran umum".

Dari definisi di atas terdapat pandangan atau prinsip mengenai pajak. mengenai definisi tersebut hanya pada penggunaan gaya bahasa atau kalimatnya saja. pendapat tersebut mempunyai unsur-unsur sebagai berikut :

1) Pajak dipungut berdasarkan Undang-undang.
2) Tidak ada timbal jasa (Kontraprestasi) secara langsung.
3) Dapat dipaksakan.
4) Hasilnya untuk membiayai pembangunan.

2.1.1.2 Fungsi Pajak

Pajak merupakan sumber penerimaan negara yang mempunyai dua fungsi menurut Mardiasmo (2011 : 1) yaitu :

1. Fungsi anggaran (*budgetair*)

sebagai sumber dana bagi pemerintah, untuk membiayai pengeluaran-pengeluarannya.

2. Fungsi mengatur (*regulerend*)
   sebagai alat pengatur atau melaksanakan pemerintah dalam bidang sosial ekonomi".

2.1.1.3 Sistem Pemungutan Pajak

Sistem pemungutan pajak dapat dibagi menjadi tiga sistem menurut Mardiasmo (2011: 7) yaitu sebagai berikut :

1. Official Assessment system

Adalah suatu sistem pemungutan yang memberi wewenang kepada pemerintah (fiskus) untuk menentukan besarnya pajak yang terutang oleh Wajib Pajak.

2. *Self Assessment System*

Adalah suatu sistem pemungutan yang memberi wewenang sepenuhnya kepada Wajib Pajak untuk menghitung, memperhitungkan, membayar, dan melaporkan sendiri besarnya pajak yang terutang.

3. With Holding System

Adalah suatu sistem pemungutan yang memberi wewenang kepada pihak ketiga (bukan fiskus dan bukan Wajib Pajak yang bersangkutan) untuk menentukan besarnya pajak yang terutang oleh Wajib Pajak.

2.1.2 Pengertian Profesionalisme

Dwiyanto (2011:157) mengatakan bahwa profesionalisme 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".

2.1.3 Ciri-Ciri Profesionalisme

Secara garis besar ciri-ciri profesionalisme adalah :

1. Punya ketrampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
2. Punya ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka didalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Punya sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang dihadapannya.
4. Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

2.1.4 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner yang dikutip oleh Kinicki (2014:165) sebagai berikut :

"mendefinsikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan".

2.1.5 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67) mengungkapkan kinerja adalah:

"kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra

kerja,namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran ".

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Wirawan (2011:123) Karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Yang dikutip oleh Daft (2011:11) sebagai berikut :
"menyatakan 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".

III METODE PENELITIAN

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Pengertian dari metode penelitian menurut Sugiyono (2013:224) adalah sebagai berikut: "Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data".

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2011:69) mendefinisikan operasional adalah :

"Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalisasikan *construct,* sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik".

Dari pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa operasional variabel adalah suatu cara untuk mengukur suatu konsep yang dalam hal ini terdapat variabel-variabel yang langsung mempengaruhi dan dipengaruhi, yaitu variabel yang dapat menyebabkan masalah-masalah lain terjadi atau variabel yang situasi dan kondisinya tergantung variabel lain.

Operasionalisasi Variabel Sebagai berikut:

a) Variabel Independen (variabel X)

Variabel terikat (*idependent variable*) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Pengamatan akan dapat mendeteksi ataupun menerangkan variabel dalam variabel terikat beserta perubahan yang akan terjadi nantinya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah profesionalisme. Skala pengukuran variabel ini adalah skala ordinal.

b) Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, maka yang menjadi variabel (Y) adalah komitmen organisasi. Skala pengukuran variabel ini adalah skala ordinal.

C) Variabel Pemoderasi (Variabel Z)

Variabel pemoderasi adalah jenis variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel

dependen. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel pemoderasi adalah kinerja pegawai pajak. Skala pengukuran variabel ini adalah skala ordinal.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data dapat dibagi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Sugiyono (2013:136) mendefinisikan sumber data primer dan sumber data sekunder adalah sebagai berikut:

"Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalkan dari pihak lain atau lewat dokumen".

Dapat disimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh resonden. Responden dari penelitian ini adalah Pegawai Pajak Pada Kantor Pelayan Perpajakan Majalaya.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data langkah yang paling strategis dalam penelitian,karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis melakukan pengumpulan data yang diperlukan dengan cara sebagai berikut:

1) Survei
   Penelitian ini dilakukan dengan survei pada kantor pelayanan pajak untuk mendapatkan data yang diperlukan.
2) Dokumentasi
   Bersama dengan survei tersebut pengumpulan data yang dibutuhkan atau dengan cara mencatat data-data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti berdasarkan data yang dimiliki instansi**.**
3) Wawancara
   Peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

3.4 Populasi dan Penarikan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah:

"Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakterisik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian".

Dari pendapat diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa: Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti. Oleh karena itu sampel harus representatif dari populasi yang ada dan penulis wajib mengerti tentang besarnya ukuran sampel dan teknik sampling serta karakteristik sampel dalam populasi. Teknik ini dipilih dengan pertimbangan memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi anggota sampel.

3.4.2 Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:81), menjelaskan definisi sampel adalah sebagai berikut:

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut."

Teknik sampling (teknik pengambilan sampel) dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *non probability sampling*. Pengertian *non probability sampling* menurut Sugiyono (2009: 84) adalah sebagai berikut:

"*Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling* sistematis*, kuota,* aksidental*, purposive,* jenuh*, snowball*."

Karena teknik sampling atau penarikan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama untuk dipilih menjadi sampel, untuk itu pengambilan sampel ini penulis menggunakan metode *sampling* jenuh.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas dengan menggunakan teknik *sampling* Jenuh dari jumlah populasi sebanyak 70 orang, maka yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 70 orang.

3.4.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.4.3.1 Tempat Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitran dengan masalah yang diteliti, maka diadakan penelitian pada Kantor Pelayan Pajak Pratama Majalaya Jalan Peta No 7, Suka Asih, Bojongloa Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat 40231, Indonesia.

3.4.3.2 Waktu penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada Februari 2017 sampai Agustus 2017.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis

Menurut Umi Narimawati, dkk. (2010:41), metode analisis didefinisikan sebagai berikut:

"Metode analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematik data yang telah diproses dari hasil observasi lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain".

3.5.1.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh Satuan Kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Majalaya Kota Bandung berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing-masing variabel penelitian.

3.5.1.2 Analisis Verifikatif

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*)".

3.6 Metode Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Zainal Ariffin (2012:45), validitas adalah:

"Suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur".

dapat disimpulkan bahwa validitas adalah Derajat ketetepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur serta sejauh mana instrumen tersebut menjalankan fungsi pengukurannya . Validitas merupakan produk dari validasi. Validasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Sedangkan validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya dalam mengukur validitas perhatian ditujukan pada isi dan kegunaan instrumen.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner itu benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Semua item pertanyaan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu *item.*

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umi Narimawati (2010:43) uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

"Untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukan hasil index korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrument".

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan dan kepercayaan alat pengungkapan dari data.

3.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan mengenai populasi yang perlu diuji kebenarannya. Untuk melakukan pengujian dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi, cara ini telah mudah dibandingkan dengan menghitung seluruh anggota populasi. Setelah mendapatkan hasil statistik dari sampel, maka hasil tersebut dapat digunakan untuk menguji pernyataan populasi, apakah bukti empiris dari sampel mendukung atau menolak pernyataan mengenai populasi. Seluruh proses tersebut dikenal dengan pengujian hipotesis.

Menurut Suharyadi dan Purwanto S.K (2009:112) pengujian hipotesis didefinisikan sebagai berikut:

"Pengujian hipotesis adalah prosedur yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak, atau hipotesis tersebut tidak wajar dan oleh karenanya harus ditolak".

Terdapat dua hipotesis dalam penelitian ini. Kedua hipotesis ini diuji dengan statistik uji t dengan ketentuan H_0 ditolak jika t_{hitung} lebih besar dari nilai kritis untuk α = 0,05 sebesar 2,01.

1) Hipotesis 1

Hipotesis pertama adalah Profesionalisme Terhadap Komitmen organisasi, Persamaan model struktural:

2) Hipotesis 2

Hipotesis kedua adalah Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pajak, Persamaan model struktural:

$$\eta = \beta \xi_1 + \zeta$$

Untuk menguji hipotesis kedua dilakukan melalui uji hipotesis statistik sebagai berikut:

H_o :γ = 0 : Pengaruh ξ_2 terhadap η tidak signifikan

H_1 :γ≠ 0 : Pengaruh ξ_2 terhadap η signifikan

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$\eta = \gamma \xi_{2+} \zeta$$

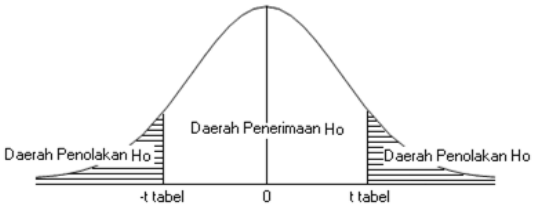
Tolak H_o jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan. Dimana t_{tabel} untuk α = 0,05 sebesar 2,01.

$$t = \frac{\lambda}{SE(\lambda)}$$

3) Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan

Untuk menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan terhadap sebuah hipotesis dapat digambarkan dengan uji dua pihak daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis



Sumber : Sugiyono dalam Umi Narimawati (2010:54)

Gambar 3.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian mengenai pengaruh profesionaisme terhadap komitmen organisasi dan implikasinya kepada kinerja pegawai pajak. Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada pegawai pajak di kantor pelayanan pajak pratama majalaya, Kuesioner terdiri dari 24 pernyataan dengan rincian sebagai berikut:

1) Variabel profesionalisme terdiri dari 8 *item* pernyataan.
2) Variabel komitmen organisasi terdiri dari 8 *item* pernyataan.
3) Variabel kinerja pegawai pajak terdiri dari 8 *item* pernyataan.

Selanjutnya data yang telah terkumpul kemudian dikodekan (*codding*) serta diolah menggunakan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti, kemudian dilanjutkan dengan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dan impikasinya kepada kinerja pegawai pajak.

4.1.1 Profil Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, diperoleh data profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status.

4.1.2 Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian

Sebelum data hasil penelitian diolah, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas dari instrumen penelitian yang digunakan untuk membuktikan apakah kuesioner telah mampu mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur (*valid*) serta konsisten (*reliabel*) untuk dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

4.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan sahih atau valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut dan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji tingkat keandalan alat ukur penelitian. Dalam penelitian ini untuk menguji keandalan alat ukur penelitian digunakan metode *bronch's alpha* atau tehnik belah dua. Suatu konstruk atau variabel dapat diterima jika memilki koefisien reliabilitas yang jauh lebih besar dari 37.

4.1.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti meliputi lingkungan belanja, respon emosi dan pembelian tidak terencana.

4.1.3.1 Profesionalisme

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, diperoleh tanggapan- tanggapan responden pada variabel profesionalisme yang diukur menggunakan 2 indikator.

4.1.3.2 Persepsi Mengenai Komitmen Organisasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, diperoleh tanggapan- tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi yang diukur menggunakan 3 indikator.

4.1.3.3 Persepsi Mengenai Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, diperoleh tanggapan-tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai yang diukur menggunakan 2 indikator.

4.1.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan hasil perhitungan statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan adalah adanya pengaruh dari profesionalisme terhadap komitmen organisasi implikasinya pada kinerja pegawai pajak. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah *structural equation modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

4.1.4.1 Pengujian Model Pengukuran

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan variabel manifesnya, pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* serta reliabilitas konstruk.

4.1.4.2 Pengujian Model Struktural

Pengujian model struktural (*inner model*) dapat dilihat dari nilai *R-Square* untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Besarnya nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan kontribusi pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

Rumusan hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

a. **Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesis I

Ho : $\gamma_1 = 0$ Profesionalisme memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Ha : $\gamma_1 \neq 0$ profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji t. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji parsial ini adalah sebesar 1,96 yang merupakan angka kritis yang direkomendasikan untuk pengujian PLS.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil korelasi (*r square*) sebesar 41% antara Profesionalisme dengan Komitmen Organisasi terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara Profesionalisme dengan Komitmen Organisasi yang artinya semakin baiknya Profesionalisme akan berdampak pada semakin baiknya Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa tingkat koefisien determinasi pada Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 41% yang dapat diartikan bahwa semakin baiknya Profesionalisme akan berdampak pada semakin baiknya Komitmen Organisasi. Terjadi GAP sebesar 59%. Dari fenomena di BAB I dijelaskan bahwa masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pajak yang merugikan institusi perpajakan sehingga kepercayaan masyarakat menjadi menipis, hal ini mengindikasi kan bahwa komitmen organisasi pegawai pajak masih rendah. Sehingga berdampak pada kinerja pegawai pajak.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2011:123) yang mengatakan Karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dan juga Teori Nur Cahyani (2012) mengungkapkan bahwa Profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Cahyani (2012) mengungkapkan bahwa Profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Dari hasil korelasi (*r square*) sebesar 65% antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai terdapat hubungan yang kuat dan positif signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai yang artinya semakin baiknya Komitmen Organisasi akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Pegawai. Terjadi GAP sebesar 35% yang dapat diartikan hasil penelitian ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat koefisien determinasi pada Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tahunan adalah 65% yang dapat diartikan bahwa semakin baiknya Komitmen Organisasi akan berdampak pula pada semakin efektifnya Kinerja Pegawai.Terjadi GAP sebesar 35% yang dapat diartikan masih terjadi fenomena Adapun fenomena yang terjadi 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).

Menurut Ketua Panja Perpajakan (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.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Arina Nurandini (2014) mengungkapkan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi dan implikasinya pada Kinerja Pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh cukup/sedang terhadap Komitmen Organisasi pegawai pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Majalaya, artinya semakin baik profesionalisme, maka hal tersebut akan meningkatkan Komitmen Organisasi Pegawai. Namun dalam pelaksanaannya masih belum optimal karena memiliki beberapa masalah seperti:
   a. Terbatasnya sumber daya manusia mengenai kemampuan yang berkaitan dengan perpajakan khususnya tugas seorang.
   b. Masih terdapat kekurangan terhadap kualitas pelayanan yang berasal dari petugas.
   c. Masih kurangnya konsistensi Profesionalisme dalam mengerjakan tanggung jawabnya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pegawai pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Majalaya, artinya semakin diterapkannya komitmen organisasi maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun dalam pelaksanaannya masih belum optimal karena memiliki beberapa masalah seperti:
   a. Lemahnya keterlibatan dan keterikatan pegawai dalam setiap kegiatan organisasi.
   b. Masih adanya pegawai pajak yang kurang dalam berkomitmen.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Operasional

1. Untuk meningkatkan profesionalisme yaitu dengan diadakan penyesuaian dalam menempatkan sumber daya manusia sesuai bidang pengetahuan dan keterampilannya. Sangat diperlukan pegawai yang profesional di bidang akuntansi pajak. Selain itu, perlu meningkatkan pelayanan serta menambah jumlah tenaga kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu sebaiknya memberikan kesediaan untuk selalu berupaya mencapai tujuan instasi, melalui pemberian perhatian terhadap setiap kebutuhan pegawai baik secara materil maupn non materil, selain itu juga perlu adanya sanksi bagi pegawai yang melanggar komitmen. Sehingga dapat meningkatkan kualitas komitmen organisasi dan berimbas pada kualitas kinerja pegawai.

5.2.2 Saran Akademik

1. Bagi Pengembang Ilmu
   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, sebagai sumber informasi dan sebagai sumbangan pemikiran dalam mengembangkan disiplin ilmu Akuntansi Pajak, serta berkontribusi dalam pengembangan penelitian khususnya mengenai Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai sebagai masukan dan tambahan referensi bagi para pembaca khususnya dalam ilmu akuntansi pajak.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, dengan menambahkan indikator yang tidak digunakan dalam penelitian ini agar diperoleh kontribusi pengaruh yang lebih kuat antara pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Amri Zaman, 2013. Direktorat Jenderal Pajak. *Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor 20/PJ.03/2013 Tata Cara Pendaftaran Nomor Pokok Wajib Pajak, Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak,Penghapusan Nomor Pokok Wajib Pajak, dan Pencabutan*

Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak, serta Perubahan Data dan Pemindahan W: Jakarta.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Dwiyanto. 2011:157 *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Fuad Rahmani. (2014) *Kepatuhan Wajib Pajak Masih Minim*. Diakses pada 1 April 2015 dari: http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/14/09/09/nble57- kepatuhan-wajib-pajak-masih-minim.

Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Sess*. Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Kismantoro Petrus (2012), *Tingkat Kepatuhan Pajak Masih Rendah*. Diakses Pada 2014 Dari World Wide Web : Http://Jpnn.Com.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.*

Ken Dwijugiasteadi. 2015, *Ekonomi-bisnis keuangan*. Menkeu-Kejar Penerimaan-dari perusahaan-minerba. melalui < http://skalanews.com/detail>.

Mahfud MD. 2015, *Hukum tak Kunjung Tegak yang berisi betapa mandulnya hukum di indonesia jika berhadapan dengan politik*: PT Citra Aditya Bhakti Bandung.

Mardiasmo https://m.tempo.co/read/news/2015/01/27/090638059/awal-tahun-29-pegawai-pajak-dihukum.

Mardiasmo (2011). Perpajakan Edisi Revisi 2011. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Markus Mekeng. 2011), *12 Titik Rawan Penyalahgunaan Wewenang Pajak*. Di akses pada tanggal 20 November 2011, pukul 17.50 pada situs Vivanews : http://bisnis.vivanews.com/news/read/201322-12-titik-rawanpenyalahgunaan-wewenang-pajak.

Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: bpfe.

Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh*: CV. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif & rnd*. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d*. Alfabeta: Bandung.

Suryadi. 2010. *Model Hubungan Kausal Kesadaran, Pelayanan, Kepatuhan Wajib Pajak dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Penerimaan Pajak: Suatu Survei Di Wilayah Jawa Timur,* Jurnal Keuangan Publik, vol 4, No 1, April 2006, Hal 105-121.

Umi, Narimawati. 2010. *Metodologi penelitian : dasar penyusun penelitian ekonomi*. Genesis: Jakarta.

Yustinus Prastowo, Direktur Eksekutif Center for Indonesia Taxation Analysis (CITA) https://m.tempo.co/read/news/2017/02/07/087844048/kinerja-penerimaan-pajak-dinilai-belum-memuaskan.

Wirawan. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat: Jakarta.

Tabel 3.3
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Tinggi
2.	36.01 – 52.00	Kurang Tinggi
3.	52.01 – 68.00	Cukup
4.	68.01 – 84.00	Tinggi
5.	84.01 - 100	Sangat Tinggi

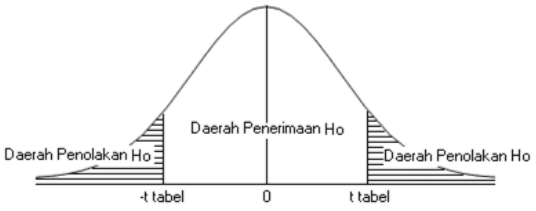
(Umi Narimawati,2007:85)

Gambar 3.2
Persamaan Model Pengukuran matematis

Exogenous Constructs	*Exogenous Constructs*
$X = \delta x\xi + \delta$	$Y = \delta y\eta + \varepsilon$

Sumber: Imam Ghozali (2006)

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis



Sumber : Sugiyono dalam Umi Narimawati (2010:54)

Gambar 3.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Tabel 3.4
Keterangan Simbol

Simbol	Keterangan	Nama
Δ	*Measurement Error Exogenous Indicator*	*Delta*
E	*Measurement Error Endogenous Indicator*	*Epsilon*
Ξ	*Exogenous Latent Variable*	*Ksi*
H	*Endogenous Latent Variable*	*Eta*
Λ	Bobot Faktor antara *Latent Variable* dengan Indikatornya	*Lamda*
Γ	Koefisien pengaruh langsung antara *Exogenous Latent Variable* dan *Endogenous Latent Variable*	*Gamma*
B	Koefisien pengaruh langsung antara *Exogenous Latent Variable* dan *Endogenous Latent Variable*	*Gamma*

Tabel 3.5
Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi Koefisien	Interfrestasi	Tafsiran
> 0,20	*Slight correlation; almost negligible relationship*	Sangat Rendah
0,20 ≤ r < 0,40	*Low correlation; Definite but small relationship*	Rendah
0,40 ≤ r < 0,70	*Moderate correlation; Substantial relationship*	Sedang/Cukup
0,70 ≤ r < 0,90	*High correlation; Marked relationship*	Tinggi
0,90 ≤ r ≤ 1,00	*Very high correlation; Very dependable relationship*	Sangat Tinggi

Sumber, Guilford (1956:145)

Tabel 3.6
Kriteria Penilaian Koefisien Determinasi

Nilai Koefesien Determinasi	Tafsiran
> 0,40	Sangat rendah
0,40 ≤ R2 < 0,16	Rendah
0,16 ≤ R2 < 0,49	Sedang/Cukup
0,49 ≤ R2 < 0,81	Tinggi
0,81 ≤ R2 < 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Guilford (1956:145)

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
PRIA	21	56,76%
WANITA	16	43,24%
Total	**37**	**100%**

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 thn	13	35,14%
31-40 thn	7	18,92%
41-50 thn	11	29,73%
> 51 thn	6	16,22%
Total	**37**	**100%**

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
S1	30	81,08%
S2	5	13,51%
S3	2	5,41%
Total	**37**	**100%**

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan status

Status	Frekuensi	Persentase
Menikah	18	51,35%
Belum Menikah	19	48,65%
Total	**37**	**100%**

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas

No. Item	Koef. Validitas	Nilai Kritis	Keterangan	Kriteria
Profesionalisme (X)				
X.1	0,721	0,30	*Valid*	*Good*
X.2	0,574	0,30	*Valid*	*Good*
X.3	0,796	0,30	*Valid*	*Good*
X.4	0,796	0,30	*Valid*	*Good*

No. Item	Koef. Validitas	Nilai Kritis	Keterangan	Kriteria
X.5	0,570	0,30	*Valid*	*Good*
X.6	0,661	0,30	*Valid*	*Good*
X.7	0,731	0,30	*Valid*	*Good*
X.8	0,612	0,30	*Valid*	*Good*
Komitmen Organisasi (Y)				
Y.9	0,576	0,30	*Valid*	*Good*
Y.10	0,671	0,30	*Valid*	*Good*
Y.11	0,489	0,30	*Valid*	*Good*
Y.12	0,546	0,30	*Valid*	*Good*
Y.13	0,758	0,30	*Valid*	*Good*
Y.14	0,707	0,30	*Valid*	*Good*
Y.15	0,635	0,30	*Valid*	*Good*
Y.16	0,662	0,30	*Valid*	*Good*
Kinerja Pegawai Pajak (Z)				
Z.17	0,695	0,30	*Valid*	*Good*
Z.18	0,710	0,30	*Valid*	*Good*
Z.19	0,642	0,30	*Valid*	*Good*
Z.20	0,713	0,30	*Valid*	*Good*
Z.21	0,574	0,30	*Valid*	*Good*
Z.22	0,605	0,30	*Valid*	*Good*
Z.23	0,512	0,30	*Valid*	*Good*
Z.24	0,630	0,30	*Valid*	*Good*

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan	Kriteria
Profesionalisme (X)	0,766	0,7	*Reliabel*	*Acceptable*
Komitmen Organisasi (Y)	0,754	0,7	*Reliabel*	*Acceptable*
Kinerja Pegawai Pajak (Z)	0,864	0,7	*Reliabel*	*Good*

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.7
Pedoman Kategorisasi Tanggapan Responden

No.	Persentase Jumlah Skor	Kriteria
1	20,0% - 36,0%	Tidak Baik/ Tidak Efektif
2	36,1% - 52,0%	Kurang Baik/ Kurang Efektif
3	52,1% - 68,0%	Cukup Baik/ Cukup Efektif
4	68,1% - 84,0%	Baik/ Efektif
5	84,1% - 100%	Sangat Baik/ Sangat Efektif

Sumber: Umi Nurimawati (2007:85)

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Profesionalisme

No.	Indikator	Indeks Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kemampuan Pegawai	161	185	87,30%	Sangat Baik
2	Etika Profesi Pegawai	161	185	87,43%	Sangat Baik
Persentase Skor Dicapai		**322**	**370**	**87,36%**	**Sangat Baik**

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.11
Rekapitulasi Skor Tanggapan Mengenai Komitmen Organisasi

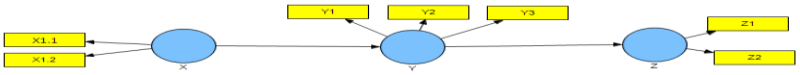
No.	Indikator	Indeks Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Afektif	167	185	89,91%	Sangat Baik
2	Kontinyu	168	185	90,81%	Sangat Baik
3	Normatif	157	185	84,50%	Sangat Baik
Persentase Skor Dicapai		**492**	**555**	**88,41%**	**Sangat Baik**

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.15
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

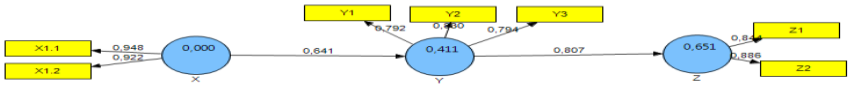
No.	Indikator	Indeks Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kualitas	161	185	86,76%	Sangat Baik
2	Kuantitas	161	185	86,76%	Sangat Baik
Persentase Skor Dicapai		**322**	**370**	**86,76%**	**Sangat Baik**

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017



Gambar 4.1

Diagram Jalur Penelitian



Gambar 4.2
Diagram Jalur Model Lengkap

Tabel 4.18
***Loading Factor* Variabel Profesionalisme (X)**

Indikator		*Loading Factor*	t_{hitung}	Keterangan
$X_{.1}$	**Kemampuan Pegawai**	0,948	6,700	*Valid*
$X_{.2}$	**Etika Profesi Pegawai**	0,921	6,700	*Valid*

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.19
Loading Factor Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Indikator		*Loading Factor*	t_{hitung}	Keterangan
$Y_{.1}$	**Afektif**	0,792	5,067	*Valid*
$Y_{.2}$	**Kontinyu**	0,829	5,067	*Valid*
$Y_{.3}$	**Normatif**	0,793	5,067	*Valid*

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.20
Loading Factor Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Indikator		*Loading Factor*	t_{hitung}	Keterangan
$Z_{.1}$	**Kualitas**	0,843	16,463	*Valid*
$Z_{.2}$	**Kuantitas**	0,885	16,463	*Valid*

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.21
Nilai AVE dan *Communality* Untuk Setiap Konstruk

Latent Variable	AVE	*Communality*
Profesionalisme (X)	0,874	0,874
Komitmen Organisasi (Y)	0,648	0,648
Kinerja Pegawai (Z)	0,748	0,748

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.22
Cross Loading

	X	Y	Z
X1.1	0,948401	0,654001	0,776528
X1.2	0,921601	0,534256	0,639757
Y1	0,477411	0,792335	0,597463
Y2	0,567952	0,829673	0,690155
Y3	0,497730	0,793650	0,657317
Z1	0,618197	0,644626	0,843611
Z2	0,699032	0,746392	0,885971

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.23
Hasil Uji Perbandingan Akar AVE dengan Korelasi Variabel Laten

Latent Variable	Akar AVE
Profesionalisme (X)	0,935
Komitmen Organisasi (Y)	0,805
Kinerja Pegawai (Z)	0,865

Correlations	X	Y	Z
X	1		
Y	0,640	1	
Z	0,763	0,807	1

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.24
Reliabilitas Konstruk

Latent Variable	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
Profesionalisme (X)	0,932	0,766
Komitmen Organisasi (Y)	0,847	0,754
Kinerja Pegawai (Z)	0,855	0,864

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.25
Koefisien Korelasi

	Correlations	thitung
X → Y	0,640	6,700
X → Z	0,763	5,067
Y→Z	0,807	16,463

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi

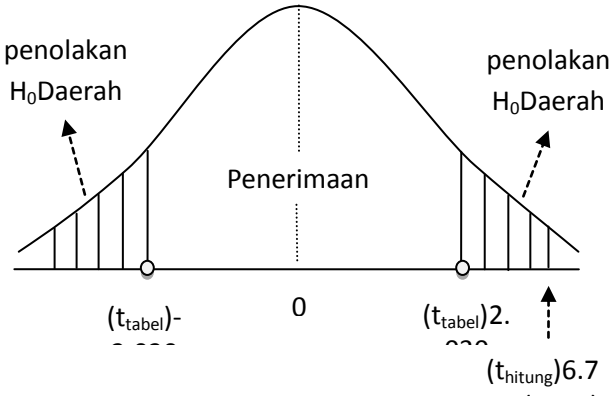
	R Square
X → Y	0,410
Y → Z	0,651

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4.27
Pengujian Hipotesis Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	*Path Coefficients*	t_{hitung}	t_{tabel}	α	Keputusan	Kesimpulan
X → Y	0,641	6.700	2,030	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

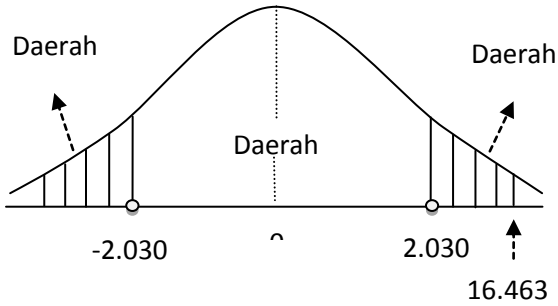


Gambar 4.3
Kurva Hipotesis Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 4.28
Pengujian Hipotesis DampakKomitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	*Path Coefficients*	t_{hitung}	t_{tabel}	α	Keputusan	Kesimpulan
Y → Z	0,725	16.463	2.030	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017



Gambar 4.4
Kurva Hipotesis Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai