

657.834  
Sug  
2 ei.

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA VARIABEL PENGALAMAN KERJA DAN  
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PROFESIONALISME  
PEMERIKSA PAJAK , ANALISIS HUBUNGAN ANTARA DIMENSI  
PROFESIONALISME PEMERIKSA PAJAK TERHADAP KINERJA,  
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi**



**Nama : Sugito**

**NIM : C4COO1171**

**Kepada  
Program Studi Magister Akuntansi  
Program PascaSarjana  
Universitas Diponegoro  
Tahun 2005**

Tesis Berjudul

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA VARIABEL PENGALAMAN KERJA DAN  
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PROFESIONALISME  
PEMERIKSA PAJAK , ANALISIS HUBUNGAN ANTARA DIMENSI  
PROFESIONALISME PEMERIKSA PAJAK TERHADAP KINERJA,  
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

**SUGITO**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 25 Februari 2005 dan

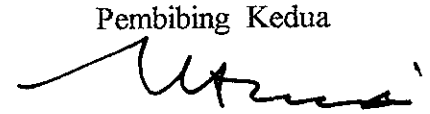
Dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Tim Penguji

Pembimbing Utama

  
Dr. Arifin S. Mcom., Hons., Akt.

Pembimbing Kedua

  
Dr. Mohamad Nasir, M.Si., Akt.

Anggota Tim Penguji

  
Drs. L. Suryanto, MM.

  
Drs. Nugroho SBM, M.Sp.

  
Drs. M. Didik Ardiyanto, M.Si., Akt.

Semarang, 25 Februari 2005

Universitas diponegoro

Program Pasca Sarjana

Magister Akuntansi

Program,



  
Dr. Mohamad Nasir, M.Si., Akt.



### SERTIFIKASI

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetikan saya, tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, Februari 2005.

Penulis,

  
SUGITO

# Program Studi: Akuntansi

## INTISARI

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hubungan Profesional Pemeriksa Pajak dengan kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Disamping itu penelitian ini juga menguji hubungan potensi antecedent dari profesionalisme pemeriksa pajak yaitu pengujian untuk mencari faktor – faktor yang mempengaruhi profesionalisme pada level individual pemeriksa pajak yang bekerja sebagai auditor pajak di Direktorat Jenderal Pajak. Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) yang terdiri dari lima dimensi yaitu: Hubungan dengan sesama profesi, kewajiban sosial, keyakinan terhadap peraturan profesi, pengabdian pada profesi, dan kemandirian.

Penggunaan konsep profesionalisme Hall (1968) ini didasarkan pertimbangan bahwa profesi pemeriksa pajak memiliki ciri seperti yang dikemukakan dalam konsep tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey yang mengambil sampel pemeriksa pajak yang berada di Wilayah Kantor Wilayah Jawa Tengah Bagian Satu di Semarang dan Wilayah Kantor Wilayah Jawa Tengah Bagian Dua di Yogyakarta. Sejumlah 102 sampel berhasil dikumpulkan dan kemudian digunakan dalam analisis yang menggunakan *structural equation model* dengan program aplikasi *analysis of moment structure* (AMOS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme pemeriksa pajak tidak berpengaruh terhadap variabel konsekuensi. Semua variabel konsekuensi yang diuji menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel tersebut. Hasil lain menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan tidak merupakan variabel-variabel antecedent dari profesionalisme.

**Kata kunci :** pemeriksa pajak, profesionalisme, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, kinerja, kepuasan kerja, komitmen.

## ABSTRACT

The objective of this was to examine the relationships of professionalism Tax Auditor with job performance, job satisfaction, commitmen. This study also aimed to explore the potential antecedent of professionalism, that is, testing on what factors affect professionalism at individual level tax auditor that serves as independent tax auditor Tax Goverments. The concept of professionalism developed by Hall (1968) was used to examine professionalism of tax auditor. Hall (1968) theorizes 5 elements of professionalism , which described as community affiliation, social obligation, beliefs in self regulation, dedication to the profession, and autonomy. Using the concept of professionalism was based on consideration that tax auditor profession has similar attributes explained in the Hall's concept of professionalism.

The study used survey methods which using independen tax auditor as sample. As many 102 usable information had been collected and used in the data analysis. The structural equation model with analysis of moment structure (AMOS) application program was conducted to analyze the data.

The results showed that professionalism of tax auditor has not significant effect on its consequences. Other results showed that work experiences and educational background was not an antecedent of professionalism, proved had no significant effect.

**Key words:** tax auditor, professionalism, experience, educational back ground, job performance, job satisfaction, commitment.

## KATA PENGANTAR.

Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati , penulis panjatkan puji syukur ke hadirat Allah S.W.T. atas karunia yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga memungkinkan terselesaikannya penulisan tesis ini. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan – persyaratan untuk mencapai gelar Magister Sains pada Program Studi Magister Akuntansi di Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang, di samping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Banyak pihak yang telah dengan tulus hati memberikan bantuan, baik itu melalui kata – kata ataupun nasihat serta semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Arifin S., M.Com.,Hons.,Akt. sebagai dosen pembimbing Utama yang telah banyak mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis hingga selesainya tesis ini.
2. Dr. Mohamad Nasir, M.Si., Akt. yang telah banyak memberikan bimbingan dan perhatian yang sungguh – sungguh sejak awal penulisan tesis ini hingga selesai.

3. Direktur Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro beserta seluruh staf dan karyawan yang telah banyak memberikan kesempatan dan berbagai fasilitas yang diperlukan bagi penulis untuk menyelesaikan studi di Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
4. Istri dan anak – anak tercinta yang penuh kasih sayang memberikan bantuan semangat dan doa yang demikian besar bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Semarang , Februari 2005

**Penulis**

## Daftar Gambar

## Halaman

1	Gambar 1, Model Konseptual	22
	Kerangka Berpikir Teoritis Analisis Hubungan antara Variabel Anteseden dengan Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Hubungan Antara Dimensi Profesionalisme Pemeriksa Pajak dengan Kinerja , Kepuasan Kerja dan Komitmen	
2	Gambar 4.1. Model Diagram Jalur Hubungan Kausalitas	35
3	Gambar 4.2. Model Diagram Jalur Hubungan Kausalitas Akhir (Full)	40



<b>DAFTAR TABEL</b>		<b>Halaman</b>
1.	TABEL 1 – Penelitian Terdahulu . . . . .	21
2.	TABEL 3.1 – Rincian Jumlah Sampel dan tingkat pengembalian Kuesioner	26
3.	TABEL 4.1. – Data Demografi Responden . . . . .	33
4.	TABEL 4.2. – Uji Konfirmatori Masing-masing Konstruksi . . . . .	37
5.	TABEL 4.3. – Perhitungan Reliabilitas . . . . .	42

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	.i
Halaman Persetujuan .....	.ii
Daftar Gambar .....	.iii
Daftar Tabel .....	iv
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Motivasi dan Manfaat Penelitian .....	8
<b>II. LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Profesionalisme .....	10
2.2. Hubungan Profesionalisme dengan variable Pengalaman Kerja .....	12

	dan Latar Belakang Pendidikan .....	
2.3.	Hubungan profesionalisme dengan Variabel Konsekuensi .....	14
	2.3.1 Kinerja Tugas .....	14
	2.3.2 Kepuasan Kerja .....	16
	2.3.3 Komitmen Organisasi .....	18

### **III. METODA PENELITIAN**

3.1.	Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel .....	23
3.2.	Jenis Sumber dan pengumpulan Data .....	25
3.3.	Pengukuran Variabel .....	27
3.4.	Statistik Deskriptif .....	29
3.5.	Metode Analisis .....	29
3.7.	Uji Reliabilitas dan Validitas .....	30
3.8.	Pengujian Hipotesis .....	31

### **IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

4.1.	Profil Responden .....	32
4.2.	Pengujian Hipotesis .....	34
4.2.1.	Uji Konfirmatori Berbagai Konstruksi dalam Model yang Dihipotesiskan .....	34
4.2.2.	Pengujian Asumsi Model Struktural (SEM) .....	39
4.2.3.	Hasil Pengujian Hipotesis .....	43
4.3.	Pembahasan .....	45

	dan Latar Belakang Pendidikan .....	
2.3.	Hubungan profesionalisme dengan Variabel Konsekuensi .....	14
	2.3.1 Kinerja Tugas .....	14
	2.3.2 Kepuasan Kerja .....	16
	2.3.3 Komitmen Organisasi .....	18
<b>III.</b>	<b>METODA PENELITIAN</b>	
3.1.	Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel .....	23
3.2.	Jenis Sumber dan pengumpulan Data .....	25
3.3.	Pengukuran Variabel .....	27
3.4.	Statistik Deskriptif .....	29
3.5.	Metode Analisis .....	29
3.7.	Uji Reliabilitas dan Validitas .....	30
3.8.	Pengujian Hipotesis .....	31
<b>IV.</b>	<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1.	Profil Responden .....	32
4.2.	Pengujian Hipotesis .....	34
4.2.1.	Uji Konfirmatori Berbagai Konstruksi dalam Model yang Dihipotesiskan	34
4.2.2.	Pengujian Asumsi Model Struktural (SEM).....	39
4.2.3.	Hasil Pengujian Hipotesis .....	43
4.3.	Pembahasan	45

## V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

5.1.	Simpulan .....	46
5.2	Implikasi .....	47
5.3.	Keterbatasan .....	47
	Daftar Pustaka .....	48
	Kuisisioner .....	51
	Lampiran-lampiran .....	58
-	1. Uji Konfirmasi Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan .....	
-	2. Standardized Regresion Weights .....	
-	3. Regresion Weights .....	
-	4. Print Outs .....	
-	5. Data Responden .....	

## DAFTAR LAMPIRAN

- = 1. Uji Konfirmasi Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan . . . . .
- = 2. Standardized Regresion Weights . . . . .
- = 3. Regresion Weights . . . . .
- = 4. Print Outs ( Uraian Statistik Menggunakan Program Amos. . . . .
- = 5. Data Responden . . . . .

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sistem perpajakan yang dianut sekarang ini, yaitu Sistem Self Assessment, anggota masyarakat Wajib Pajak (WP) diberikan kepercayaan untuk melaksanakan kegotong-royongan nasional melalui sistem menghitung, memperhitungkan, membayar dan melaporkan sendiri pajak terhutang melalui Surat Pemberitahuan Pajak (SPT), ( UU Perpajakan No.6 1983 yo UU No. 9 1994 yunto UU No. 16 , 2000). Dalam hal ini Pemerintah memberikan nilai yang tinggi terhadap kebebasan Wajib Pajak, oleh karena itu pembatasan yang ditetapkan oleh pemerintah terhadap kebebasan Wajib Pajak ini harus sekecil mungkin.

### **Timbulnya Pemeriksaan Pajak Secara Hukum**

Sebagai dasar Hukum pemeriksaan pajak mengacu pada Undang – Undang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP) pasal 29 dan Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 545/KMK./2000, tanggal 22 Desember 2000 tentang Tata Cara Pemeriksaan (Gunadi, 2002:43).

Dalam pasal 29 Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP) tahun 2000 sebagai perubahan ketiga dari UU No. 6 tahun 1983, dan UU No. 9 Tahun 1994, dinyatakan :

*Direktur Jenderal Pajak berwenang melakukan pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang – undangan perpajakan.*

Tata cara pemeriksaan diatur dalam pasal 31 Undang – Undang No. 16 Tahun 2000 yang diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan dalam Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 545/KMK.04/2000 tanggal 22 Desember 2000.

### **Timbulnya Pemeriksaan Pajak Secara Teoritis**

Timbulnya profesi auditing menurut Boynton dan Kell (1996. 35-36) adalah: 1) adanya konflik kepentingan antara pihak yang melaporkan dengan pihak yang menerima laporan, 2) konsekuensi, yaitu untuk menyampaikan informasi kepada pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan, 3) kompleksitas, yaitu adanya skala perusahaan yang semakin besar, dan 4) pengendalian dari jauh (*remotness*). Konflik kepentingan tersebut didasarkan anggapan bahwa masing – masing pihak yang mempunyai konflik kepentingan dalam menghitung besarnya jumlah pajak terutang memaksimalkan kepentingannya. Oleh karena itu masyarakat selalu berusaha menghindari untuk membayar kewajiban pajaknya ( Mangkoesobroto, 1994,144).

Peningkatan profesionalisme pemeriksa pajak merupakan persyaratan utama dalam membangun profesi ini, agar tetap eksis dalam mengemban bidang tugas-tugas Negara umumnya dan lebih khusus Direktorat Jenderal Pajak dalam menghimpun dana yang diperlukan untuk pembangunan bangsa dan negara. Di samping itu,



peningkatan profesionalisme akan memberikan kontribusi bagi pribadi pemeriksa itu sendiri ataupun sebagai tenaga pemeriksa di Direktorat Jenderal Pajak melalui pengembangan kemampuan kognitif karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat mengembangkan karier mereka seiring dengan meningkatnya kemampuan profesionalismenya. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi di harapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Fokus dari penelitian ini adalah tentang Analisis Hubungan Antara Variabel Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Analisis Hubungan Antara Profesionalisme Pemeriksa Pajak Terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, yang menggunakan pandangan profesionalisme berdasarkan teori yang ditemukan oleh Hall (1968), yang dikutip oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Model penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dimodifikasi dengan menambahkan variabel latar belakang pendidikan sebagai variabel anteseden. Penambahan variabel latar belakang pendidikan didasarkan pada keinginan untuk mengetahui seberapa jauh variabel ini dapat berpengaruh pada konstruk profesionalisme, dan pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap variabel konsekuensi. Latar belakang pendidikan yang diukur dengan bidang ilmu yang telah ditempuh (akuntansi keuangan, akuntansi manajemen, dan keuangan), tingkat pendidikan (D-3, S-1, S-2, dll.), dan pendidikan profesi berkelanjutan (akuntansi) yang harus diikuti, ini merupakan hal yang diduga sangat berpengaruh dalam menentukan tingkat profesionalisme seseorang. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin meningkatkan pula profesionalisme

seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuninya. Pemahaman mengenai hubungan antara latar belakang pendidikan dengan profesionalisme pemeriksa pajak akan memberikan referensi penting dalam perencanaan dan pengembangan organisasi menuju tercapainya salah satu tujuan yang diinginkan yaitu pengembangan kemampuan profesional karyawan dalam menjalankan tugas profesinya.

Dalam penelitian sehubungan dengan profesionalisme pemeriksa pajak, dalam kesempatan ini banyak mengutip dari para peneliti terdahulu tentang profesionalisme akuntan publik, karena pada dasarnya pemeriksa pajak maupun akuntan publik dalam menjalankan tugasnya mengacu pada orientasi kepada ilmu yang sama yaitu teori akuntansi dan auditing, hanya yang membedakan tujuannya. Pengembangan profesionalisme akuntan publik telah menjadi area penelitian yang cukup menarik dan banyak diteliti oleh profesional dan para akademisi.

Sorensen (1967) melakukan penelitian dengan menggunakan sampel 264 responden dari 6 kantor akuntan publik menemukan bahwa orientasi profesional berhubungan secara positif dengan ketidakpuasan dan keinginan berpindah, dan berhubungan negatif dengan orientasi birokratik atau organisasional. Sedangkan Schroeder dan Imdieke (1977) melakukan penelitian dengan menguji profesionalisme lokalisme versus kosmopolitan dari 172 responden pada 25 kantor akuntan publik. Penelitian tersebut bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh ukuran perusahaan terhadap profesionalisme dengan membandingkan kantor akuntan publik kecil dengan kantor akuntan publik besar. Mereka menemukan bahwa profesionalisme akuntan yang bekerja di perusahaan besar dan perusahaan kecil tidak berbeda. Namun

mereka juga menemukan bahwa profesionalisme tidak berhubungan dengan kepuasan kerja.

Norris dan Neibhur (1984) mencoba melihat profesionalisme dari lima dimensi yang dikembangkannya yaitu: autonomi, standar kolektif, kode etik, komitmen, dan identifikasi. Pengembangan dimensi profesionalisme ini dianggap penting karena memiliki konsekuensi yang cukup penting bagi profesi. Untuk itu, Norris dan Neibhur (1984) menguji dimensi profesionalisme tersebut dengan mengambil sampel dari kantor akuntan publik *the big eight*. Hasilnya menunjukkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Morrow dan Goetz (1988) yang juga mencoba melihat profesionalisme akuntan publik dari perspektif multidimensi yaitu: hubungan dengan sesama profesi, kewajiban sosial, peraturan profesi, *sense of calling*, dan autonomi. Dimensi profesionalisme adalah sesuatu yang secara rasional berbeda dan dimensi profesional tidak saling tumpang tindih dengan komitmen organisasi, ini adalah merupakan isu utama dalam penelitian ini. Hasil penelitian kemudian diuji ulang oleh Goetz dkk (1991) dan Kalbers dan Fogarty (1995) dengan responden internal auditor.

Goetz, dkk. (1991) menggunakan 325 sampel dari 19 kantor akuntan publik yang menggunakan konstruk profesionalisme yang dikembangkan oleh Morrow dan Goetz (1988) dengan sedikit modifikasi yaitu penambahan suatu variabel komposit dalam penelitiannya menemukan bahwa posisi individual dalam perusahaan dan ukuran perusahaan berhubungan dengan dimensi profesionalisme.

Sedangkan Kalbers dan Fogarty (1995) yang juga menggunakan konstruk profesionalisme yang sama dengan penelitian Morrow dan Goetz (1988) namun dengan responden yang berbeda yaitu internal auditor, menemukan bahwa dimensi profesionalisme hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*), kepercayaan kepada peraturan profesi, dan kemandirian secara signifikan berhubungan dengan kinerja. Demikian pula dimensi kepercayaan terhadap peraturan profesi dan kewajiban sosial berhubungan dengan komitmen organisasi. Temuan lain dari penelitian ini adalah dimensi hubungan dengan sesama profesi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja .

Konsep profesionalisme pemeriksa pajak menjadi hal yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia Kantor Direktorat Jenderal Pajak. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia didasarkan bahwa sumber daya manusia merupakan asset penting, yang menjadi salah satu indikator keberhasilan Direktorat Jenderal Pajak.

Goenadi ( 2002 ) menyatakan terdapat 3 elemen penting yang harus dimiliki oleh pejabat yang dapat dipercaya, yaitu : 1). Profesionalisme, 2). Integritas dan 3). Komitmen. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kebutuhan utama suatu organisasi umumnya dan khususnya Direktorat Jenderal Pajak adalah karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan bekerja seoptimal mungkin demi kepentingan Direktorat Jenderal Pajak dalam memberikan layanan yang maksimal bagi konstituennya.

## 1.2. Rumusan Masalah

Pajak merupakan tulang punggung sumber pendapatan utama dewasa ini bagi APBN, sedangkan pemeriksa pajak merupakan bagian dari fasilitas yang diperlukan untuk mengamankan pendapatan negara tersebut. Pemeriksa Pajak sebagai tenaga yang profesionalisme dapat membantu untuk mengamankan penerimaan negara dari sektor pajak dan tidak mengganggu aktivitas Wajib Pajak secara berlebihan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh hubungan antara pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan terhadap pemeriksa pajak yang profesional begitu juga profesional pemeriksa pajak terhadap kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah faktor pengalaman dan latar belakang pendidikan pemeriksa pajak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan Profesionalisme Pemeriksa Pajak ?
2. Apakah faktor profesionalisme pemeriksa pajak mempunyai pengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pemeriksa pajak ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh hubungan antara pengalaman kerja, latar belakang pendidikan terhadap Profesionalisme Pemeriksa Pajak.
2. Untuk menguji pengaruh hubungan antara profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kinerja tugas, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan sebagai pemeriksa pajak merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme pemeriksa pajak, sedangkan variabel konsekuensi profesionalisme dalam penelitian ini adalah: kinerja tugas, kepuasan dan komitmen organisasi. Pemeriksa Pajak yang profesional dapat diharapkan memberikan kontribusi yang besar bagi organisasinya.

### **1.4. Motivasi dan Manfaat Penelitian**

Dari segi implikasinya, motivasi penelitian ini dilakukan karena dalam literatur akuntansi dan auditing, bukti empiris mengenai pengaruh variabel anteseden dan konsekuensi profesionalisme masih sangat terbatas. Motivasi lain dari penelitian ini adalah untuk melihat secara lebih spesifik pengaruh pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan serta konsekuensi profesionalisme terhadap pemeriksa pajak yang berada dalam wilayah kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah Bagian Satu dan Dua. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang

dilakukan oleh Kalbers dan fogarty (1995), yaitu menggunakan subyek penelitian yang berasal dari internal auditor.

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori auditing dan akuntansi manajemen. Temuan dan rekomendasi yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan ilmiah mengenai profesionalisme auditor yang dapat membantu khususnya pada lingkungan tenaga pemeriksa pajak dalam organisasi Direktorat Jenderal Pajak.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Profesionalisme**

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) adalah mengembangkan konsep profesionalisme yang digunakan untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Hall (1968) menganggap bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku yaitu perilaku profesionalisme merupakan cerminan dari sikap profesionalisme, demikian pula sebaliknya (Kalbers dan Fogarty, 1995, Rahmawati, 1997).

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) adalah konsep profesionalisme pada level individual, yang digunakan untuk menguji profesionalisme para akuntan publik. Konsep profesionalisme Hall tersebut banyak digunakan oleh para peneliti diantaranya Morrow dan Goetz (1988) untuk menguji profesionalisme para akuntan publik, Goetz, Morrow dan MC. Elroy (1991) untuk mengukur profesionalisme para akuntan publik yang ditambah dengan variabel yang dikembangkan, serta Kalbers dan Fogarty (1995) yang menggunakan pandangan profesionalisme yang lebih kompleks dari pada ketiga peneliti tersebut. Penelitian tersebut menunjukkan bukti empiris hubungan variabel anteseden (pengalaman) auditor internal dengan profesionalisme, juga dengan variabel konsekuensinya. Sedangkan di Indonesia penelitian Kalbers dan Fogarty di replikasi oleh Wibowo



(1996) dan Rahmawati (1997), Sumardi (2001). Pada penelitian ini peneliti mengukur profesionalisme di lingkungan auditor internal perusahaan manufaktur yang konsep / dimensi profesionalisme diambil dari Hall (1968) dalam Sumardi (2001) adalah sebagai berikut :

Dimensi Profesionalisme yang terdiri dari lima elemen: (1) *Pengabdian pada profesi (dedication)*, yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari pencerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisi sebagai tujuan bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan totalitas adalah merupakan komitmen pribadi sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan kepuasan material. (2) *kewajiban sosial (sosial obligation)*, yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun oleh profesional itu sendiri, karena adanya pekerjaan tersebut. (3) *kemandirian (autonomy demands)*, yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain. (4) *keyakinan terhadap peraturan profesi (belief in self-regulation)*, yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka. (5) *hubungan dengan sesama profesi (profesional community affiliation)*, yaitu penggunaan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini, profesional membangun kesadaran profesinya.

Walaupun dimensi profesionalisme tersebut belum diuji secara luas, namun beberapa penelitian empiris mendukung bahwa profesionalisme adalah bersifat multidimensi walaupun tidak selalu identik untuk diterapkan pada anggota kelompok yang berbeda (Snizek, 1972; Kerr dkk, 1977, Bartol, 1979 seperti yang dikutip oleh Kalbers dan Fogarty (1995).

## **2.2. Hubungan Profesionalisme dengan Variabel pengalaman kerja, latar belakang pendidikan.**

Elliot (1972) seperti dikutip oleh Rahmawati (1997) menyatakan, bahwa cara sosialisasi selama menjalani pendidikan di perguruan tinggi atau organisasi tempat para profesional bekerja mempengaruhi tingkat profesionalisme para profesional. Tingkat konflik dengan organisasi dimana profesional bekerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat profesionalisme mereka.

Beberapa faktor lain yang diduga merupakan anteseden profesionalisme adalah pengalaman yang diukur dengan lamanya bekerja dalam organisasi, lamanya bekerja sebagai auditor, posisi dalam organisasi. Kalbers dan Fogarty (1995) yang menguji hubungan profesionalisme internal auditor dengan variabel konsekuensinya dengan menggunakan ukuran tersebut untuk variabel pengalaman menemukan bahwa dari lima elemen profesionalisme, hanya satu variabel yang memiliki hubungan signifikan dengan pengalaman yaitu *hubungan dengan sesama profesi*. Namun ukuran dengan menggunakan umur dan posisi dalam organisasi serta lama bekerja (Harrel dkk.

1986), keyakinan terhadap profesionalisme (Wood dkk. 1989) merupakan faktor penting dalam menentukan profesionalisme.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang dianggap cukup penting dalam menentukan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, Kalbers dan Fogarty (1995) juga menggunakan variabel latar belakang pendidikan sebagai variabel anteseden profesionalisme yang merupakan bagian dari variabel pengalaman. Variabel pengalaman dalam penelitian mereka diukur dari jawaban responden atas pertanyaan yang menyangkut profil responden yaitu: pengalaman bekerja dalam organisasi sekarang, pengalaman bekerja sebagai auditor, posisi dalam perusahaan, latar belakang bidang pendidikan (akuntansi, manajemen, dll), dan sertifikat yang diperoleh (CIA, CPA, dll). Hasil pengujian terhadap variabel ini ditemukan bahwa variabel pengalaman berhubungan dengan dimensi profesional hubungan dengan sesama profesi dan berhubungan dengan komitmen organisasi berkelanjutan. Walaupun dalam penelitian variabel latar belakang pendidikan tidak secara spesifik diuji pengaruhnya terhadap profesionalisme namun secara implisit dapat ditarik kesimpulan bahwa latar belakang pendidikan merupakan faktor penting yang menentukan profesionalisme pemeriksa pajak.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Pengalamana kerja dan latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap profesionalisme pemeriksa pajak.

## **2.3. Hubungan Profesionalisme dengan Variabel Konsekuensi ( Kinerja tugas, kepuasan kerja dan komitmen organisasi ).**

### **2.3.1. Hubungan Profesionalisme dengan Kinerja Tugas**

Profesionalisme merupakan elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seseorang agar mempunyai kinerja yang tinggi. ( Harrel et.al., 1989)

Kinerja tugas diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksudkan tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.

Kinerja tugas berkaitan erat dengan tujuan sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985; Dewi, 1998; Suartana, 2000). Kinerja tugas sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi baik kualitatif maupun kuantitatif yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Pola tindakan yang dimaksud adalah hasil tindakan yang tampak ataupun tindakan yang tidak tampak (Filippo, 1998; Dewi, 1998; Suartana, 2000). Kinerja yang ditunjukkan karyawan dalam suatu perusahaan berkaitan dengan perilaku karyawan yang diungkapkan pada pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan termasuk aspek sosialisasi, pelatihan, motivasi dan minat individu.

Larkin dan Schweikart (1992) seperti dikutip oleh Rahmawati (1997) yang melakukan survey terhadap 127 auditor internal Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang hasilnya menunjukkan bahwa profesionalisme merupakan salah satu elemen motivasi yang memberikan kontribusi dalam menghasilkan kinerja tugas yang tinggi pula.

Harrel, dkk. (1989) meneliti hubungan profesionalisme internal auditor dengan kinerja menduga bahwa internal auditor yang merupakan anggota *institute of internal auditors* (IIA) akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang bukan anggota IIA. Hipotesis tersebut diuji dalam sebuah eksperimen yang menggunakan 58 internal auditor dari tiga buah bank sebagai subyek penelitian. Mereka menemukan bahwa profesionalisme yang diukur dengan keanggotaan profesi ikatan internal auditor memberikan pengaruh terhadap kinerja tugas yang tinggi. Sementara penelitian Sumardi (2001) secara umum menyimpulkan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan terhadap kinerja auditor internal hanya satu dimensi profesionalisme saja yang tidak mempunyai hubungan dengan kinerja yaitu dimensi kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*). Penelitian tersebut dilakukan terhadap auditor internal pemerintah (BPKP) seluruh Indonesia. Berdasarkan keterangan tersebut, maka rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H2 : Profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh positif terhadap kinerja tugas.

### **2.3.2. Hubungan Profesionalisme dengan Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan keinginan mendasar setiap karyawan. Karyawan yang merasa puas pada saat bekerja akan memberikan pengaruh yang positif baik bagi karyawan maupun bagi organisasinya. Pemahaman mengenai faktor – faktor yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan tugas yang penting bagi organisasi yaitu memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi situasi – situasi yang tidak menguntungkan bagi kepuasan kerja karyawan (Supriyanti, 1995).

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya dan faktor – faktor lingkungan kerja, seperti gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Beberapa faktor lain yang menentukan kepuasan kerja diantaranya adalah keamanan kerja, faktor intrisik dari pekerjaan, dan aspek social dalam pekerjaan (Gilmer, 1971 seperti dikutip oleh Suartana, 2000). Keamanan kerja mengacu pada keadaan yang mempengaruhi karyawan selama bekerja. Faktor intrisik mencakup ciri yang ada pada pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi keterampilan tertentu. Sedangkan aspek social merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya (Supriyanti, 1995).

Pentingnya variabel kepuasan kerja merupakan suatu alasan mengapa manajer perlu memahaminya karena untuk memberikan gagasan bagi manajer mengenai cara untuk meningkatkan sikap dan kepuasan kerja karyawan. Seseorang yang tidak punya

kemampuan untuk mengaktualisasikan dirinya secara profesionalisme akan menjadi tidak merasa puas dalam bekerja ( Sorensen dan Sorensen, 1974). Beberapa studi empiris menunjukkan hubungan yang positif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja ( Norris dan Neibhur, 1984; Kalbers dan Fogarty, 1995, dalam Rahmawati, 1997).

Norris dan Neibhur (1984) mencoba melakukan penelitian dengan mengembangkan lima dimensi profesionalisme yaitu : autonomi, standar kolektif, kode etik, komitmen dan indentifikasi terhadap 62 responden dari kantor akuntan publik “ delapan besar “ di AS menemukan bahwa kelima dimensi profesionalisme yang diuji tersebut umumnya memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

Lebih lanjut, Kalbers dan Fogarty (1995) yang menggunakan lima dimensi profesionalisme yang dikembangkan oleh Morrow dan Goetz (1998), namun dengan responden yang berbeda yaitu internal auditor menemukan bahwa profesionalisme hubungan dengan sesama profesi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja.

Luthans ( 1995 ) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. **Pertama**, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. **Kedua**, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapanseseorang. **Ketiga**, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

H3 : Profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.3. Hubungan Profesionalisme dengan Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi merupakan suatu perpaduan antara sikap dan perilaku (Aranya dan Ferris, 1983). Sebagai bentuk perilaku, komitmen mengacu pada respon emosional individu kepada seluruh organisasi, sedangkan sikap pada respon emosional atau aspek khusus dari pekerjaan. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: rasa pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, sikap keterlibatan dengan organisasi, dan sikap kesetiaan pada organisasi (Buchanan, 1975 dalam Rahmawati, 1997).

Mobley dkk. (1997) seperti dikutip oleh Suwarna (2000) mendefinisi komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang mencerminkan oleh karakteristik: adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi, dan keinginan yang pastu untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Beberapa studi empiris menemukan bahwa tidak adanya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan akan mengurangi keefektifan organisasi (Mowday, 1979). Demikian pula studi yang dilakukan oleh Buchanan (1975) seperti dikutip oleh Rahmawati (1997) terhadap manajer tingkat menengah keatas dari perusahaan besar melaporkan bahwa imbalan organisasi secara nyata mempengaruhi komitmen. Studi ini juga menemukan bahwa kuatnya komitmen karyawan pada



tahun-tahun pertama mempengaruhi sikap karyawan tersebut pada tahun-tahun berikutnya.

Komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1984) dibagi dalam kategori yaitu komitmen afeksi dan komitmen berkelanjutan (*continue commitment*). Komitmen afeksi adalah keinginan karyawan untuk bekerja dalam suatu organisasi yang didasarkan pada tingkat identifikasi individual dan keselarasan tujuan (*goal congruence*). Tingkat keselarasan tujuan dan nilai individual dengan organisasi diduga berpengaruh langsung dengan keinginan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi. Atau secara umum dapat dikatakan bahwa mereka yang memiliki komitmen afektif akan tetap bertahan dalam suatu organisasi hanya karena keinginan (*they want to do so*). Sedangkan komitmen berkelanjutan adalah seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi didasarkan pada biaya yang akan ditanggung kalau mereka meninggalkan pekerjaannya yang sekarang. Mereka tetap bertahan untuk bekerja dalam suatu organisasi karena mereka harus melakukannya (*they have to do so*).

Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua konstruk, komitmen ini dalam menguji hubungan antara profesionalisme dengan komitmen organisasi yaitu: komitmen afeksi dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan konstruk profesionalisme pengabdian pada profesi. Hasil penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) ini juga mendukung penelitian Norris dan Neibhur (1984) dan

Aranya dan Ferris (1983) yang menemukan bahwa dimensi profesionalisme berhubungan dengan komitmen organisasional.

H4 : Profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diringkas dalam tabel berikut :

**TABEL 1****PENELITIAN TERDAHULU TENTANG PROFESIONALISME**

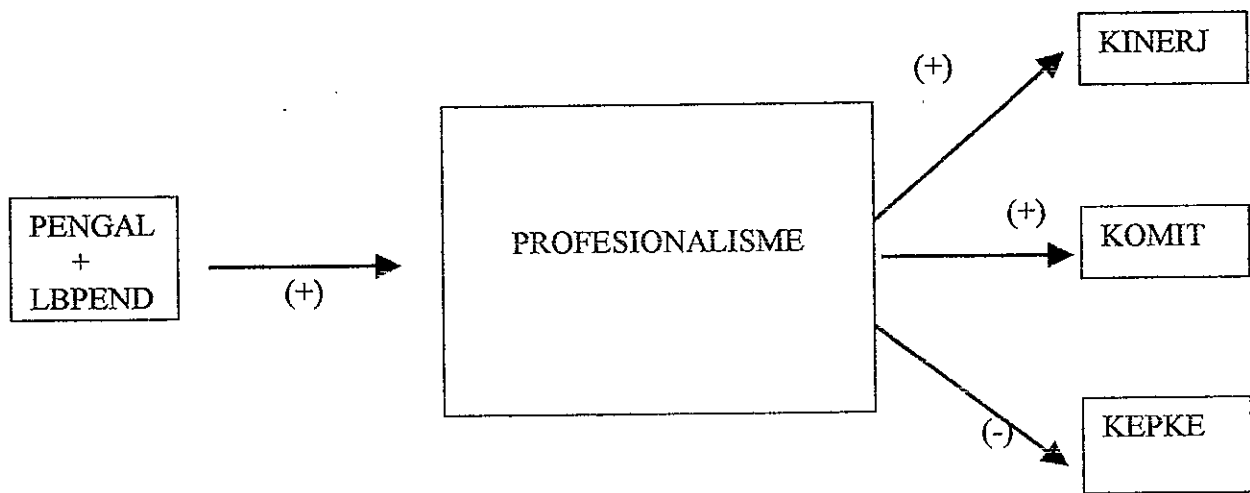
No	Nama	Variabel	Tahun	Hasil
1	Sorensen	Profesionalisme dengan ketidakpuasan	1967	Orientasi Profesionalisme berhubungan secara positif dengan ketidakpuasan dan keinginan berpindah dan berhubungan negatif dengan orientasi birokratik atau organisasional.
2	Schroeder dan Imdieke	Profesionalisme tidak berhubungan dengan kepuasan kerja	1977	Profesionalisme akuntan yang bekerja di perusahaan besar atau perusahaan kecil tidak berbeda, dan profesionalisme tidak berhubungan dengan kepuasan kerja
3	Norris dan Neibhur	Profesionalisme dengan Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja	1984	Profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja
4.	Morrow dan Goetz	Dimensi Profesionalisme dengan Komitmen Organisasi	1988	Sesuatu secara rasional berbeda dan dimensi profesional tidak saling tumpang tindih dengan komitmen organisasi
5	Goetz,dkk	UkuranPerusahaan dengan dimensi Profesionalisme	1991	Posisi individual dalam perusahaan dan ukuran perusahaan berhubungan dengan dimensi profesionalisme
6	Kalbers dan Fogarty	Kepuasan Kerja	1995	Dimensi hubungan dengan sesama profesi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja
7	Goenadi	Kinerja	2002	Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan bekerja seoptimal mungkin demi kepentingan Direktorat Jenderal Pajak dalam memberikan layanan yang maksimal bagi konstituennya

Sumber : Berbagai penelitian, diolah.

Gambar 1.

Model Konseptual

KERANGKA BERFIKIR TEORITIS ANALISIS HUBUNGAN ANTARA VARIABEL  
PENGALAMAN KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP  
PROFESIONALISME PEMERIKSA PAJAK DAN ANALISIS HUBUNGAN ANTARA  
DIMENSI PROFESIONALISME PEMERIKSA PAJAK DENGAN KINERJA, KEPUASAN  
KERJA DAN KOMITMEN



Keterangan:

PENGAL : Pengalaman

LBPEND : Latar belakang pendidikan

KINERJ : Kinerja

KEPKE : Kepuasan Kerja

KOMIT : Komitmen

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian digunakan sebagai cara untuk dapat memahami obyek penelitian dan persoalan – persoalan penelitian dapat terjawab. Oleh karena itu metode penelitian dipilih dengan mempertimbangkan kesesuaian obyek yang dipilih mengarahkan peneliti agar dapat melakukan langkah – langkah analisis secara tepat sehingga persoalan – persoalan peneliti dapat terjawab.

#### **3.1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pemeriksa pajak yang aktif di lingkungan kerja Kantor Wilayah Jawa Bagian Tengah Satu di Semarang dan lingkungan kerja Kantor Wilayah Jawa Bagian Tengah Dua di Yogyakarta.

Pada sample penelitian yang digunakan Syahrir (2002) diambil dari direktori Akuntan Publik, sedangkan dalam penelitian ini sample diambil dari para Pemeriksa Pajak di lingkungan kerja Kantor Wilayah Jawa Bagian Tengah Satu dan Lingkungan Kerja Kantor Wilayah Jawa Bagian Tengah Dua, yang meliputi :

1. Pemeriksa Pajak di Kantor Wilayah Jawa bagian Tengah Satu berjumlah 170 Orang
  - 1.1. Pemeriksa Pajak di Kanwil Jawa Bagian Tengah Satu di Semarang 36 Orang
  - 1.2. Pemeriksa Pajak di Karikpa Semarang Satu di Semarang 36 Orang
  - 1.3. Pemeriksa Pajak di Karikpa Semarang Dua di Semarang 34 Orang

1.4. Pemeriksa Pajak di Karikpa Kudus di Kudus	32 Orang
1.5. Pemeriksa Pajak di Karikpa Pekalongan di Pekalongan	32 Orang
2. Pemeriksa Pajak di Kantor Wilayah Jawa bagian Tengah Dua berjumlah	116
Orang	
2.1. Pemeriksa Pajak di Kanwil Jawa Bagian Tengah Dua di Yogyakarta	12 Orang
2.2. Pemeriksa Pajak di Karikpa Yogyakarta di Yogyakarta	34 Orang
2.3. Pemeriksa Pajak di Karikpa Solo di Solo	36 Orang
2.4. Pemeriksa Pajak di Karikpa Purwokerto di Purwokerto	<u>34 Orang</u>
<b>Jumlah Pemeriksa Pajak seluruhnya sesuai data kepegawaian ( 2004)</b>	<b>286 Orang</b>

Penentuan jumlah sample ditentukan dengan menggunakan rumus berikut ini ( Rao, 1986 ) :

$$n = \frac{N}{1 + N (\text{moe})^2}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

Moe = margin of error maximum (tingkat kesalahan yang ditolerir);

RAO (1996) mengasumsikan moe sebesar 5 %

Berdasarkan data yang diperoleh dari Data Kepegawaian Tahun 2004, diketahui bahwa jumlah tenaga Fungsional Pemeriksa Pajak di 2 (dua) Kantor Wilayah Jawa bagian Tengah Satu dan Dua adalah sebanyak 286 Orang. Maka jumlah sample untuk penelitian ini dengan margin of error sebesar 5 % adalah :

$$n = \frac{286}{1 + 286 (0,05)^2}$$

$$\text{Dimana : } n = 166,76 = 167$$

Responden penelitian ini adalah tenaga fungsional pemeriksa pajak dari Supervisor, Ketua Tim dan Anggota Tim sebagai responden yang menjawab kuisisioner , penelitian ini diharapkan data yang diperoleh dapat lengkap dan menyeluruh karena Supervisor, Ketua Tim dan Anggota Pemeriksa Pajak dapat diharapkan untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

### 3.2. Jenis Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari jawaban responden tentang keberhasilan Direktorat Jenderal Pajak dalam mengumpulkan Dana Pembangunan Negara terhadap kinerja Tenaga Fungsional Pemeriksa Pajak yang sekarang. Data dikumpulkan melalui survey dengan responden diminta untuk mengisi kuisisioner yang telah disiapkan oleh peneliti.

Kuesioner bisa dikirim melalui jasa pos maupun dengan diantar langsung melalui teman (*snow balling*). Pengambilan sampel dilakukan secara *judgement sampling*

dengan mempertimbangkan letak geografis kantor pajak yang diambil dari direktori pemeriksa pajak.

Jumlah keseluruhan sampel (bingkai sampel) dalam penelitian ini adalah 286 sampel, dengan tingkat pengembalian 40,56 % Tabel 3.1 berikut ini menyajikan perincian jumlah sampel dan tingkat pengembalian (response rate).

**Tabel 3.1. Rincian jumlah sampel dan tingkat pengembalian**

Variabel	Sampel
Jumlah Kuesioner yang disebar	286
Kuesioner yang kembali karena pemeriksanya telah mutasi	37
Kuesioner yang mendapat respon	137
Kuesioner yang tidak mendapat respon	112
Tingkat Pengembalian = $137/286 \times 100 \%$	46,27
Kuesioner yang tidak lengkap	35
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	102

**Sumber :** Data responden yang diolah

**Studies Empiris:** Tenaga Tungsional Pemeriksa Pajak Se - Kanwil Jawa Bagian Tengah Satu dan Dua.



### 3.3. Pengukuran Variabel

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini adalah instrumen yang digunakan oleh peneliti – peneliti terdahulu dengan sedikit modifikasi. Instrumen yang digunakan ini sebagian besar telah diuji reliabilitas dan validitasnya. Responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan dan pernyataan yang tercantum dalam kuesioner. Variabel profesionalisme, kinerja tugas, kepuasan kerja dan komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala 1-5 dari Likert. Pemberian skor pada jawaban responden tergantung pada sifat pernyataan. Ada dua sifat pernyataan dalam kuesioner ini yaitu pernyataan positif dan negatif. Untuk pernyataan positif, makin tinggi skor merupakan indikasi sikap yang positif, sedangkan skor yang rendah sebaliknya. Tetapi untuk pernyataan yang negatif pemberian skornya dibalik, yaitu sangat tidak setuju/ tidak sesuai skornya 5 sampai sangat setuju/ sesuai nilainya 1.

Profesionalisme diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) yang terdiri dari 5 elemen yaitu hubungan dengan sesama profesi, kewajiban social, keyakinan terhadap peraturan profesi, pengabdian pada profesi, dan kemandirian. Kelima konstruk ini diukur dengan instrumen Hall (1968) dengan sedikit modifikasi namun tetap menangkap semua dimensi profesionalisme tersebut.

Komitmen organisasi didefinisi sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Meyer dan Allen, 1984). Variabel komitmen organisasi diukur dengan dua pandangan penting yaitu

organisasi afeksi dan komitmen organisasi berkelanjutan dari Meyer dan Allen (1984). Tujuh item untuk komitmen organisasi afeksi dan lima item untuk komitmen organisasi berkelanjutan.

Kepuasan kerja didefinisi sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Dewer dan Werbel, 1979). Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, supervisor, dan rekan sekerja. Variabel kepuasan kerja diukur dengan 7 item diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951).

Kinerja Tugas didefinisi sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Kalbers dan Fogarty, 1995). Dalam penelitian ini digunakan evaluasi terhadap diri sendiri. Keuntungan dari evaluasi diri sendiri menurut Barry dan Houston (1993) seperti dikutip oleh Dewi (1998) adalah individu dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangannya sehingga tahu kebutuhan yang harus dikembangkannya mungkin berbeda dari penilaian Supervisor. Sedangkan Bobele (1987) seperti yang dikutip oleh Suartana (2000) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja lewat evaluasi terhadap diri sendiri dapat memperkuat perilaku karyawan menuju arah yang benar dalam bekerja. Variabel kinerja tugas yang dipinjam dari instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) sebanyak tujuh item yang semuanya merupakan pernyataan positif.

Pengalaman kerja menunjukkan seberapa lama seseorang telah bekerja dalam suatu bidang tertentu yang diukur dari jawaban pertanyaan berapa lama responden

bekerja di Kantor Pemeriksaan Pajak sekarang, lama berkarir sebagai auditor dan jabatan yang ingin dipegang sekarang. Sedangkan variabel latar belakang pendidikan diukur dengan strata pendidikan, bidang ilmu yang ditempuh dan lamanya mengikuti program pendidikan berkelanjutan.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Meyer dan Allen, 1984). Variabel komitmen organisasi diukur dengan dua pandangan penting yaitu organisasi afeksi dan komitmen organisasi berkelanjutan dari Meyer dan Allen (1984). Tujuh item untuk komitmen organisasi afeksi dan lima item untuk komitmen organisasi berkelanjutan.

### **3.4. Statistik Deskriptif**

Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi demografi responden penelitian (umur, pendidikan, pengalaman kerja, jabatan, sertifikasi) dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, median, kisaran dan deviasi standar.

### **3.5. Metode Analisis**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (Structural Equation Modeling). Karena dengan SEM, peneliti dapat mengontrol dengan lengkap atas spesifikasi individu-individu untuk tiap bentuk statistik dari *Goodness of*

*fit* bagi pemecahan faktor, dapat memberikan analisis faktor konfirmatori secara khusus digunakan dalam validasi skala untuk mengukur bentuk-bentuk khusus.

Tujuh langkah dalam SEM adalah : (1) mengembangkan model berdasar teori, (2) mengembangkan sebuah diagram alir dan hubungan klausul, (3) mengubah diagram alir kedalam persamaan struktural dan model pengukuran, (4) memilih jenis matrix input dan estimasi model yang diusulkan (5) menganalisis kemungkinan apakah model dapat diidentifikasi, (6) menganalisis kriteria goodness-of-fit, (7) menginterpretasikan hasil penyajian (Hair et al, 1995).

Struktural equation penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y1 = (\beta1PAK + \beta2PKO + \beta3PS + \beta4PD + \beta5PKS) + PENG + Z1.$$

$$Y2 = \beta1PAK + \beta2PKO + \beta3PS + \beta4PD + \beta5PKS + Z2.$$

$$Y3 = (\beta1PAK + \beta2PKO + \beta3PS + \beta4PD + \beta5PKS) + PENG + Z3.$$

### 3.7 Uji Reliabilitas dan Validitas

Walaupun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji reliabilitas dan validitas dalam penelitian terdahulu, namun diuji kembali untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini cocok juga dengan alat ukur yang sama. Kualitas data yang diperoleh dari penerapan instrumen penelitian dapat di evaluasi melalui uji realibilitas dan validitas. Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat

ukur yang sama. Sedangkan uji validitas berkenaan dengan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur.

### 3.8. Pengujian Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling*) yang dibantu dengan program aplikasi AMOS dengan menggunakan persamaan struktural dari AMOS akan diperoleh indikator-indikator model yang fit. Tolak ukur yang digunakan dalam menguji masing-masing hipotesis adalah *Critical Ratio* (CR) pada *Regression Weights* dengan nilai minimum 2,58 secara absolut.

*Analysis of Moment Structures* (AMOS) menurut Aurbuckle (1997) juga mengidentifikasi model yang diajukan memenuhi kriteria persamaan struktural yang baik. Adapun kriteria tersebut adalah:

1. *Degree of Freedom* (DF) harus positif.
2. Non signifikan *Chi Square* diatas yang disyaratkan ( $p=0.50$ ), dan juga batas konservatif yang diterima ( $p=0.10$ ) (Hair dkk.1998).
3. *Chi Square* relatif yang lebih dari 1 kurang dari 2.
4. *Incremental Fit* diatas 0.90 yaitu GFI (*Goodness of Fit Index* (NFI), Adjusted GFI (AGFI), *Tucker-Lewis Index* dan (TLI).
5. Nilai RMR (*Room Mean Square Residual*) kurang dari 1 dan RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) yang lebih kecil dari 0.08.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menyajikan pembahasan hasil pengolahan data yang berkaitan dengan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Secara detil bab ini akan menyajikan data demografi responden, statistik deskriptif dan matrik korelasi serta hasil pengujian antar berbagai hubungan variabel yang diteliti pada penelitian ini. Pengujian hipotesis dan goodness of fit atas model penelitian menggunakan metode analysis of moment structures (AMOS).

#### **4.1 . Profil Responden**

Dari 102 responden yang digunakan untuk analisis data, 13 Orang (12,75 %) diantaranya memiliki pengalaman di bawah dua tahun, 16 Orang (15,68%) yang telah menjadi auditor anantara 3-5 tahun, 34 Orang (33,33%) yang memiliki pengalaman 6-10 tahun, dan 39 Orang (38,24%) yang telah berpengalaman lebih dari 10 tahun. Sedangkan posisi responden di Kantor Pemeriksaan se Kanwil Jawa Bagian Tengah Satu dan Dua bervariasi dari Anggota Tim 47 Orang (46,08%), Ketua Tim 37 orang (36,27%), dan 18 (17,65%) Ketua Kelompok /Supervisor. Dari segi pendidikan, responden umumnya memiliki latar belakang akuntansi keuangan 64 orang (62,75%), akuntansi manajemen 17 orang (16,67%), keuangan (finance) 9 orang (8,82%) dan 12 orang (11,76%) lain – lain. Tingkat pendidikan juga cukup bervariasi dari diploma 30 orang (29,42%), S-1 54 orang (52,94%), S-2 11 orang

(10,78%) dan lain - lain 7 orang (6,86%). Dari seluruh jumlah responden umumnya telah mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan (PPL) yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak.

Tabel 4.1. Data Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<b>Pengalaman Kerja</b>		
0 – 2 tahun	13	12,75 %
3 – 5 tahun	16	15,68 %
6 – 10 tahun	34	33,33 %
> 10 tahun	39	38,24%
<b>Posisi di Pemeriksa Pajak</b>		
Ketua Kelompok (Supervisor)	18	17,65 %
Ketua Tim	37	36,27 %
Anggota	47	46,08 %
<b>Latar Belakang Pendidikan</b>		
Akuntansi Keuangan	64	62,75 %
Akuntansi Manajemen	17	16,67 %
Keuangan (Finance)	9	8,82 %
Lain – lain	12	11,76 %
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
Diploma	30	29,42 %
S-1	54	52,94 %
S-2	11	10,78 %
Lain – lain	7	6,86 %
<b>Pendidikan Profesi Berkelanjutan (PPL)</b>		
0 – 10 jam	11	10,78 %
11-50 jam	16	15,69 %
> 50 jam	75	73,53 %

**Sumber :** Data responden yang diolah

**Studies Empiris:** Tenaga Tungsional Pemeriksa Pajak Se - Kanwil Jawa Bagian Tengah Satu dan Dua.

## **4.2. Pengujian Hipotesis**

Tahap-tahap dalam pengujian Hipotesis adalah sebagai berikut:

- Uji konfirmatori berbagai konstruk dalam model yang dihipotesiskan.
- Pengujian terpenuhinya asumsi-asumsi SEM.
- Pengujian Hipotesis

### **4.2.1. Uji Konfirmatori Berbagai Konstruk dalam model yang hipotesiskan**

Diagram jalur hubungan kausalitas berdasarkan model yang dihipotesiskan dapat dilihat pada halaman berikutnya pada gambar 4.1. Sedangkan penjelasan masing-masing konstruk adalah sebagai berikut:

PKLBP merupakan konstruk Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan yang indikatornya terdiri dari 5 buah pertanyaan ( $y_1, y_2, y_3, y_4$  dan  $y_5$ ) sehubungan dengan konstruk tersebut. Jawaban dari responden dengan menggunakan skala 1 – 5 dari Likert. Pemberian skor pada jawaban responden tergantung sifat pernyataan. Ada dua sifat dalam kuesioner ini yaitu pernyataan positif dan negatif. Untuk pernyataan positif, makin tinggi skor merupakan indikasi sikap yang positif, sedangkan skor yang rendah sebaliknya. Tetapi untuk pernyataan yang negatif pemberian skornya dibalik, yaitu sangat tidak setuju/ sesuai nilainya 1.

Profesionalisme diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) yang terdiri dari 5 elemen yaitu : konstruk PROHSP (Profesionalisme Hubungan Sesama Profesi), konstruk PROKS (Profesionalisme Kewajiban Sosial), konstruk PROKTPP (Profesionalisme Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi),



TABEL 4.2. UJI KONFIRMATORI MASING-MASING KONSTRUK

Konstruk	Nilai Ch-Square/DF		Probabilitas		Nilai GFI		Nilai AGFI		Nilai RMSEA		Unidentifikasi	Kesimpulan
	Ch-Sq	DF	Fit	Probabilitas	GFI	Fit	AGFI	Fit	RMSEA	Fit		
<b>Uji Konfirmatori Berbagai Konstruk 1</b>												
PKLBP	7.017	5	ya	0.219	ya	0.973	ya	0.918	ya	0.063	ya	ya
PROHSP	1.538	2	ya	0.464	ya	0.992	ya	0.962	ya	0.000	ya	Tidak
PROKS	2.325	3	ya	0.508	ya	0.964	ya	0.989	ya	0.000	ya	ya
PROKTPP	0.013	2	ya	0.994	ya	1	ya	1	ya	0.000	ya	Tidak
PROPP	5.439	2	ya	0.066	ya	0.975	ya	0.874	hampir	0.13	Tidak	ya
KO	289.638	65	Tidak	0.000	Tidak	0.701	Tidak	0.581	Tidak	0.185	Tidak	Tidak
KK	29.391	9	Tidak	0.001	Tidak	0.914	ya	0.8	Tidak	0.15	Tidak	Tidak
KT	19.934	14	ya	0.132	ya	0.945	ya	0.891	hampir	0.065	ya	ya
<b>Uji Konfirmatori Berbagai Konstruk 2</b>												
PKK	63.832	35	ya	0.002	Tidak	0.898	hampir	0.84	Tidak	0.09	Tidak	ya
KO	2.35	2	ya	0.309	ya	0.989	ya	0.945	ya	0.042	ya	ya
KK	3.919	2	ya	0.141	ya	0.982	ya	0.909	ya	0.097	hampir	ya

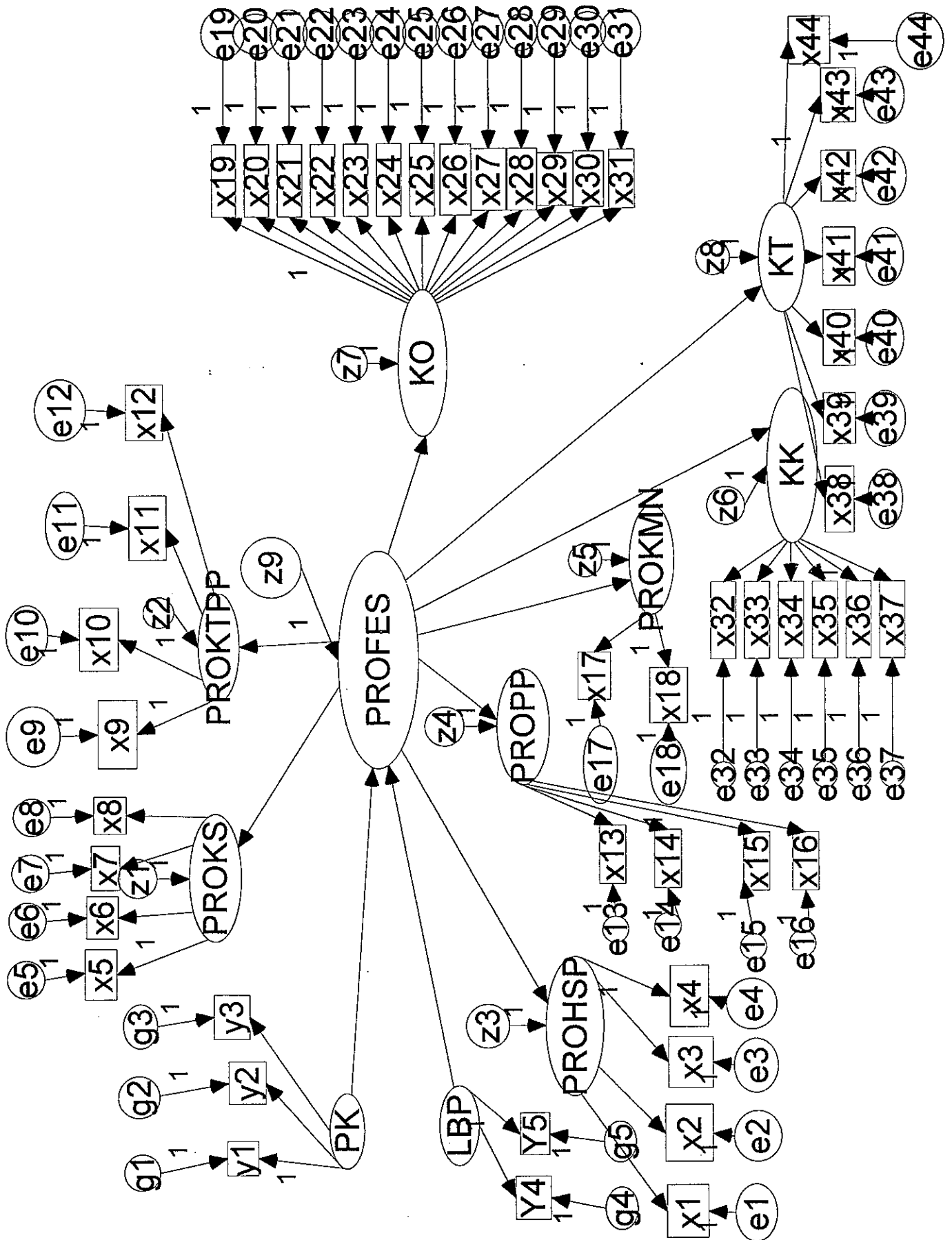
konstruk PROPP (Profesionalisme Pengabdian Pada Profesi). Konstruk PROKMN sehubungan dengan Profesionalisme Kemandirian. Sedangkan konstruk KO, KT dan KK berturut-turut sehubungan dengan Komitmen Organisasi, Kinerja Tugas dan Kepuasan Kerja.

Sedangan indikator  $x_1, \dots, x_{44}$  berhubungan dengan pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner secara urut nomor. Pertanyaan nomor 1: *Saya berlangganan dan membaca secara sistematis jurnal auditing dan jurnal/majalah profesional lainnya* merupakan  $x_1$ . Pertanyaan nomor 2: *Saya sering berpartisipasi/menghadiri pertemuan-pertemuan yang diadakan oleh auditor* merupakan  $x_2$ , dan seterusnya.

Uji konfirmatori masing-masing konstruk ada pada halaman lampiran. Hasil uji konfirmatori ini dibuat table dan dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Pengujian konfirmatori dikatakan fit apabila nilai Chi-square/DF di bawah 2 atau 3. Nilai Probabilitas lebih besar atau sama dengan 0.1 dikatakan fit. Hasil pengujian nilai GFI dan AGFI di atas 0,9 merupakan indikator fit. Pengujian RMSEA dikatakan fit apabila nilainya di bawah 0,08.

Berdasarkan pengujian konfirmatori berbagai macam konstruk (table 4.2) pada tahap pertama menolak PROHSP dan PROKTPP. Kedua konstruk ini ditolak karena terdapat masalah identifikasi dengan varians negatif. PROKMN tidak dapat menghasilkan kesimpulan karena DF (degree of freedom) tidak positif. Sedangkan, konstruk KO (Komitmen Organisasi) dan KK (Kepuasan Kerja) ditolak karena hampir dari semua pengujian tidak terpenuhi, kecuali nilai GFI pada Kepuasan Kerja



di atas 0,9. Sedangkan konstruk Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan (PKLBP), Profesionalisme Kewajiban Sosial (PROKS), Profesionalisme Pengabdian Pada Profesi (PROPP) dan Kinerja Tugas (KT) diperoleh hasil yang fit.

Untuk dapat menghilangkan masalah identifikasi, maka dilakukan dengan menambah variabel dalam pengujian. Oleh karenanya, dalam pengujian tahap 2, peneliti menggabungkan konstruk Profesionalisme Hubungan Sesama Profesi (PROHSP), Profesionalisme Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi (PROKTPP) dan Profesionalisme Kemandirian (PROKMN) menjadi Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja agar diperoleh model yang fit.

Pada pengujian tahap kedua (Tabel 4.2) tidak terdapat masalah identifikasi dan semua konstruk tidak dapat ditolak (fit). Konstruk Profesionalisme Hubungan Sesama Profesi, Ketaatan Pada Peraturan Profesi dan Kemandirian (PKMDN) tidak dapat ditolak. Demikian halnya konstruk Komitmen Organisasi (KO) dan Kepuasan Kerja (KK) juga diterima.

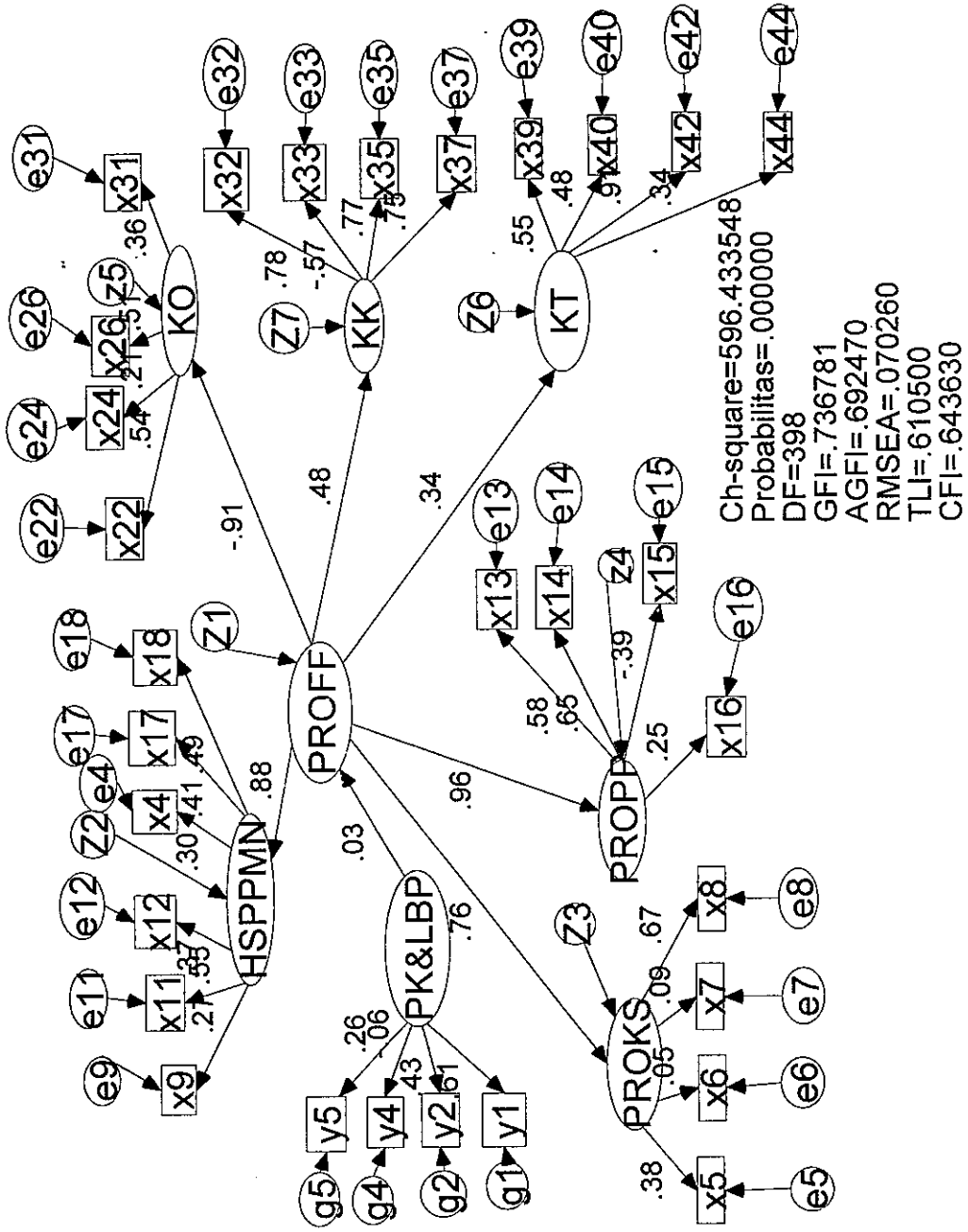
Gambar 4.2. merupakan model akhir (full model) setelah dipenuhinya semua uji konfirmatori di atas yang akan digunakan dalam model penelitian. Model ini cukup fit dengan melihat nilai  $\chi^2/DF=596,434/398=1,499$ , Probabilitas=0.000, GFI=0.737, AGFI=0.692, RMSEA=0.07, TLI=0.610 dan CFI=0.644.

#### 4.2.2. Pengujian Asumsi Model Struktural (SEM)

Pengujian asumsi SEM meliputi pengujian normalitas data, multikolinearitas dan uji reliabilitas. Evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria critical ration skewness value sebesar  $\pm 2,58$ . Data dapat disimpulkan mempunyai distribusi normal jika critical ratio skewness value dibawah harga mutlak 2,58. Berdasarkan print out program AMOS yang terlampir dalam penelitian ini, terdapat 4 indikator yang tidak normal: x44, y5, y4 dan y1, masing masing dengan nilai: -2,831, -5,125, 3,442 dan -2,667.

Evaluasi multikollinearitas dan singularitas dapat dilihat dengan nilai Determinant of Sample Covariance matrix =  $1,3570e-014$ . Nilai ini mendekati nilai 0,

GAMBAR 4.2. DIAGRAM JALUR HUBUNGAN KAUSALISTAS AKHIR (FULL)



maka dikatakan terjadi multikolinearitas dan singularitas (semakin jauh dari angka 0 berarti semakin tidak multikolinearitas dan singularitas). Pengujian Reliabilitas menggunakan perhitungan besarnya construct reliability dan variance extracted. Cut off value dari construct reliability minimal 0,70 dan untuk variance extracted minimal 0,50.

$$\text{Construct Reliability} = (\sum \text{standardized loading})^2 / (\sum \text{standardized loading})^2 + \sum \epsilon_j$$

$$\text{Variance Extracted} = \sum \text{standardized loading}^2 / (\sum \text{standardized loading}^2 + \sum \epsilon_j)$$

Perhitungan Pengujian reliabilitas (Lihat Tabel 4.3):

Tabel 4.3.Perhitungan Reliabilitas

**Perhitungan Sum Standardized Loading**

Keterangan	PKLBP	HSPKPK	PROKS	PROPP	KO	KT	KK
.	1	1	1	1	1	0.47	1
	0.633	1.656	0.097	1.067	0.397	0.311	-1.304
	0.077	1.242	0.09	-1.023	0.913	0.566	0.91
	0.288	0.739	0.458	0.518	0.72	0.221	0.989
		1.334					
		1.366					
jumlah	1.998	7.337	1.645	1.562	3.03	1.568	1.595
Kw.SSL	3.992004	53.83157	2.706025	2.439844	9.1809	2.458624	2.544025

**Perhitungan Sum Measurement Error**

	0	0	0	0	0	0.7791	0
	0.599311	-1.742336	0.990591	-0.138489	0.842391	0.903279	-0.700416
	0.994071	-0.542564	0.9919	-0.046529	0.166431	0.679644	0.1719
	0.917056	0.453879	0.790236	0.731676	0.4816	0.951159	0.021879
		-0.779556					
		-0.865956					
jumlah	2.510438	-3.476533	2.772727	0.546658	1.490422	3.313182	-0.506637
Constr.Rel	1	1	1	1	1	0.885828287	1

**Perhitungan Sum of Squared Standarized Loading**

.	1	1	1	1	1	0.2209	1
	0.400689	2.742336	0.009409	1.138489	0.157609	0.096721	1.700416
	0.005929	1.542564	0.0081	1.046529	0.833569	0.320356	0.8281
	0.082944	0.546121	0.209764	0.268324	0.5184	0.048841	0.978121
		1.779556					
		1.865956					
jumlah	1.489562	9.476533	1.227273	3.453342	2.509578	0.686818	4.506637
Var.Extr.	0.372391	1.579422	0.306818	0.863336	0.627395	0.1717045	1.126659



Berdasarkan tabel tersebut, perhitungan construct reliability untuk semua konstruk reliabel karena di atas 0,70. Sedangkan untuk perhitungan variance extracted yang tidak reliabel adalah konstruk-konstruk: Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan (PKLBP), Profesionalisme Kewajiban Sosial (PROKS) dan Kinerja Tugas (KT) yang masing-masing nilainya: 0,37, 0,31 dan 0,17. Dengan pertimbangan semua konstruk memenuhi cut off construct reliability dan sebagian memenuhi variance extracted, maka dapat dikatakan cukup reliabel.

#### **4.2.3. Hasil Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis dapat dilihat nilai critical ratio (CR) atau P Value. Apabila nilai  $CR \geq \pm 1,96$  dari hasil *regression weight* atau apabila P-value kurang dari 0.05 maka hipotesis diterima. Nilai-nilai CR dan P-value dapat dilihat pada Lampiran *Regression Weight*.

##### **4.2.3.1. Pengujian Hipotesis H1**

Parameter estimasi antara Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Profesionalisme Pemeriksa Pajak yang dibentuk menghasilkan  $CR = 7.003$ . Dapat dilihat bahwa nilai  $CR \geq \pm 1,96$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P-value. Dari

penelitian ini didapat P-value sebesar 0.002, karena P-value kurang dari 0.05, maka H1 diterima.

#### ***4.2.3.2. Pengujian Hipotesis H2***

Parameter estimasi antara Profesionalisme Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Tugas yang dibentuk menghasilkan CR= 3.274. Dapat dilihat bahwa nilai  $CR \geq \pm 1,96$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P-value. Dari penelitian ini didapat P-value sebesar 0.029, karena P-value kurang dari 0.05, maka H2 diterima.

#### ***4.2.3.3. Pengujian Hipotesis H3***

Parameter estimasi antara Profesionalisme Pemeriksa Pajak terhadap Kepuasan Kerja yang dibentuk menghasilkan CR= 1.231. Dapat dilihat bahwa nilai  $CR < \pm 1,96$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P-value. Dari penelitian ini didapat P-value sebesar 0.321, karena P-value lebih dari 0.05, maka H3 ditolak.

#### ***4.2.3.4. Pengujian Hipotesis H4***

Parameter estimasi antara Profesionalisme Pemeriksa Pajak terhadap Komitmen Organisasional yang dibentuk menghasilkan CR= -3,564. Dapat dilihat bahwa nilai  $CR \geq \pm 1,96$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 diterima

pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P-value. Dari penelitian ini didapat P-value sebesar 0.019, karena P-value kurang dari 0.05, maka H4 diterima.

#### **4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan fasilitas statistik dengan menggunakan program AMOS yang telah diuraikan tersebut di atas bahwa karena nilai critical ratio H1, H2 dan H4 di luar rentang nilai  $-1,96$  dan  $+1,96$  atau dapat pula nilai P-value lebih kecil dari 0.05, maka peneliti menerima ke-tiga hipotesis tersebut. Sedangkan nilai critical ratio hipotesis H3 di dalam rentang nilai  $-1,96$  dan  $+1,96$  atau dapat pula nilai P-value lebih besar dari 0.05, maka peneliti menolak hipotesis H3.

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

#### 5.1 SIMPULAN

Konsep profesionalisme yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan lima dimensi yang dikembangkan oleh Hall (1968) yaitu hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*), kewajiban sosial (*social obligation*), pengabdian pada profesi (*dedication*), kemandirian (*autonomy*), memiliki pengaruh positif dengan variabel konsekuensi didukung dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan *Analysis of Moment Structure* (AMOS) menunjukkan bahwa dimensi profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tugas. Demikian halnya dalam hubungannya dengan kepuasan kerja, profesionalisme tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dimensi profesionalisme juga berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Variabel anteseden yang diduga berpengaruh terhadap profesionalisme yaitu pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan terbukti seluruhnya. Hasil penelitian ini sepenuhnya mendukung penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), kecuali variable Kepuasan Kerja.

Walaupun beberapa temuan ada yang konsisten tetapi ada beberapa temuan lain yang menunjukkan perbedaan. Perbedaan temuan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) mungkin disebabkan oleh perbedaan karakteristik sampel yang digunakan Kalbers dan Fogarty berasal

dari internal auditor dari 13 perusahaan, sedangkan sampel pada penelitian ini adalah Pemeriksa Pajak. Perbedaan dalam hal kultur maupun perbedaan lingkungan kerja dari dua karakteristik sampel yang berbeda, kemungkinan besar mempengaruhi hasil penelitian. Selain itu jumlah responden yang cukup besar yaitu 455 responden yang digunakan dalam penelitian Kalbers dan Fogarty (1995), dibandingkan dengan jumlah responden yang relatif kecil yang digunakan pada penelitian ini juga mempengaruhi konsistensi hasil penelitian.

## **5.2 Implikasi**

Bagi peneliti akuntansi, penelitian ini membuka peluang untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi (anteseden) profesionalisme. Peneliti lain dapat menggunakan konstruk lainnya yang diduga dapat mempengaruhi profesionalisme. Kemudian peneliti lain mencoba menangkap dimensi profesionalisme lainnya atau faktor-faktor lainnya yang berpengaruh pada kinerja tugas, komitmen organisasi maupun kepuasan kerja.

## **5.3 Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat menimbulkan gangguan terhadap penelitian ini. Sampel yang digunakan relatif kecil. Lebih lanjut pengambilan sampel yang tidak random juga memungkinkan dapat mengurangi kemampuan generalisasi temuan yang dihasilkan dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N. dan K. Ferris. 1983. Organizational-profesional conflict among U.S. and Israeli professional accounts, *Journal of Sosiology*. 119:153-161.
- Boynton dan Kell 1996. *Profesi Auditing* 35 – 36.
- Davis, K. 1985. *Human behaviour at work: Organizational behavior*, McGraw Hill, New York.
- Dewi, S. 1998. *Stress kerja dan performansi kerja pada karyawan PT. Karunia Berca Indonesia (KBI) Cilegon*, Skripsi Fakultas Psikologi UGM, tidak dipublikasikan.
- Ferris, K.R. 1981. Organizational commitment and performance in a professional Accounting firm, *Accounting, Organisations, and Society* 6 (4):317-325.
- Filippo, E.B. 1998. *Personel Management*, McGraw-Hill, New York.
- Goetz, J., P.C. Morrow, dan J.C. McElroy. 1991. The Effect of accounting firm size and member rank on professionalism, *Accounting, Organizations and society* 16:159-166.
- Gunadi. 1997. *Akuntansi Pajak*, Sesuai dengan Undang – Undang Pajak Baru, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hall. R., 1968, Professionalization and bureaucratization: *American Sociological Review* 33 : 92-104.
- Harrel, A. 1990. A longitudinal examination of large CPA firm auditor's personel turnover, *Advances in Accounting* 8:233-246.

Harrel, A., E. Chewning, dan M. Taylor. 1986. Organization-profession conflict and The job satisfaction and work performance of CPA Firm Professionals, *Accounting, Organizations and Society* 14 (3): 259-269.

Harrel, M., Taylor, dan M. Chewning, 1989, An Examination of managements ability to bias the professional obyectivity of internal auditors, *Accounting, Organizations and Society* 14 (3): 259-273.

Kalbers, L. P. dan Timothy J. Fogarty. 1995. Professionalism and itsconsequ-ences: a study of internal auditors, *Auditing: Journal of Practice & Theory*, Vol. 14 No.1.

KEP. MENKEU. R.I. No. 545/KMK/2000, *tentang Pemeriksaan Pajak.*

Mangkoesoebroto. 1994. Pemeriksaan Pajak, *Journal perpajakan*, 144.

Meyer, J. dan N.J. Allen. 1984. Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69: 372-378.

Mobley, W.H., R.W. Griffieth, H.H. Hand, dan B.M. Meglio. 1979. Review conseptual analysis of the empolyee turnover process, *Psychological Bulletin*, 86: 493-522.

Morrow, P.C. dan J.F. Goetz. 1988. Professionalism as a form of work commitment, *Journal of vocational Behavior* 32:92-111.

Norris, D. dan R. Niebuhr. 1984. Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in accounting organization, *Accounting, Organizations and society*: 49-58.

- Rahmawati. 1997. *Hubungan antara profesionalisme internal auditor dengan kinerja, kepuasan, komitmen dan keinginan untuk pindah*, Tesis Pasca Sarjana UGM, tidak dipublikasikan.
- R.I. 1983, Undang – Undang Perpajakan No. 6 Tahun 1983, *Ketentuan Umum dan tata cara Perpajakan*.
- R.I. 2000. Undang – Undang Perpajakan No. 16 Tahun 2000, *Ketentuan Umum dan tata cara Perpajakan*.
- R.I., 2000, Undang – Undang Perpajakan No. 17 Tahun 2000, *Pajak Penghasilan*.
- R.I., 2000, Undang – Undang Perpajakan No. 18 Tahun 2000, *PPN dan PPn BM*.
- Schroeder, R. dan L. Imdieke, 1977, Local – cosmopolitan and bureauretic perception in public accounting firms, *Accounting, Organizations and society* 2:39-46.
- Sorensen, J. dan T. Sorensen. 1974. The conflict of professionalis in bureaucratic organisation, *Administrative Science Quarterly*. 98- 106.
- Sorensen, J. 1967. Professional and bureaucratic orientations in the public accounting firm, *The Accounting Review*, 42-553-556.
- Suartana, W., I. 2000. *Anteseden dan konsekuensi job insecurity dan keinginan berpindah pada internal auditor*, Tesis Pasca Sarjana UGM, tidak dipublikasikan.
- William, L.J. dan J.T. Hazer. 1986. Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: Areanalysis using latent variabel structural equation methods, *Journal of applied Psychology*, 71-219-231.