

PENGARUH PROFESIONALISME, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEMERIKSA PAJAK (Studi Pada Pemeriksa Pajak KPP Pratama Bangkinang, KPP Pekanbaru Senapelan, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, dan KPP Madya Pekanbaru)

Oleh :

Evan Matheus

Pembimbing : Zirman dan Devi Safitri

Faculty of Economics and Bussines, Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : evanmatheus11@gmail.com

The Influence Of Profesionalism, Job Satisfaction, Motivation And Work Environment On The Performanxe Tax Inspectors (Study Of Tax Inspectors In Kpp Pratama Bangkinang, Kpp Prarama Pekanbaru Senapelan, Kpp Pratama Pekanbaru Tampan, Kpp Madya Pekanbaru)

ABSTRACT

This research objective was examined the influence of profesionalism, job satisfaction, motivation and work environment on the performanxe tax inspectors (study of tax inspectors in kpp pratama bangkinang, kpp prarama pekanbaru senapelan, kpp pratama pekanbaru tampan, kpp madya pekanbaru) The data in this study is the primary data. The population in this study were the tax auditors who worked at KPP Pratama Bangkinang, KPP Pratama Pekanbaru Senapelan, KPP Pratama Tampan, and KPP Pratama Madya Pekanbaru. The sampling method used in this study census method. The sample used in this study were 60 respondents. The method of data analysis used to the test the hypotesis is multiple regression analysis using SPSS version 21. The results of this study profesionalism, job satisfaction, motivation and work environment is showed influence on the tax auditors performance. The magnitude of the effect caused by Adjusted R² by three variables is 89% of the dependent variable, while the remaining 11% is influenced by other independent variabel that are not observed in this study.

Keywords: Profesionalism, job satisfaction, motivation and work environment.

PENDAHULUAN

Menurut Moeharioeno (2012:95) Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi. kinerja yang dihasilkan

oleh setiap orang memiliki pencapaian yang berbeda-beda sehingga tidak dapat disamakan dengan semua orang.

Petugas Pemeriksa Pajak adalah serangkaian mencari, mengumpulkan, mengolah, data dan atau keterangan lainnya untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan

peraturan undang-undangan perpajakan (Mardiansmo, 2011:52). Petugas pemeriksa pajak merupakan perwakilan dari Direktur Jenderal Pajak lapangan untuk melakukan pemeriksaan yang berkantor diKPP dimana DJP berdomisili.

Kinerja Pemeriksa Pajak merupakan suatu output dari para pegawai dalam mengerjakan tugasnya yaitu sebagai pemeriksa pajak yang kemudian dievaluasi dengan target yang ingin dicapai sebelumnya. Untuk mencapai keseragaman dalam pelaksanaan, kinerja pemeriksa pajak Indonesia diatur dalam Peraturan Direkur Jenderal Pajak nomor PER-23/PJ/2013 Tentang Standar Pemeriksaan Untuk Menguji Pemenuhan Kewajiban Perpajakan.

Pemeriksaan diperlukan mengingat berlakunya *Self assessment system*. *Self assessment system* adalah suatu sistem pemungutan pajak yang memberi wewenang kepada Wajib Pajak untuk menentukan sendiri besarnya pajak yang terutang (Mardiasmo,2009:07). Saat ini kepatuhan Wajib pajak belum memiliki kepatuhan yang tinggi hal ini dapat dilihat dari tingkat tax ratio di Indonesia yang masih 10,3 persen. oleh karena itu pemeriksa pajak harus memiliki pengetahuan, dan kemampuan yang baik untuk mencari sumber pajak yang belum sepenuhnya tercapai.

Kegiatan pengawasan dan pemeriksaan pajak saat ini dikatakan belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari penilaian Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang melakukan pemeriksaan terhadap kantor Direktorat Jenderal Pajak di pemeriksaan ini dilakukan di Jakarta, Medan dan Surabaya pada tahun anggaran 2011 hingga Semester I 2013. Dari pemeriksaan yang tertuang

dalam Ihtisar Hasil Pemeriksaan Semester I 2017 yang dirilis BPK, Selasa (3/10) menunjukkan, kegiatan pengawasan dan pemeriksaan pajak belum sepenuhnya efektif dalam mendukung target penerimaan pajak. Berdasarkan pengujian atas kegiatan pembayaran pajak pada Kantor Wilayah (Kanwil) DJP Sumatera Utara 1 diketahui terdapat keterlambatan pembayaran pajak, tetapi belum diterbitkan STP. Keterlambatan pembayaran tersebut antara 1 sampai dengan 22 bulan dan atas keterlambatan tersebut semestinya ditindaklanjuti dengan pengenaan sanksi administrasi berupa bunga sebesar 2% per bulan melalui penerbitan STP. akibatnya, penerimaan pajak minimal sebesar Rp 6,73 miliar belum terealisasi (<http://nasional.kontan.co.id>).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak faktor pertama yaitu profesionalisme. Menurut Siagian (2009:163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. profesionalisme dikatakan professional apabila mahir, dan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dalam bidangnya. profesionalisme yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan tingginya profesionalisme yang dimiliki oleh pemeriksa pajak akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan yaitu pemeriksaan pajak terhadap wajib pajak akan dilakukan dengan baik dan juga akan memiliki waktu yang cepat dalam melakukan pemeriksaan

sehingga dapat menambah penghasilan pajak negara dengan efisien.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini merupakan perasaan karyawan selama dia bekerja pada suatu organisasi. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kinerja pemeriksa pajak yang dihasilkan karena pemeriksa pajak akan merasa lebih senang dalam melakukan pekerjaan tersebut apabila merasa kebutuhannya terpenuhi sehingga pemeriksa pajak merasa dihargai atas hasil kerjanya dan kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak yaitu motivasi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh berbagai macam kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Robbins & Judge, 2009:223). Dengan termotivasinya pemeriksa pajak akan menimbulkan keinginan bekerja yang tinggi, dan semangat untuk bekerja sehingga tujuan Direktorat Jenderal Pajak dapat tercapai. Motivasi akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pemeriksa pajak karena pemeriksa pajak juga akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan seperti bonus maupun penghargaan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja pemeriksa yaitu lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito: 2009). Lingkungan kerja walaupun diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan kinerja, namun lingkungan kerja merupakan variabel yang perlu diperhitungkan untuk meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik, dan nyaman akan mempengaruhi tingkat kinerja pemeriksa pajak. Fasilitas-fasilitas seperti komputer, dan jaringan yang baik, pendingin ruangan, rekan sesama profesi, keamanan, dan tempat ibadah tentu akan mempermudah seseorang dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan pemeriksa pajak akan menjadi lebih tinggi dari pada ditempat lingkungan kerja yang memiliki fasilitas kurang nyaman.

Dari rumusan masalah yang ada adalah: (1) apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, (2) apakah kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, (3) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, (4) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksapajak

Tujuan dari penelitian adalah: untuk menguji dan menganalisis, (1) Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pemeriksapajak, (2) untuk menguji dan menganalisis Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, (3) untuk menguji dan menganalisis, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, (4) untuk menguji dan menganalisis, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

TINJAUAN PUSTAKA DAN TELAAH HIPOTESIS

Profesionalisme

Profesionalisme memiliki dua pengertian yaitu profesi, dan profesionalisme. Profesi adalah jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Herawaty dan Suanto, 2009). Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan bidang, dan latar belakangnya.

Seorang yang Profesional memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat diandalkan dan dipercaya. Pekerjaan yang dikerjakan akan menghasilkan kualitas yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan pemeriksa pajak akan semakin tinggi.

Penelitian Feliana dan Doni Budiono (2014) menghasilkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2009:475). Sedangkan menurut Robbins (2009) kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan

positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Dengan diperolehnya kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara pegawai dengan perusahaan yaitu, pegawai akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya. Semakin banyak aspek-aspek keinginan yang tercapai maka kepuasan kerja akan semakin tinggi, dan sebaliknya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulton (2010) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.. Berdasarkan teori, pendapat, dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh berbagai macam kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Robbins & Judge, 2009:223). karyawan yang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, maka ia akan berusaha sebaik mungkin untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dan kecil kemungkinan ia akan melakukan tindakan yang akan menurunkan kinerjanya, karena menurunkan kinerjanya berarti membuatnya semakin jauh dari pemenuhan kebutuhan yang menjadi latar belakang perilaku yang dilakukannya (Angelina, 2015).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Tabitha Isani Maranatha Simbolon, dan I Kadek Sumadi (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja pemeriksa pajak.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2009), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja meningkat.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elisa Natalia Siahaan (2015) menghasilkan bahwa lingkungan kerja sangat

mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₄ : Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada pegawai pajak yang memiliki jabatan sebagai pemeriksa pajak yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak yang berada di bawah naungan Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak (DJP) di kota pekanbaru yaitu di KPP kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkinang, Kantor Pelayanan Pajak Pekanbaru Senapelan, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan, dan Kantor Pelayanan Pajak Madya Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat fungsional Pemeriksa Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkinang, Kantor Pelayanan Pajak Pekanbaru Senapelan, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan dan Kantor Pelayanan Pajak Madya Pekanbaru.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pajak yang memiliki jabatan sebagai pemeriksa pajak sebanyak 60 orang.

Jenis pengambilan data penelitian ini adalah data primer dengan membagikan kuesioner kepada pemeriksa pajak. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *Sampling* Jenuh.

Defenisi Operasional Variabel Kinerja Pemeriksa pajak

Kinerja Pemeriksa Pajak merupakan suatu output dari para pegawai dalam mengerjakan tugasnya yaitu sebagai pemeriksa pajak yang kemudian dievaluasi dengan target yang ingin dicapai sebelumnya. Variabel kinerja pemeriksa pajak dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Eko Saputra (2011) melalui indikator: Menghindari duplikasi pekerjaan atau kegiatan yang tanpa tujuan atau kurang jelas tujuannya, Menggunakan porsedur kerja yang efisien, Menggunakan sumber daya yang minimum dalam menghasilkan jasa dengan kualitas dan kuantitas yang tepat, pelaksanaan pemeriksa yang sehat dan praktis.

Profesionalisme

Profesionalisme merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu baik pengalaman, pendidikan, maupun kemampuan dengan peraturan tertentu yang digunakannya untuk menghasilkan *output*. Variable profesionalisme dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh T.W Silalahi (2014) Terdiri dari indikator: Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Independensi. terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan perasaan yang dialami seseorang terhadap lingkungan orang tersebut bekerja yang dimana dapat memiliki persepsi senang maupun tidak senang. Kepuasan kerja diciptakan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja Pengukuran untuk penelitian ini menggunakan kuesioner yang

dikembangkan oleh T.W Silalahi (2014) yang terdiri dari 3 indikator kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*), kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with Co-Workers*). Dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work it self*), (fuad Mas'ud 2004). Skala yang digunakan adalah skala *likert*.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang berada pada seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat membuat orang bekerja keras dalam menjabai tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut. Indikator dalam mengukur motivasi dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner seperti yang digunakan Putra Adi Syani (2008) dan Zamal (2009) dan disesuaikan dengan kebutuhan peneliti. Skala yang digunakan adalah skala *likert*.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya. Indikator variabel ini adalah (1) suasana kerja, (2) hubungan dengan rekan kerja, (3) tersedianya fasilitas kerja, (4) pencahayaan, (5) sirkulasi udara, (6) kebisingan, (7) bau tidak sedap, dan (8) keamanan. Pengukuran variable ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Rahmawati (2013) yang terdiri dari 15 (lima belas) pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden penelitian berjumlah 77 orang. Penyebaran dilakukan pada tanggal 21 maret sampai dengan selesai. Dari seluruh kuesioner yang disebarkan peneliti, jumlah yang kembali berjumlah 60 (77.9%) dan dapat diolah seluruhnya, sedangkan terdapat 17 (22.1%) kuesioner yang tidak kembali. Dikarenakan tidak adanya respon dari pegawai pajak tersebut.

Tabel 1

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
- Laki-laki	56	93%
- Perempuan	4	7%
Total	60	100%
Umur:		
- 25-35	21	35%
- 36-45	29	48.3%
- 46-55	10	16.7%
Total	60	100%
Lama bekerja:		
- 1-5	9	15%
- 6-10	10	16.7%
- 11-15	5	8.3%
- 16-20	21	35%
- 21-25	12	20%
- >25	3	5%
Total	60	100%
Pendidikan:		
- Diploma (D3)	14	23.4%
- Strata 1 (S1)	30	50%
- Strata 2 (S2)	8	13.3%
- Lainnya	8	13.3%
Total	60	100%

Sumber : Data Olahan, 2018

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pemeriksa Pajak	60	29	50	39,58	4,393
Profesionalisme	60	39	75	58,05	7,287
Kepuasan Kerja	60	20	50	38,75	5,108
Motivasi	60	20	50	39,50	5,335
Lingkungan Kerja	60	43	80	62,78	8,700
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data Olahan, 2018

Variabel kinerja pemeriksa pajak dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 29, nilai maksimum sebesar 50, dan nilai mean sebesar 39,58 dengan standard deviasi sebesar 4,393. Variabel profesionalisme dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 39, nilai maksimum sebesar 75, dan nilai mean sebesar 58,05 dengan standard deviasi sebesar 7,287. Variabel kepuasan kerja dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 50, dan nilai mean sebesar 38,75 dengan standard deviasi sebesar 5,108. Variabel motivasi dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 50, dan nilai mean sebesar 39,50 dengan standard deviasi sebesar 5,335. Variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 43, nilai maksimum sebesar 80, dan nilai mean sebesar 62,78 dengan standard deviasi sebesar 8,700.

Uji Kualitas Data

Hasil uji Validitas data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Di mana keseluruhan variabel penelitian terdiri dari 60 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dengan α 0,05, n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53). Dalam penelitian ini $df = n - 2$ ($60 - 2$) = 58, sehingga didapat r tabel untuk df (58) = 0,254.

Tabel 3

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	Y1	0,825	0,254	Valid
	Y2	0,809	0,254	Valid
	Y3	0,462	0,254	Valid
	Y4	0,346	0,254	Valid

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Y	Y5	0,486	0,254	Valid
	Y6	0,769	0,254	Valid
	Y7	0,809	0,254	Valid
	Y8	0,462	0,254	Valid
	Y9	0,809	0,254	Valid
	Y10	0,445	0,254	Valid
X1	X1_1	0,765	0,254	Valid
	X1_2	0,824	0,254	Valid
	X1_3	0,442	0,254	Valid
	X1_4	0,564	0,254	Valid
	X1_5	0,561	0,254	Valid
	X1_6	0,596	0,254	Valid
	X1_7	0,747	0,254	Valid
	X1_8	0,824	0,254	Valid
	X1_9	0,779	0,254	Valid
	X1_10	0,765	0,254	Valid
	X1_11	0,824	0,254	Valid
	X1_12	0,433	0,254	Valid
	X1_13	0,556	0,254	Valid
	X1_14	0,596	0,254	Valid
	X1_15	0,710	0,254	Valid
X2	X2_1	0,792	0,254	Valid
	X2_2	0,796	0,254	Valid
	X2_3	0,615	0,254	Valid
	X2_4	0,668	0,254	Valid
	X2_5	0,519	0,254	Valid
	X2_6	0,670	0,254	Valid
	X2_7	0,792	0,254	Valid
	X2_8	0,796	0,254	Valid
	X2_9	0,580	0,254	Valid
	X2_10	0,640	0,254	Valid
X3	X3_1	0,867	0,254	Valid
	X3_2	0,659	0,254	Valid
	X3_3	0,706	0,254	Valid
	X3_4	0,895	0,254	Valid
	X3_5	0,627	0,254	Valid
	X3_6	0,718	0,254	Valid
	X3_7	0,849	0,254	Valid
	X3_8	0,651	0,254	Valid
	X3_9	0,691	0,254	Valid
	X3_10	0,875	0,254	Valid
X4	X4_1	0,918	0,254	Valid
	X4_2	0,913	0,254	Valid
	X4_3	0,511	0,254	Valid
	X4_4	0,912	0,254	Valid
	X4_5	0,903	0,254	Valid
	X4_6	0,923	0,254	Valid
	X4_7	0,261	0,254	Valid
	X4_8	0,455	0,254	Valid
	X4_9	0,678	0,254	Valid
	X4_10	0,923	0,254	Valid
	X4_11	0,523	0,254	Valid
	X4_12	0,544	0,254	Valid
	X4_13	0,592	0,254	Valid
	X4_14	0,516	0,254	Valid
	X4_15	0,891	0,254	Valid
	X4_16	0,906	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas ini dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien

Cronbach Alpha(α) dengan taksiran batasan minimal 0,6. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Std Reabilitas	Kesimpulan
X1	0,931	0,6	Reliabel
X2	0,915	0,6	Reliabel
X3	0,940	0,6	Reliabel
X4	0,950	0,6	Reliabel
Y	0,889	0,6	Reliabel

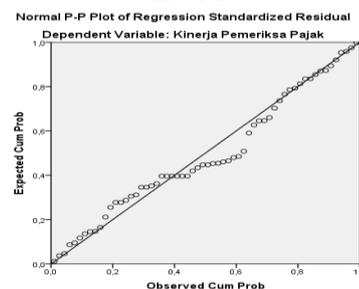
Sumber : Data Olahan, 2018

Tabel 3 dari data tersebut dapat dilihat data bahwa *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 artinya bahwa data variabel tersebut adalah reliabilitas.

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Gambar 1



Sumber : Data Olahan, 2018

Dari gambar 1 terlihat data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Jadi, dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah dalam suatu model

regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 4

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Profesionalisme	.267	3,752
Kepuasan Kerja	.326	3,064
Motivasi	.230	4,357
Lingkungan Kerja	.568	1,762

a. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

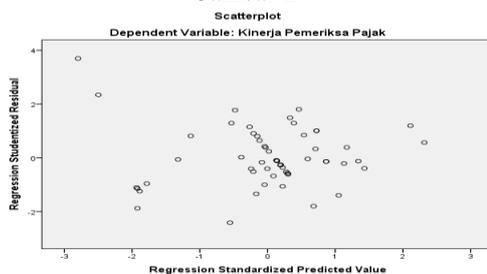
Sumber : Data Olahan, 2018

Dari tabel 4 diperoleh $tolerance > 0,10$, dan nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikoninieritas diantara variabel-variabel yang diteliti.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2



Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan grafik scatterplot gambar menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan

menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya (Ghozali, 2013:110).

Tabel 5
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2,174

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber : Data Olahan, 2018

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai Durbin Watson 2,174 lebih besar dari 1,727 dan lebih kecil dari 2,273. Artinya tidak terjadi masalah autokorelasi pada model yang dibangun.

Uji Kualitas Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan uji regresi linier berganda. Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4,957	1,635		3,031	,004
1 Profesionalisme	,153	,050	,254	3,075	,003
Kepuasan Kerja	,192	,064	,223	2,991	,004
Motivasi	,369	,073	,448	5,029	,000
Lingkungan Kerja	,059	,029	,117	2,063	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber: Data olahan 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka persamaan regresi

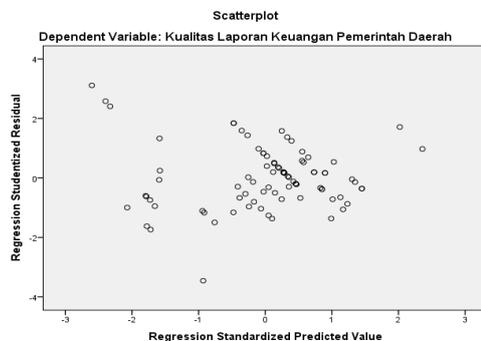
yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 4,957 + 0.153X_1 + 0.192X_2 + 0.369X_3 + 0.059X_4 + e$$

Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada pola *scatterplot* antar SPRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar pengambilan keputusannya jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka diindikasikan telah terjadi Uji Heteroskedastisitas.

Gambar 3
scatterplot
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan grafik scatterplot gambar 3 menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Tabel 7

Variabe Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
(X ₁)	0.153	3.075	2,004	0.003
(X ₂)	0.192	2.991	2,004	0.004
(X ₃)	0.369	5.029	2,004	0.000
(X ₄)	0.059	2.063	2,004	0.044

Sumber : Data Olahan, 2018

H₁: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Dari hasil tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 3,075 > 2,004 dan sig.t (0,003) < 0,05 dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Dengan semakin meningkatnya profesionalisme seorang pemeriksa pajak dalam menjalankan tugasnya, maka kinerja yang dihasilkan para pemeriksa pajak juga akan meningkat karena para pemeriksa pajak menggunakan keandalan dan keahliannya dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian Doni Budiono (2014) menilai bahwa profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Sedangkan penelitian I Gede Bandar Wira Putra dan Dodik Ariyanto (2013) menghasilkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

Dari hasil tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 2,991 > 2,004 dan sig.t (0,004) < 0,05 dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara

parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan tugas pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan akan tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridho Kurniawan (2015) menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksaan pajak. Sebaliknya penelitian Hermin Endratno (2013), dan Akbar (2013) menghasilkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Dari hasil tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,029 > 2,004$ dan $sig.t (0,00) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Motivasi secara umum berkaitan dengan dorongan untuk memenuhi semua tujuan yang akan dicapai dan akan mendapatkan sesuatu yang akan diinginkan. pemeriksa pajak termotivasi tentu akan melakukan berbagai usaha untuk mencapai tujuan sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Hasil dari peneliti Tabitha Isani Maranatha Simbolon, dan I Kadek Sumadi (2013) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Tarigan (2011), menghasilkan bahwa pengaruh

motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Dari hasil tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,063 > 2,004$ dan $sig.t (0,044) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Lingkungan kerja yang baik, dan nyaman akan mempengaruhi pemeriksa pajak dalam bekerja. Fasilitas-fasilitas seperti komputer, dan jaringan yang baik, pendingin ruangan, rekan sesama profesi, keamanan, dan tempat ibadah tentu akan mempermudah seseorang dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan pemeriksa pajak akan menjadi lebih tinggi dari pada ditempat lingkungan kerja yang memiliki fasilitas kurang nyaman.

Hasil penelitian Elisa Natalia Siahaan (2015) menghasilkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja,

Hasil pengujian koefisien deteminasi (R^2)

Tabel 8
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,949 ^a	,900	,893	1,440	2,174

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Adjusted R square (R^2) sebesar 0,893 Artinya adalah bahwa pengaruh variable independen terhadap variable dependen adalah sebesar 89,3%. Sedangkan sisanya 10,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

SIMPULAN, DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak (studi pada pemerik, KPP Pekanbaru Senapelan, KPP Pekanbaru Tampan, dan KPP Madya Pekanbaru pajak KPP Pratama Bangkinang.

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
5. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,893. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 89,3 %. Sedangkan sisanya

13,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu: Perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap responden.

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan jumlah sampel yang ada dapat diperbanyak, dan tidak hanya di Pekanbaru saja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain sehingga pengujian terhadap kinerja pemeriksa pajak dapat diperluas.
3. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai referensi bagi akademisi yang ingin mempelajari dan meneliti hal-hal yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, Claudya Selviana. 2015. *Hubungan antara motivasi dan stress kerja terhadap kinerja auditor: peran rekan kerja sebagai variable moderating*. JOM FEKON Vol.2 No.1 Februari 2015. Universitas Riau. Riau.
- Alek S. Nitisemito, 2009, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia, Indonesia, Jakarta.
- Faries, Feliana dan Doni Budiomo. 2014. *Pengaruh Perilaku Pemeriksaan Pajak dan Profesionalisme Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Survei Pada*

- konsultan Pajak Surabaya. Jurnal TAX & ACCOUNTING REVIEW, VOL. 4, NO.1, 2014.*
- Herawati dan Susanto.(2009). *Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan dan Etika Profesi terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik.*Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.11 No.1.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21.* Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Chalimatus Sa'diyah & Hermin Endratno (2013), *Meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Kurniawan, Ridho, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Professionalsime, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Pada Pemeriksa Pajak di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, dan KPP Pratama Pekanbaru Senapelan).* Jurnal Jom FEKON Vol. 2 No. 2 Oktober 2015
- Mardiasmo. 2009. *Perpajakan Edisi Revisi 2009.* Yogyakarta: ANDI OFFSET.S.
- Mardiasmo,2011. *Perpajakan Edisi Revisi 2011 .*Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Palagia, Misail, dkk (2012). *Remunerasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*Jurnal Analisis, Vol.1 No. 1: 73 – 78 Issn 2303-1001. Juni 2012,
- Putra, I Gede Bandar Wira dan Dodi Ariyanto.(2012). *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, Rolestress terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.*Jurnal Ekonomi. Universitas Udayana. Bali, Indonesia.
- Moeheriono, 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge. 2009. *Organizational Behaviour (Buku1).* Jakarta: Salemba Empat.
- Satriawan, Mifta Akbar (2013). *Analisis Tingkat Profesionalisme Auditor dan Etika Profesi Terhadap Tingkat Materialistis Dalam Pemeriksaan Laporan Keuangan (survey pada auditor di KAP wilayah Sumatera).* Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Pekanbaru 2013.

- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siahaan, Elisa Natalia 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Financial, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Empiris pada Pemeriksa Pajak di KPP Madya Pekanbaru dan KPP Madya Batam)*.Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, 2014.
- Silalahi, Tabah Wolmen, 2014. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak*, Tesis Universitas Sumatera Utara.
- Sulton, 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di DKI Jakarta* .jurnal Universtas Islam Negeri Syarif Hidayatullah 2010, Jakarta
- Tabitha Insani Maranatha Simbolon, I Kadek Sumadi, (2013). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak DI KPP Pratama Denpasar Timur Dan Badung Selatan*. ISSN: 2302-8556 E-Jurnal
- Akuntansi Universitas Udayana 3.3 (2013): 198-215.
- Tarigan, Fernando, Agripa.2011. *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik, (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*, Program sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Silalahi, Wolmen, 2014, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak, Tesis Universitas Sumatera Utara.
- Veithzal Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Zamal Firdaus, 2009. *Korelasi Antara Pelatihan Teknis Perpajakan , Pengalaman, Dan Motivasi Pemeriksa Pajak Dengan Kinerja Pemeriksa Pada Kantor Pelayanan Pajak Di Jakarta Barat*. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- [.http://nasional.kontan.co.id/news/bpk-pengawasan-pemeriksaan-pajak-belum-efektif](http://nasional.kontan.co.id/news/bpk-pengawasan-pemeriksaan-pajak-belum-efektif).