

PENGARUH PROFESIONALISME PEMERIKSA PAJAK, PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEMERIKSA PAJAK

(Studi pada Pemeriksa Pajak di Kanwil DJP Jakarta Pusat)

Aditya Nugraha Ritonga¹⁾, Vince Ratnawati²⁾, Eka Hariyani²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : aditritonga83@gmail.com

The Influence Of tax auditor Professionalism, work experience, the level of education, and work motivation on the Performance Tax Inspectors (Study Of Tax Inspectors In Kanwil DJP Jakarta Pusat)

ABSTRACT

This research objective was examined the influence of tax auditor Professionalism, work experience, the level of education, and work motivation on the Performance Tax Inspector (Studi Of Tax Inspectors In Kanwil DJP Jakarta Pusat) The data in this study is the primary data. The population this study were the tax auditors who worked at Kanwil DJP Jakarta Pusat. The sampling method used in this study census method. The sample used in this study were 34 respondent. The method of data analysis used to test the hypothesis is multiple regression analysis using SPSS version 21. The results of this study tax auditor Professionalism, work experience, the level of education, and work motivation showed influence on the tax auditor performance. The magnitude of the effect caused by Adjusted R² by three variables is 73% of the dependent variable, while the remaining 27% is influenced by other independent variable that are not observed in this study.

Keywords : Professionalism, tax auditor, work experience, the level of education, work motivation, performance

PENDAHULUAN

Moeharioeno (2012:95) menyatakan 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 (Mardiasmo, 2016:34). Petugas pemeriksa pajak merupakan perwakilan dari Direktur Jenderal Pajak lapangan untuk

melakukan pemeriksaan yang berkantor di KPP dimana DJP yang berdomisili.

Fungsi pemeriksaan pajak secara umum adalah menguji pemenuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak yang dilakukan dengan menelusuri kebenaran surat pemberitahuan, pembukuan atau pencatatan, dan pemenuhan kewajiban perpajakan lainnya dibandingkan dengan keadaan atau kegiatan usaha sebenarnya maupun tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan (<http://www.pajak.go.id/>).

Pemeriksaan diperlukan mengingat berlakunya *self assessment system* adalah suatu sistem pemungutan pajak yang memberi wewenang kepada Wajib Pajak untuk menentukan sendiri besarnya pajak yang terutang (Mardiasmo, 2018:6). 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 petugas pemeriksa pajak harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik untuk mencari sumber penerimaan negara yang bersumber dari pajak yang sampai saat ini belum sepenuhnya tercapai.

Sampai saat ini, kegiatan pengawasan dan pemeriksaan pajak masih belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari penilaian Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang melakukan pemeriksaan terhadap 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% perbulan 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 pemeriksa pajak. Menurut Faries dan Budiono (2014) Profesionalisme pemeriksa pajak adalah tingkah laku, keahlian atau kualitas yang dimiliki oleh seseorang yang profesional. Orang yang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Profesionalisme yang tinggi diharapkan dapat memberi 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 pemeriksa pajak adalah pengalaman kerja. Menurut Simbolon dan Sumadi (2013) Pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan pekerjaan dibidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara intensif yang menghasilkan kompetensi.

Pemeriksa pajak yang mempunyai banyak pengalaman dalam jabatannya lebih mudah memecahkan masalah yang ditemukan, dibanding dengan yang sedikit pengalamannya. Oleh karena itu, dengan memiliki pengalaman kerja yang memadai akan lebih memudahkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak adalah tingkat pendidikan. Menurut Simbolon dan Sumadi (2013) Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Petugas pemeriksa pajak merupakan jabatan yang tidak dapat dipegang oleh sembarangan orang yang telah mendapat pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup serta memiliki keterampilan sebagai pemeriksa pajak sesuai PER-23/PJ/2013 Tentang Standar Umum Pemeriksaan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak adalah motivasi kerja. Menurut Simbolon dan Sumadi (2013) Motivasi kerja adalah suatu sikap pimpinan atau pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Seorang pemeriksa pajak yang memiliki motivasi 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.

Dari rumusan masalah yang ada adalah: (1) apakah profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, (2) apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, (3) apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, (4) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk menguji dan menganalisis profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kinerja pemeriksa pajak, (2) untuk menguji dan menganalisis pengalaman kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak, (3) untuk menguji dan menganalisis tingkat pendidikan terhadap kinerja pemeriksa pajak, (4) untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak.

TINJAUAN PUSTAKA

Profesionalisme Pemeriksa Pajak

Profesionalisme pemeriksa pajak yaitu paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mempunyai keahlian khusus dalam menjalankan pemeriksaan (Dwiyanto, 2011:157). Profesionalisme merupakan elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan kepada seseorang agar mempunyai kinerja yang tinggi. 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. Karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faries dan Budiono (2014) membuktikan bahwa apabila tingkat profesionalisme pemeriksa pajak semakin meningkat maka kinerja pemeriksa pajak dalam melakukan pemeriksaan pajak akan meningkat pula. 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.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui selama ia bekerja. Secara logika semakin lama seorang pemeriksa pajak bekerja ditempatnya bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatnya sesuai dengan pekerjaan yang pernah atau sedang dilakukan. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin banyak pula manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang pekerjaannya serta semakin meningkatnya keterampilan seseorang. Seorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Pengalaman juga membentuk seseorang menjadi bijaksana karena pengalaman yang

diperolehnya baik pengalaman yang baik maupun yang buruk pernah dirasakan (Siagian, 2012:60).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basuki (2009) membuktikan bahwa jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja yang akan dihasilkan akan semakin meningkat. Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah segala usaha yang bertujuan mengembangkan sikap dan kepribadian, pengetahuan dan keterampilan (Taufiq Effendi, 2011:72). Petugas pemeriksa pajak merupakan jabatan yang tidak dapat dipegang oleh sembarangan orang yang mengenyam pendidikan didunia perpajakan. Pola pendidikan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk : (1) menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks, (2) menganalisa masalah untuk menentukan penyebab yang kritis dalam unit kerja, (3) memilih tindakan terbaik untuk memecahkan masalah, dan (4) mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah terjadinya masalah berikutnya. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusia akan semakin meningkat. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja. Dapat disimpulkan bahwa,

tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seseorang karena dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri. Dengan adanya pendidikan yang memadai, pengetahuan dan keterampilan kinerja tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Swarandika (2010) membuktikan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
H₃: Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move*, artinya “bergerak”. Motivasi merupakan suatu sikap pimpinan atau pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya (Simbolon dan Sumadi, 2013). Motivasi dalam dunia kerja adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai yang memacu peningkatan kinerja pegawai. Menurut Irianto (2011:120), indikator individu bermotivasi berprestasi diantaranya *self confidence* (percaya akan kemampuan sendiri), *orginality* (mempunyai daya kreativitas yang tinggi), *people oriented* (terbuka terhadap kritikan, tidak menyalahkan orang lain), *task result oriented* (berani mengambil resiko terhadap apa yang telah diputuskan), *future*

oriented (mempunyai daya antisipasi yang tinggi, mempunyai analisa), dan *risk taker* (menyenangi tugas yang menantang, tidak cepat menyerah).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simbolon dan Sumadi (2013) membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan teori, pendapat, dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
H₄: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

METODE PENELITIAN

Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada pegawai pajak yang memiliki jabatan sebagai pemeriksa pajak yang bekerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Jakarta Pusat.

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pajak yang memiliki jabatan sebagai pemeriksa pajak yang bekerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Jakarta Pusat.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pajak yang memiliki jabatan sebagai pemeriksa pajak sebanyak 34 orang.

Jenis pengambilan data penelitian ini adalah data primer dengan membagikan kuesioner kepada pemeriksa pajak.

Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan dalam metode *sampling* jenuh.

Definisi Operasional Variabel Kinerja Pemeriksa Pajak

Kinerja pemeriksa pajak adalah hasil kerja yang dicapai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan baik atau sebaliknya. Variabel kinerja pemeriksa pajak dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Ridho Kurniawan (2015). Terdiri dari indikator: (1) Mengkoordinir program kerja dengan baik; (2) Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu; (3) Hasil pelaksanaan suatu program memenuhi tingkat pencapaian yang diinginkan; (4) Pelaksanaan suatu program dengan program lainnya tidak tumpah tindih atau bertentangan; (5) Menggunakan prosedur kerja yang efisien; (6) Tujuan pemeriksa telah tercapai dengan baik; (7) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Profesionalisme Pemeriksa Pajak

Profesionalisme pemeriksa pajak merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mempunyai keahlian khusus dalam menjalankan pemeriksaan. Variabel profesionalisme pemeriksa pajak dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument yang

dikembangkan oleh Faries dan Budiono (2014). Terdiri dari indikator: (1) Hubungan dengan sesama profesi (2) Kemandirian, (3) Keyakinan terhadap peraturan sendiri, (4) Pengabdian pada profesi, dan (5) Kewajiban sosial.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui selama ia bekerja. Variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Simbolon dan Sumadi (2013). Terdiri dari indikator 1 sampai 5, yaitu: 1. = ≤ 1 tahun; 2. = Diatas 1 - 2 tahun; 3. = Diatas 2-3 tahun; 4. = Diatas 3-4 tahun; dan 5. = ≥ 4 tahun.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah segala usaha yang bertujuan mengembangkan sikap dan kepribadian, pengetahuan dan keterampilan. Variabel tingkat pendidikan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Simbolon dan Sumadi (2013). Variabel tingkat pendidikan ini merupakan variabel dummy atau bebas kualitatif, sehingga penelitian dibatasi hanya pada pendidikan formal wajib pajak yaitu : SMU / yang sederajat dan Perguruan Tinggi.

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument yang

dikembangkan oleh Simbolon dan Sumadi (2013). Terdiri dari indikator (1) Percaya akan kemampuan sendiri, (2) Mempunyai daya kreativitas yang tinggi, (3) Terbuka terhadap kritikan, tidak menyalahkan orang lain, (4) Berani mengambil resiko terhadap apa yang telah diputuskan, (5) Mempunyai dayaantisipasi yang tinggi, mempunyai analisa, (6) Menyenangi tugas yang menantang, tidak cepat menyerah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh dari hasil kuisisioner yang telah disebarakan kepada responden penelitian berjumlah 40 orang. Penyebaran dilakukan pada tanggal 7 Desember 2018 sampai dengan selesai. Dari seluruh kuisisioner yang disebarakan peneliti, jumlah yang kembali berjumlah 34 orang (85%) dan dapat diolah seluruhnya, sedangkan terdapat 6 (15%) kuisisioner yang tidak kembali. Dikarenakan pegawai pajak tersebut masih berstatus pegawai baru dan belum layak dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
- Laki-laki	31	91.2%
- Perempuan	3	8.8%
Total	34	100%
Umur:		
- < 30	4	11.8 %
- 30-39	19	55.9 %
- 40-49	8	23.5 %
- > 50	3	8.8 %
Total	34	100%
Lama bekerja:		
- 2-3	1	2.9 %
- 3-4	2	5.9 %
- >5	31	91.2 %

Total	34	100%
Pendidikan:		
- Diploma (D4)	8	23.5 %
- Strata I (S1)	22	64.7 %
- Strata 2(S2)	4	11.8 %
Total	34	100%

Sumber: *Data Primer Olahan, 2019*

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pemeriksa Pajak Profesionalisme	34	37.00	50.00	42.5588	3.61136
Pemeriksa Pajak Pengalaman Kerja	34	31.00	50.00	39.3235	4.79723
Tingkat Pendidikan	34	3.00	5.00	4.8824	.40934
Motivasi Kerja	34	4.00	6.00	4.8824	.59108
Valid N (listwise)	34	19.00	30.00	24.7647	3.61863

Sumber : *Data Primer Olahan, 2019*

Variabel kinerja pemeriksa pajak dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 37, nilai maksimum sebesar 50, dan nilai mean sebesar 42,55 dengan standard deviasi sebesar 3,611. Variabel profesionalisme pemeriksa pajak dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum sebesar 50, dan nilai mean sebesar 39,32 dengan standard deviasi sebesar 4,797. Variabel pengalaman kerja dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 3.0, nilai maksimum sebesar 5.0, dan nilai mean sebesar 4,88 dengan standard deviasi sebesar 0,4093. Variabel tingkat pendidikan dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 6, dan nilai mean sebesar 4,88 dengan standard deviasi sebesar 0,5910.

Variabel motivasi kerja dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum sebesar 30, dan nilai mean sebesar 24,76 dengan standard deviasi sebesar 3,618.

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Dimana keseluruhan variabel penelitian terdiri dari 34 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 alpha 0,05, n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53). Dalam penelitian ini $df = n-2$ ($34-2$) = 32, sehingga didapat r tabel untuk df (32) = 0,339.

Tabel 3
Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Profesionalisme Pemeriksa Pajak	PPP1	0,765	0,339	Valid
	PPP2	0,559	0,339	Valid
	PPP3	0,757	0,339	Valid
	PPP4	0,741	0,339	Valid
	PPP5	0,756	0,339	Valid
	PPP6	0,592	0,339	Valid
	PPP7	0,755	0,339	Valid
	PPP8	0,717	0,339	Valid
	PPP9	0,822	0,339	Valid
	PPP10	0,708	0,339	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,823	0,339	Valid
	MK2	0,893	0,339	Valid
	MK3	0,933	0,339	Valid
	MK4	0,741	0,339	Valid
	MK5	0,838	0,339	Valid
	MK6	0,945	0,339	Valid
Kinerja Pemeriksa Pajak	KPP1	0,563	0,339	Valid
	KPP2	0,560	0,339	Valid
	KPP3	0,694	0,339	Valid
	KPP4	0,687	0,339	Valid
	KPP5	0,710	0,339	Valid
	KPP6	0,724	0,339	Valid
	KPP7	0,620	0,339	Valid
	KPP8	0,576	0,339	Valid
	KPP9	0,693	0,339	Valid
	KPP10	0,703	0,339	Valid

Sumber : Data Primer Olahan, 2019

Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung > nilai r tabel. Maka keseluruhan instrumen pernyataan yang

digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan tafsiran batas minimal 0,6. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Profesionalisme Pemeriksa Pajak	0,872	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,929	0,6	Reliabel
Kinerja Pemeriksa Pajak	0,841	0,6	Reliabel

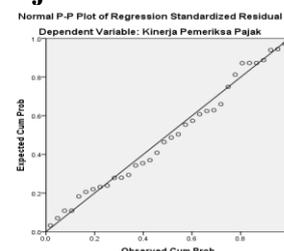
Sumber : Data Primer Olahan, 2019

Tabel 4 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
Uji Normalitas Data



Sumber : Data Primer Olahan, 2019

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 5
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Professionalisme Pemeriksa Pajak	.499	2.003
	Pengalaman Kerja	.941	1.063
	Tingkat Pendidikan	.861	1.162
	Motivasi Kerja	.546	1.833

a. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

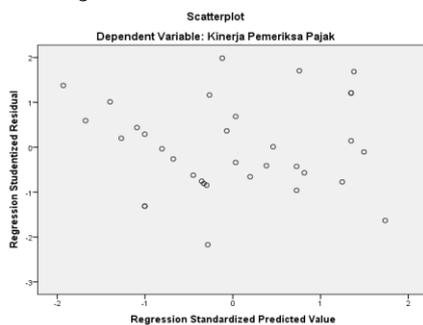
Sumber : Data Primer Olahan, 2019

Dari tabel 5 diperoleh *tolerance* > 0,10 , dan nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikoninearitas diantara variabel-variabel yang diteliti.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Olahan, 2019

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 6
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.697	1.98907	1.805

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Profesionalisme Pemeriksa Pajak

b. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber : Data Primer Olahan, 2019

Dari hasil diatas diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,805 yang terletak pada rentang nilai -2 dan +2 = -2 < 1,805 < +2. Artinya tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

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 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.699	5.219		.517	.609

Profesionalisme Pemeriksa Pajak	.275	.102	.365	2,692	.012
Pengalaman Kerja	2,046	.872	.232	2,347	.026
Tingkat Pendidikan	2,006	.631	.328	3,177	.004
Motivasi Kerja	.374	.130	.375	2,887	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber : Data Primer Olahan, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah : $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \varepsilon$

PEMBAHASAN

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
(X ₁)	0,365	2,692	2,045	0,012	H _{a1} Diterima
(X ₂)	0,232	2,347	2,045	0,026	H _{a2} Diterima
(X ₃)	0,328	3,177	2,045	0,004	H _{a3} Diterima
(X ₄)	0,130	2,887	2,045	0,007	H _{a4} Diterima

Sumber : Data Primer Olahan, 2019

H₁ : Profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

Dari hasil tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,692) > t_{tabel} (2,045)$ dan $Sig.(0,012) < 0,05$. 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 Faries dan Budiono (2014) menilai bahwa profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Sedangkan penelitian Sufari (2013) menghasilkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

Dari hasil tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,347) > t_{tabel} (2,045)$ dan $Sig.(0,026) < 0,05$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Pemeriksa pajak yang berpengalaman akan meningkatkan kinerjanya. Secara logika semakin lama seseorang pemeriksaan pajak bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang pernah atau sedang dilakukan. Jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja yang akan dihasilkan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian Basuki (2009) menilai bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Sedangkan penelitian Simbolon & Sumadi (2013) membuktikan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

H₃ : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

Dari hasil tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,177) > t_{tabel} (2,045)$ dan $Sig. (0,004) < 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak

Pemeriksa pajak yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai, maka kinerja yang dihasilkannya akan meningkat. Untuk meningkatkan pengetahuan umum serta pemahaman atas keseluruhan lingkungan setiap perusahaan harus mengembangkan para karyawan dengan program yang teroganisir dengan jalan pelatihan maupun pendidikan.

Hasil penelitian Swarandika (2010), menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Sedangkan penelitian Simbolon & Sumadi (2013), membuktikan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

H₄ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

Dari hasil tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,887) > t_{tabel} (2,045)$ dan $sig.t (0,007) < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja 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 penelitian Simbolon & Sumadi (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Sedangkan penelitian Dwiana (2011) yang menghasilkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil pengujian koefisien deteminasi (R₂)

Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.697	1.98907	1.805

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Profesionalisme Pemeriksa Pajak
b. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber : Data Primer Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Adjusted R square (R₂) sebesar 0,733 Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen terhadap kinerja pemeriksa pajak adalah sebesar 73,3%. Sedangkan sisanya 26,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

SIMPULAN, DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Pada Pemeriksa Pajak di Kanwil DJP Jakarta Pusat)

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
5. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,733. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 73,3%. Sedangkan sisanya 26,7 % 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 Jakarta pusat 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

- Basuki, Andi. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hamudha Prima Media Boyolali*. Skripsi Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Dwiana, Noffri Unding. 2011. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Purwokerto*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah. Purwokerto.
- Dwiyanto, Agus. 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta.PT.Gramedia
- Effendy, Taufiq. 2011. *Integrated HRD*. Jakarta : Grasindo.
- Faries, Feliana dan Budiono Doni. 2014. *Pengaruh Perilaku Pemeriksa Pajak dan Profesionalisme Pemeriksa Pajak*. Tax & Accounting Review, Vol. 4, No.1, 2014. Universitas Kristen Petra.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang :
- Irianto, Slamet Edi. 2011. *Politik Perpajakan : Membangun Demokrasi Negara*. UII Press, Yogyakarta.

- Kurniawan, Ridho. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak*. Jurnal Akuntansi. Universitas Riau.
- Mardiasmo. 2016. *Perpajakan. Edisi Revisi 2016*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan-Edisi Terbaru 2018*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Moeheriono, 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Direktorat Jenderal Pajak PER-23/PJ/2013 tentang Standar Pemeriksaan.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Aksara Bumi.
- Simbolon, Tabitha Insani Maranatha. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan Badung Selatan*. Jurnal. Universitas Udayana, Denpasar.
- Sufari, Dendi Septiadi. 2013. *Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak*. Skripsi Sarjana Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Swarandika, Yoga. 2010. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Intensitas Pelatihan Kerja, Intensitas Pengalaman Kerja Petugas Pemeriksa Pajak pada Penyelesaian Pemeriksaan Pajak*. Skripsi Sarjana Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.
- <http://www.pajak.go.id/>
- <https://nasional.kontan.co.id/news/bpk-pengawasan-pemeriksaan-pajak-belum-efektif>