

**ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME PEMERIKSA PAJAK,
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
FISKUS DENGAN *AUDIT JUDGMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Di Wilayah Jakarta Timur)**

Sri Widari

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Terbuka

Email:sri.widari@yahoo.com

ABSTRACT

The primary data in this study was obtained from the questionnaire answers to tax inspectors Tax Office Region East Jakarta. The data can be collected as many as 107 people from 140 questionnaires distributed to the tax inspectors. This is due to a mutation on a large scale at Regional Tax Office, East Jakarta. Statistical methods were used to test each hypothesis is SEM analysis on the program Lisrel The results of this study indicate that not all hypotheses are built to be accepted, it demonstrates that positively affect the professionalism and commitment of audit judgment, but this study did not find evidence of professionalism influence on job satisfaction and organizational commitment, this happens probably because the value of professionalism adopted tax inspectors often conflict with rules that differ from the environment in which auditors work.

Keywords: professionalism, organizational commitment, job satisfaction, performance and audit judgment

ABSTRAK

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner kepada inspektur pajak Kantor Pajak Wilayah Jakarta Timur. Data dapat dikumpulkan sebanyak 107 orang dari 140 kuesioner yang dibagikan ke inspektur pajak. Hal ini disebabkan mutasi dalam skala besar di Kantor Pajak Daerah, Jakarta Timur. Metode statistik yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis adalah analisis SEM pada program Lisrel Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis dibangun untuk diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara positif mempengaruhi profesionalisme dan komitmen penilaian audit, tetapi penelitian ini tidak menemukan Bukti pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, ini terjadi mungkin karena nilai profesionalisme yang diadopsi inspektur pajak sering bertentangan dengan aturan yang berbeda dari lingkungan tempat auditor bekerja.

Kata kunci: profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja dan penilaian audit

PENDAHULUAN

Pemeriksa Pajak adalah profesi yang sangat berperan penting dalam mengawasi penerimaan negara, oleh karena itu sangat diperlukan *audit judgment* yang tepat dari seorang pemeriksa pajak yang profesional untuk menghindari kehilangan penerimaan negara. Saat ini Direktorat Jenderal Pajak mempunyai permasalahan sebagai berikut (Harian Kontan, 2012) yaitu:

1. Keterbatasan pegawai yang dimiliki yaitu sebesar 31.500 pegawai untuk mengejar penerimaan negara Rp.1.529,67 Triliun sesuai dengan RAPBN 2013. Dan yang secara aktif menghimpun penerimaan pajak hanya mencapai 10.637 pegawai, terdiri dari *account representative* sebanyak 6.300 pegawai dan pemeriksa pajak sebanyak 4.337 pegawai. Jika dibandingkan dengan standar negara-negara anggota *Organization For Economic Cooperation and Development* (OECD) maka jumlah aparatur pajak saat ini tidak ideal, sedangkan jumlah idealnya di negara OECD *account representative* dan pemeriksa berjumlah 60% dan non pengawasan 40% dari total pegawai pajak, saat ini pegawai dibidang pengawasan berjumlah 34% yaitu terdiri dari jumlah pegawai pemeriksa pajak sebesar 20% dan *account representative* sebesar 14% dari total jumlah pegawai pajak saat ini, untuk itu Direktur Jenderal Pajak mengajukan permintaan penambahan pegawai dibidang pengawasan pajak kepada DPR sekitar 29.000 orang lagi. (Harian Kontan, 2012).
2. APBN yang sejak tahun 1981/82 lebih bertumpu pada penerimaan sektor migas dan bantuan proyek makin bergeser pada penerimaan pajak sampai dengan data tahun 2010 sebagaimana pada Tabel 1. berikut ini.

Tabel 1. Data Penerimaan Tahun 2007-2013
(miliar rupiah)

Tahun	Penerimaan Pajak	Penerimaan Bukan Pajak	Hibah	Total
2007	490.988,60	215.119,70	1.697,70	707.806,00
2008	658.700,80	320.604,60	2.304,00	981.609,40
2009	619.922,20	227.174,40	1.666,60	848.763,20
2010	723.306,00	268.941,40	3.023,00	995.270,40
2011	873.871,00	331.471,80	5.253,90	1.210.596,70
2012	1.016.237,30	341.142,60	825,10	1.358.205,00
2013	1.192.994,10	332.195,40	4.483,60	1.529.673,10

Dari Tabel 1 Pada tahun 2007 sampai dengan tahun 2013, terlihat bahwa titik tumpu dari penerimaan negara bergeser kepada penerimaan pajak. Peranan pajak ini makin meningkat dari tahun ke tahun, dan saat ini pemerintah sangat menitikberatkan peranan pajak dalam APBN. Hal ini di tandai dengan meningkatnya target penerimaan pajak Tahun 2013 adalah sebesar Rp 1.042,32 triliun atau naik sebesar 24,79% dibandingkan dengan Tahun 2012, sehingga penerimaan tersebut memberikan kontribusi sebesar 68,14% dari rencana anggaran Pendapatan Negara Tahun 2013 sebesar Rp 1.529,67 triliun. Namun kendala yang terjadi adalah kenaikan target penerimaan belum diimbangi dengan adanya pencapaian penerimaan negara yang maksimal disebabkan tidak optimalnya pembayaran pajak.

3. Disisi lain Hasil Kerja pemeriksa pajak di Kantor Pajak Wilayah Jakarta Timur Terterlihat tidak optimal pada Tabel 2. yaitu:

Tabel 2. Laporan Hasil Pemeriksaan Periode Januari s.d. Juni 2013 Kantor Pajak di Wilayah Jakarta Timur

No	Instansi	Jumlah Pemeriksa Pajak (orang)	Rencana Pemeriksaan	LPP Selesai	% LPP Selesai
1	KPP Madya Jakarta Timur	35	175,70	106,8	60,79%
2	KPP Pratama Jatinegara	15	113,10	58,35	51,59%
3	KPP Pratama Pulogadung	14	105,56	35,95	34,06%
4	KPP Pratama Duren Sawit	13	90,48	50,95	51,98%
5	KPP Pratama Matraman	11	82,94	26,6	32,07%
6	KPP Pratama Kramat Jati	14	105,56	32,6	30,88%
7	KPP Pratama Cakung Satu	12	90,48	35,45	39,18%
8	KPP Pratama Cakung Dua	12	90,48	35,45	39,18%
9	KPP Pratama Pasar Rebo	14	105,56	38,3	36,28%
	Total	140	967,4	422,5	43,67%

Pencapaian penyelesaian LPP di Wilayah Jakarta Timur sebesar 43,67%, dapat dilihat pada Tabel 2, ini disebabkan oleh beberapa masalah diantaranya adalah:

1. Kurang adanya kerjasama yang baik dari Wajib Pajak dalam menyediakan data yang diminta sehingga tidak tepat waktu dalam proses penyelesaian pemeriksaan.
2. Terdapat transaksi *transfer pricing*, sehingga jangka waktu penyelesaian pemeriksaan diperpanjang menjadi paling lama 2 (dua) tahun, ini menghabiskan waktu pemeriksaan sehingga menjadi tidak tepat waktu.
3. Semakin maraknya perdagangan dan pemakaian faktur pajak fiktif pada penyerahan barang kena pajak (BKP) dan jasa kena pajak (JKP) yang sampai saat ini masih dilakukan oleh pengusaha, terutama para eksportir yang sering melakukan restitusi pajak pertambahan nilai (PPN), sehingga pemeriksa pajak harus lebih mempunyai pengalaman dan wawasan yang luas dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Wajib pajak menggunakan keadaan yang dianggap sebagai *grey area* sehingga pemeriksa pajak harus mempunyai pertimbangan yang tepat dalam menghadapi wajib pajak, contoh dari kompleksnya permasalahan yang ada terkait dengan Pajak Penghasilan Pasal 21 (Binsardjono dan Mansur, 2004)

Berdasarkan informasi diatas, peneliti berkesimpulan bahwa : Profesi Auditor pajak di Wilayah Jakarta Timur ini penuh tantangan, tekanan, dengan jumlah tenaga pemeriksa pajak yang sangat terbatas, hal ini yang menyebabkan terjadinya kesenjangan diantara auditor sehingga timbulnya ketidakakuratan atas audit judgment, yang mempengaruhi kualitas pemeriksaan pajak dan *audit judgment*. Beban dan tantangan yang tinggi juga harus diimbangi dengan adanya skema insentif dan promosi yang tinggi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan menghasilkan kualitas yang tinggi terhadap audit judgment juga menciptakan hasil kinerja yang tinggi.

Keterbatasan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Cahyani, 2010 dalam usaha meningkatkan kinerja Kantor Pajak Wilayah Semarang, menjadikan peneliti mengembangkan penelitian dengan menambahkan audit judgment sebagai variabel intervening, dan menguatkan pengambilan keputusan dengan menggunakan prospect theory, agar kiranya dapat meningkatkan kinerja pada Kantor Pajak khususnya wilayah

Jakarta Timur dalam usaha pencapaian target penerimaan negara tahun ini. Unit Analisis penelitian ini adalah personal dari pemeriksa pajak, agar dapat bekerja secara profesional sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Prospek (*Prospect Theory*)

Teori Prospek yang dikembangkan oleh dua orang psikolog yaitu Daniel Kahneman dan Amos Tversky, pada tahun 1979 adalah mencakup dua disiplin ilmu: psikologi dan ekonomi atau psikoeconomika. Teori Prospek memprediksi bahwa suatu keputusan tergantung pada bagaimana suatu masalah disusun (I Wayan Suartana, 2010). Dampak kepastian dalam pengambilan keputusan terlihat ketika seseorang telah yakin akan nilai referensi yang mereka dapatkan dari teori prospek, maka pembuat keputusan akan berusaha untuk menghilangkan atau menghindari resiko secara keseluruhan dibandingkan hanya mengurangi resiko itu.

Teori Motivasi

Motivasi adalah sebuah proses dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi yang dimiliki seseorang merupakan sumber kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Teori Motivasi Douglas Mc Gregor. Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negative) dan teori Y (positif), Menurut teori X empat pandangan yang dipegang manajer: (a) karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja; (b) karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan; (c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab; (d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja. Kontras dengan pandangan negative ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y: (a) karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain; (b) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran; (c) Rata rata orang akan menerima tanggung jawab; (d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

Teori Motivasi Herzberg (1966)

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik). Motivasi adalah konsep penting bagi pemeriksa pajak dalam melakukan audit. Auditor harus selalu mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan audit dengan baik. Pemeriksa pajak yang memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya tidak akan dipengaruhi oleh perbedaan gender diantara mereka, tekanan ketaatan dari atasan maupun entitas yang diperiksa, dan kompleksitas tugas audit yang mereka emban dalam menghasilkan suatu *judgment* yang relevan atas hasil auditnya. Auditor yang memiliki motivasi kuat juga akan terus berusaha menambah keahlian dan pengalaman auditnya untuk mendukung kinerjanya.

Teori Penetapan Tujuan atau Goal Setting Theory

Teori Penetapan Tujuan atau Goal Setting Theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Goal Setting Theory menegaskan bahwa individu dengan tujuan yang lebih spesifik dan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan tujuan yang tidak jelas, seperti melakukan yang terbaik, tujuan mudah yang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali.

Perbedaan Penelitian Dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh profesionalisme pemeriksa pajak, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja fiscus dengan *audit judgment* sebagai variabel intervening dengan menggunakan Teori Prospek oleh Kahneman dan Amos Tversky, 1979 dalam I Wayan Suartana, 2010. Adapun alasan penambahan variabel dan penggunaan Teori Prospek yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Audit Judgment* adalah variabel yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pemeriksaan atas laporan suatu entitas. *Judgment* itu sendiri berkaitan dengan gangguan terhadap independensi, pertimbangan tentang hasil pemeriksaan sebelumnya serta tindak lanjut atas rekomendasi yang berkaitan dengan tujuan pemeriksaan yang dilaksanakan, karena itu dibutuhkan profesionalisme terhadap kinerja fiscus sebagai pemeriksaan untuk menilai salah saji material dan mempertimbangkan pengendalian intern dari entitas yang diperiksa.
2. Teori Prospek, (Kahneman and Tversky, 1979) adalah Teori yang sering digunakan dalam pengambilan keputusan terutama dalam bidang audit, sehingga diharapkan setiap pemeriksa pajak, benar-benar mengambil keputusan yang tepat karena menyangkut resiko kehilangan penerimaan negara.

Hipotesis

Berdasarkan Teori Prospek, Kahneman and Tversky, 1979, dalam I Wayan Suartana, 2010 setiap pengambilan keputusan, seorang dihadapkan pada pilihan resiko kehilangan. Untuk itu Seorang pemeriksa pajak dalam memeriksa wajib pajak dihadapkan pada keputusan yang mengandung resiko, yaitu kehilangan potensi penerimaan negara, oleh karena itu berdasarkan teori ini seorang pemeriksa pajak dalam menguji kepatuhan wajib pajak harus membuat *audit judgment* yang tepat yang berdasarkan nilai potensi kerugian dan keuntungan, dan mengevaluasi kerugian dan keuntungan pada fakta yang nyata, sehingga menekan potensi kehilangan penerimaan pajak, yang tentunya menggunakan profesionalitas kerja, sehingga tercapainya kepuasan kerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja pegawai pajak. Peneliti mengembangkan penelitian dengan menggunakan teori prospek dalam pengambilan keputusan, dan menambahkan adanya *audit judgment* sebagai variabel intervening, serta metode penelitian dengan menggunakan lisrel sehingga diharapkan tercapainya tingginya kinerja karyawan pada kantor pajak di wilayah Jakarta Timur yang berpengaruh pada tercapainya target penerimaan negara.

memulai atau mengarahkan perilakunya. Sehingga apabila seorang pemeriksa pajak telah termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan audit judgment yang terbaik. Kepuasan karyawan ditunjukkan dengan termotivasinya seorang karyawan sehingga cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan mereka. Karyawan akan lebih loyal dan akan berusaha keras dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya, dalam rangka mempertahankan pekerjaan yang ada, karyawan akan bekerja lebih banyak dan lebih efektif bagi organisasi. (Côté dan P. Heslin, 2003 dalam Faisal Karim dan Rehman Omar, 2012). Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan menjadi hipotesis ketiga sebagai berikut:

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap *audit judgment*

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Audit Judgment

Allen dan Meyer,1990 dalam Lee Huey Yiing dan Kamarul Zaman Bin Ahmad, 2008 dikonsepsi model komitmen organisasi dan mengidentifikasi tiga komponen: (1) afektif; (2) kelanjutan, dan (3) komitmen normatif. Pada penelitian ini telah mengungkapkan bahwa dukungan organisasi pada tingkat karyawan manajerial yaitu ketika keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan (Porter et al, 1974;. Mowday et al, 1982. dalam Lee Huey Yiing dan Kamarul Zaman Bin Ahmad, 2008). Dengan adanya dukungan organisasi yang kuat sehingga seorang mengerahkan usahanya, dan dalam mengidentifikasikan tujuan organisasi mereka karenanya berkeinginan kuat untuk bekerja secara obyektif dan menghasilkan audit judgment yang terbaik.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan menjadi hipotesis keempat sebagai berikut:

H5 : Komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap audit judgment

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Steers, 1975; Goldsmith, Mc Neilly & Ross, 1989; Jabiri, 1992; Hochwarter, Perrew, Ferris, & Brymer, 1999 dalam penelitian Miles Smayling dan Howard Miller,2012 kepuasan kerja meliputi harga diri, kebutuhan untuk berprestasi, kemampuan memecahkan masalah bersama, pengawasan yang sesuai. Seorang yang telah merasakan kepuasan kerja akan mempunyai kinerja yang baik, dan kemampuan memecahkan masalah bersama dengan baik, sehingga kepuasan secara signifikan berhubungan dengan kinerja dalam pengawasan intern. Berdasarkan atas pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis alternatif yang kelima (H5) yaitu sebagai berikut:

H6 : Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah keyakinan karyawan dalam tujuan organisasi dan nilai-nilai, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan loyalitas terhadap organisasi (Mowday et al, 1982;. Hackett et al, 2001 dalam Lee Huey Yiing dan Kamarul Zaman Bin Ahmad, 2008). Dengan meningkatkan kecepatan dan skala perubahan dalam organisasi, manajer yang terus-menerus mencari cara untuk menghasilkan komitmen karyawan,sehingga menjadikan keuntungan kompetitif dan meningkatkan sikap kerja seperti kepuasan kerja, kinerja, absensi, dan niat loyalitas terhadap organisasi. maka Berdasarkan pernyataan diatas dirumuskan hipotesis alternatif yang keenam(H6) yaitu sebagai berikut:

H7 : Komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Audit Judgment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori motivasi X dan Y, apabila dihadapkan pada suatu tugas dengan kompleksitas yang tinggi auditor akan cenderung termasuk dalam tipe X. Auditor tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Akibatnya auditor tidak mampu mengintegrasikan informasi menjadi suatu *judgment* yang baik. Teori penetapan tujuan oleh Edwin Locke juga menjelaskan bahwa auditor yang tidak mengetahui tujuan dan maksud dari tugasnya juga akan mengalami kesulitan ketika harus dihadapkan pada suatu tugas yang kompleks. Auditor tersebut tidak mengetahui sasaran apa yang harus dia capai dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat mempengaruhi keakuratan dari *judgment* yang diambilnya. Dalam penelitian Zuraidah Mohd, Sanusi (2007) kesulitan akan ditemui dalam membuat penilaian untuk berbagai tugas pemeriksaan dengan berbagai jenis informasi dan prosedur. Dengan demikian, kompleksitas yang melekat pada tugas audit merupakan faktor penting untuk mempengaruhi kinerja penilaian audit. Maka berdasarkan pernyataan diatas dirumuskan hipotesis alternatif yang keenam (H8) yaitu sebagai berikut:
H8 : Audit Judgment berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

METODE

Populasi dan Sampel Penelitian

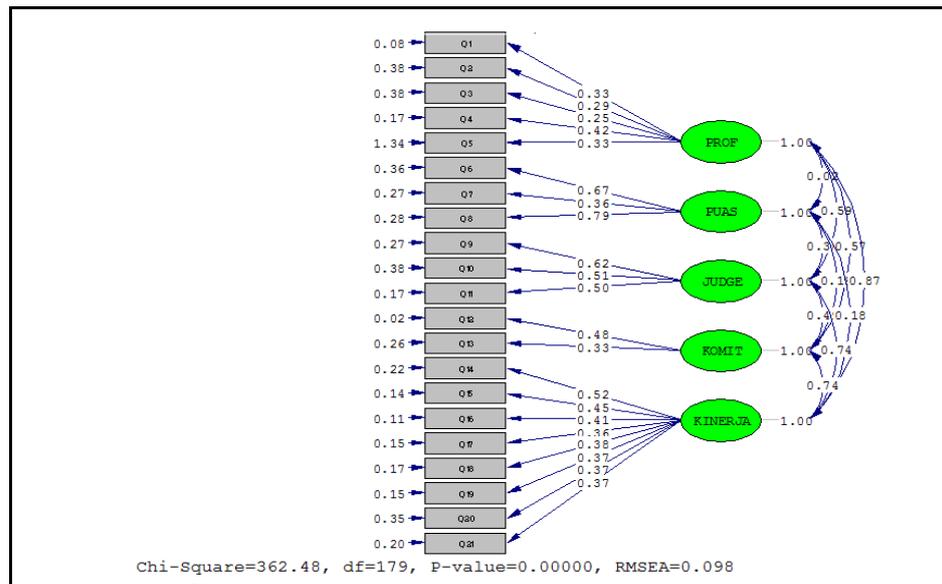
Dalam penelitian ini membutuhkan ketelitian dan kecermatan karena memerlukan data yang besar, oleh karena itu metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sensus, yaitu menggunakan seluruh data. Pengambilan data dilakukan pada pemeriksa di Wilayah Jakarta Timur yaitu pada 9 KPP yang terdapat di Wilayah Jakarta Timur yang berjumlah 140 data, namun yang data yang dikembalikan berjumlah 107, hal ini disebabkan adanya mutasi keluar daerah yang terjadi pada seluruh Kantor Pelayanan Pajak Wilayah Jakarta Timur.

Teknik Analisis

Analisis data dan interpretasi dari penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Untuk menganalisis data digunakan The Structural Equation Modeling (SEM) dari paket software statistik Lisrel dalam model dan pengkajian hipotesis. Model persamaan structural, Structural Equation Model (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif "rumit" secara simultan (Ferdinand, 2000, hal:181).

Analisis Data. Analisis Konfirmatori

1. Overall Confirmatory Factor Analysis. Analisis ini merupakan analisa yang dapat dilakukan untuk melihat apakah indikator pada setiap variabel penelitian fit, dengan kata lain analisa terhadap model penelitian dilakukan untuk melihat kelayakan model (kecocokan model). *Offending estimate* muncul ketika (1) *error variance negatif*, (2) *standardized loading factor* > 1,0 namun harus lebih besar dari 0,5. Berikut gambar uji Overall CFA.



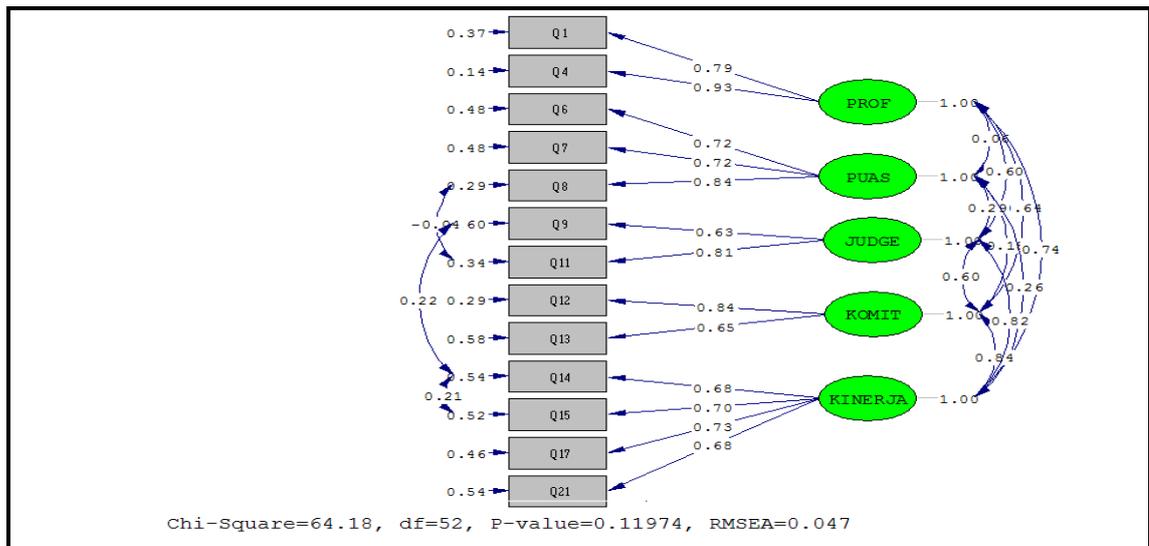
Gambar 2. Uji Overall

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa model tidak fit, hal ini dapat terlihat dari indikator indikator seperti nilai chi-square yang tinggi yaitu sebesar 362,48 dimana nilai chi-square seharusnya tinggi. Indikator lainnya yaitu p-value sebesar 0,0000 nilai p-value signifikan. Model dengan p-valu signifikan menunjukkan ketidak cocokan model dengan data atau menunjukkan model tidak fit. Adapun indikator RMSEA sebesar 0,098 menunjukkan nilai yang terlalu tinggi, oleh karena model yang fit itu harus memiliki nilai yang lebih keil dari 0,8.

Uraian di atas menunjukkan bahwa model penelitian ini secara keseluruhan tidak memiliki kesesuaian dengan data. Analisis dengan SEM membutuhkan asumsi model yang fit, sehingga model ini membutuhkan respesifikasi model. Respesifikasi model penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut: (a) Membuang indikator yang tidak valid; (b) Melakukan korelasi error antar indikator; (c) Melakukan fiksasi hubungan variabel manifest terhadap laten

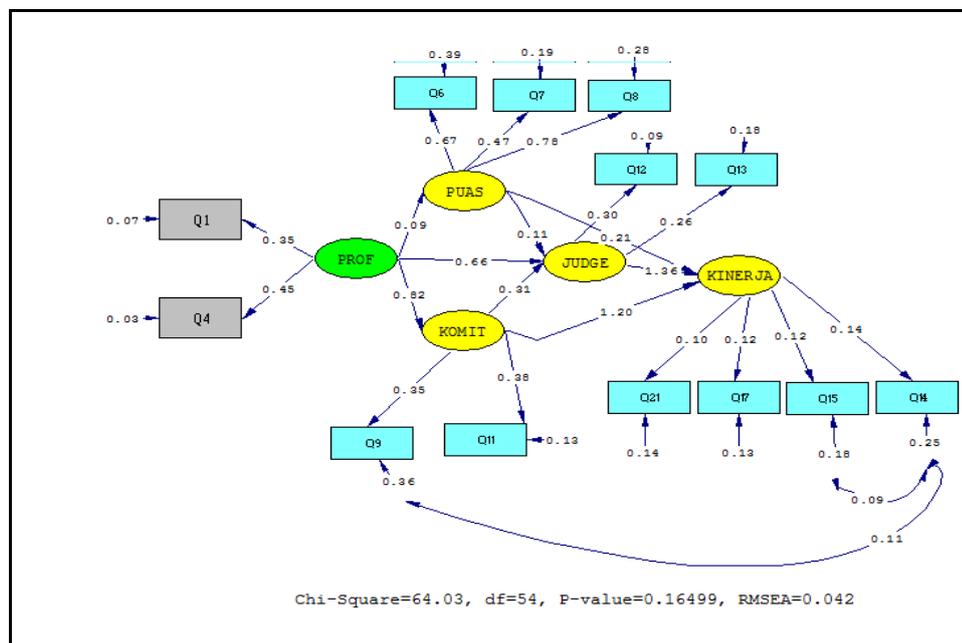
2. Respesifikasi Model CFA. Berdasarkan hasil model CFA awal, maka respesifikasi model adalah sbb:

Pada Gambar 3. Model respesifikasi menunjukkan bahwa model CFA sudah fit, hal ini ditunjukkan oleh beberapa indikator sebagai berikut: (a) Chi-square sudah memiliki nilai sebesar 64,18 yang berarti sudah relatif kecil atau mendekati nol; (b) P-value tidak signifikan dimana nilai $0,11974 < 0,05$; (c) Nilai RMSEA sebesar 0,047 sudah $< 0,80$.



Gambar 3. Model Respesifikasi CFA

Model Struktural. Setelah diperoleh CFA dengan respesifikasi dengan indikator Fit, maka pengujian model dilakukan secara struktural Gambar berikut merupakan hasil uji struktural model sebagai berikut:



Gambar 4. Model Struktural

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa model struktural sudah fit, dimana Chi-square sebesar 64,03 kecil dan sudah mendekati nol, kemudian P-value tidak signifikan dimana 0,16499 lebih besar dari 0,05.

Uji Hipotesis. Uji Hipotesis dalam SEM menggunakan Regression Weight yang

digunakan untuk meneliti seberapa besar variabel-variabel penelitian yang saling mempengaruhi. Berikut hasil uji struktural model yang sudah direspesifikasi:

Hasil Uji Hipotesis 1. $PUAS = 0.087*PROF$, Errorvar.= 1.00, $R^2 = 0.0075$ (0.11) 0.77

Berdasarkan output diatas, **maka hipotesis-1** yang menyatakan bahwa variabel profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan ditolak, dimana t hitung sebesar $0,77 < t$ tabel sebesar 1,96 oleh karena itu profesionalisme pemeriksa pajak tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini kuat dugaan bahwa penghargaan yang diberikan tidak sebanding dengan tekanan dan tantangan pekerjaan yang cukup berat, sehingga profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kepuasan.

Hasil Uji Hipotesis 2. $KOMIT = 0.82*PROF$, Errorvar.= 1.00, $R^2 = 0.40$ (0.19) 4.32. Pada **hipotesis-2** yang menyatakan bahwa profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap komitmen organisasi diterima, dimana t hitung sebesar $4,32 > t$ tabel sebesar 1,96. Oleh karena itu profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pemeriksa pajak. Hal ini di dukung kuat oleh karena Misi kelembagaan Direktorat Jenderal Pajak yang senantiasa memperbaharui diri, selaras dengan aspirasi masyarakat dan teknokrasi perpajakan, serta administrasi perpajakan mutakhir, menjadikan seorang pemeriksa pajak menggunakan profesionalitasnya pada indikator pengabdian profesi dengan menggunakan keahlian dan pengetahuannya secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Pengetahuan dan Pendidikan Pajak yang telah dikuasai oleh Pemeriksa Pajak dan teknologi yang digunakan sangat membantu mempermudah dan mempercepat penyelesaian pemeriksaan sehingga efektif dan efisien.

Hasil Uji Hipotesis 3. $JUDGE = 0.11*PUAS + 0.31*KOMIT + 0.66*PROF$, Errorvar. = 1.00, $R^2 = 0.49$ (0.14) (0.18) (0.22) 0.78 1.70 2.99. **Hipotesis-3** yang menyatakan bahwa Profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap *audit judgement* diterima, dimana t hitung sebesar $2,99 > t$ tabel sebesar 1,96. Oleh karena itu profesionalisme berpengaruh terhadap *audit judgement*. Hal ini di dukung oleh karena kegiatan pemeriksaan sepenuhnya menggunakan pengetahuan dan wawasan yang dimiliki setiap pemeriksa dalam melaksanakan tugasnya, dengan pengalaman seorang pemeriksa bekerja secara efisien dan efektif, dan menghasilkan *judgment* terbaik.

Hasil Uji Hipotesis 4. Hipotesis-4 yang menyatakan kepuasan kerja pemeriksa pajak berpengaruh terhadap *audit judgement* pemeriksa pajak ditolak, dimana t hitung sebesar $0,78 < t$ tabel sebesar 1,96. Oleh karena itu kepuasan kerja pemeriksa pajak tidak berpengaruh terhadap *audit judgement*. Hal ini didukung karena *Judgment* seorang pemeriksa pajak berdasarkan tingkat materialitas suatu laporan, dan konsentrasi seorang pemeriksa pajak terhadap penerimaan negara, untuk itu saat ini banyak pemeriksa yang mengabaikan rasa kepuasan pribadi dalam bekerja, mereka belajar dari pengalaman rekan-rekan sebelumnya yang terjebak dalam permasalahan kepuasan bekerja sehingga melakukan penyimpangan.

Hasil Uji Hipotesis 5. Hipotesis-5 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi pemeriksa pajak berpengaruh terhadap *audit judgement* ditolak, dimana t hitung sebesar $1,70 < t$ tabel sebesar 1,96. Oleh karena itu komitmen organisasi pemeriksa pajak tidak berpengaruh terhadap *audit judgement*. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi memberikan dukungan individu dengan motivasi kepada setiap pegawai, memberikan

keyakinan dengan reformasi yang dilakukan dalam memperbaiki image yang ada, serta berusaha keras untuk dapat tetap berada dalam organisasi, hal ini tentunya tidak mempengaruhi setiap hasil pekerjaan audit ataupun *judgment* yang akan diambil oleh setiap pemeriksa.

Hasil Uji Hipotesis 6, 7, 8

$$\text{KINERJA} = 0.21 * \text{PUAS} + 1.20 * \text{KOMIT} + 1.36 * \text{JUDGE}, \text{Errorvar.} = 1.00, R^2 = 0.91$$

(0.28)	(0.64)	(0.73)
0.74	1.87	1.86

Hipotesis-6 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pemeriksaan pajak berpengaruh terhadap Kinerja ditolak, dimana t hitung sebesar $0,74 < t$ table sebesar $1,96$ oleh karena itu kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini diduga karena kinerja banyak dipengaruhi oleh tekanan target dan tantangan bekerja, kepuasan bekerja hanya dirasakan ketika penggunaan kecakapan dan keahlian profesionalismenya dalam mengawasi penerimaan negara.

Hipotesis-7 yang menyatakan komitmen organisasi pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja ditolak, dimana t hitung sebesar $1,87 < t$ tabel sebesar $1,96$. Oleh karena itu komitmen organisasi pemeriksa pajak tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini diduga karena kurangnya loyalitas kerja sehingga banyaknya pemeriksa pajak yang menunjukkan kinerja tidak baik, contohnya penyimpangan, dan pensiun muda.

Hipotesis-8 yang menyatakan *audit judgment* pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja ditolak, oleh karena t hitung $1,86 < t$ tabel sebesar $1,96$. Oleh karena itu *audit judgment* pemeriksa pajak tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini diduga karena adanya pemeriksaan berdasarkan laporan tahun lalu, sehingga kinerja pemeriksa tidak bertambah, hanya menyelesaikan target pemeriksaan rutin.

PENUTUP

Simpulan

Pertama. Variabel profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dan variabel *judgement* audit. Nilai profesionalisme yang tertanam dalam auditor pajak dimungkinkan oleh karena dorongan lingkungan organisasi turut pula berpengaruh terhadap pertimbangan auditor sebagaimana Hurt (2013). **Kedua.** Variabel Komitmen organisasi pemeriksa pajak berpengaruh terhadap *audit judgment* pemeriksa pajak, sejalan dengan Hurt (2013) bahwa *audit judgment* dapat dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan dalam organisasi dalam bentuk komitmen organisasi pemeriksa pajak. **Ketiga.** Penelitian ini tidak menemukan dampak faktor organisasional dan individual pemeriksa pajak yaitu komitmen organisasi pemeriksa pajak, kepuasan kerja pemeriksa pajak dan *audit judgment* pemeriksa pajak terhadap kinerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Eugene et., al (2012), Hurt (2013), Smayling dan Miller (2012). **Keempat.** Penelitian ini tidak mendapatkan bukti pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, hal ini terjadi mungkin karena nilai profesionalisme yang dianut pemeriksa pajak seringkali bertentangan dengan aturan aturan yang berbeda dengan lingkungan dimana auditor bekerja.

Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Beberapa saran yang dikemukakan yang dapat digunakan untuk menambah referensi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: (1) Penelitian ini tidak dapat membuktikan pengaruh variabel individual dan organisasional seperti kepuasan kerja pemeriksa pajak, komitmen organisasi pemeriksa pajak dan audit judgement pemeriksa pajak terhadap kinerja, hal ini kemungkinan adanya variabel yang memoderasinya sebagaimana Liu dan Norlio (2008) bahwa variabel demografi dan variabel lainnya dapat mempengaruhi dampak variabel tersebut terhadap kinerja. Oleh karena itu identifikasi variabel moderating untuk dimasukkan dalam model perlu dipertimbangkan pada penelitian mendatang. (2) Penelitian ini tidak dapat membuktikan pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, Hal ini kemungkinan karena dimensi pengukuran profesionalisme mengacu kepada nilai nilai yang terkandung dalam standar profesi auditor yang independen, sementara responden penelitian yaitu pemeriksa pajak adalah karyawan yang berada dalam lingkup organisasi pemerintahan yang memiliki aturan dan perilaku sesuai dengan ketentuan pemerintah. Oleh karena itu untuk penelitian mendatang pengukuran profesionalisme dapat mengacu pada aturan dan perilaku auditor yang ditentukan oleh organisasi dimana pemeriksa pajak bekerja. (3) Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yaitu sebesar 107, hal ini terjadi karena adanya mutasi berkala yang terjadi di Kantor Pelayanan Pajak wilayah Jakarta Timur, Oleh karena itu penelitian mendatang hendaknya menambah jumlah responden lebih besar sebagaimana disyaratkan dalam pengolahan yang menggunakan SEM.

DAFTAR PUSTAKA

- David Clarence McClelland (1961). *The achieving society, Employee Motivation Theories*
Frederick Herzberg (1966). *Work and the Nature of Man, motivation-hygiene theory*
- Hall, R. (1968). "Professionalization and bureaucratization", *American Sociological Review* 33: 92 – 104
- Kahneman, D. and Tversky, A. (1979). "Prospect theory: An analysis of Choice under Risk". *Econometrica*, XLVII, 263-291.
- Aranya. N., Kenneth R. Ferris (1984). "A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict". *The Accounting Review*. LIX (1). January *American Accounting Association*
- Gary Siegel, Helene Ramanauskas-Marconi (1989) *Behavioral Accounting*. South-Western Publishing Company
- Goetz, J.P.C Morrow, dan J.C McElroy (1991). "The effect of accounting Firm size and member rank of professionalism", *Accounting, Organization and Society*, 16, 159-166
- Regson, T (1992) "An investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover model in accounting". *Behavioral research in accounting* 4: 80-95
- Bazerman, Max. H. (1994). *Judgement in Managerial Decision Making*, 3rd edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Kalbers, L.P dan Timothy J. Forgarty (1995). "Professional and it consequences: a study of internal auditors, auditing", *Journal of Practice and Theory*, 14 (1)

- Rahmawati (1997). "Hubungan Antara Profesionalisme Internal Auditor Dengan Kinerja, Kepuasan, Komitmen Dan Keinginan Untuk Pindah", *Tesis Pasca Sarjana UGM*
- Boyt, Thomas E, Robert F Luschn dan Gillian Naylor (2001). "The Role of Professionalism in Determining Job Satisfaction in Professional Services", *Journal of Service Research*, 3(4), 321-330
- Augusty Ferdinand (2002). *Struktural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*
- Ramayah, T dan Aizzat Mohd. Nasurdin, (2003), "Job Satisfaction and Organizational Commitment: Differential Effects For Men and Women," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5 (1), Januari, 75-90.
- Sagie, Abraham dan Moshe Krausz,(2003). "What Aspects of The Job Have Most Effect on Nurse", *Human Resource Management Journal*, ABI/INFORM Global, 13, (1), 46-62
- Cohen, Aaron dan Yardena Kol (2004). "Professionalism and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Managerial Psychology*, ABI/INFORM Global, 19 (4), 386-405
- Binsarjono, Tugiman dan Muhammad Mansur (2004). *Tax Planning: Upaya Legal Meminimalkan Beban Pajak*. dalam Workshop Tax Planning tanggal 14-15 Mei 2004
- Fuad Mas'ud, (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Anni Ompu Sunggu, (2004). "Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja (Studi Empiris Pada Internal Auditor PLN Se-Indonesia)", *Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro*
- Sugito, (2005). "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 Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro*
- Hanantha Bwoga, Yoseph Agus, dan Tony Marsyahrul (2005), *Pemeriksaan Pajak di Indonesia*
- Haryanto, (2006). "Teori Prospek dan pembuatan keputusan, suatu Studi Empiris untuk kasus di Indonesia", *Jurnal Maksi*, 6 (1), 42-59
- Ghazali Imam, (2006). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Lisrel 8.7*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Zuraidah Mohd Sanusi (2007). *Audit judgment performance: assessing the effect of performance incentives, effort and task complexity*, Malaysia
- Data Pokok APBN (2007–2013) Kementerian Keuangan Republik Indonesia [http: www.fiskal.depkeu.go.id](http://www.fiskal.depkeu.go.id)
- Liu dan Norlio (2008). "Mediating Effects of Job Characteristics on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Taiwanese Expatriates Working in Mainland China". *The Business Review*, Cambridge Vol. 9.
- Dr. Sheng Wen Liu, Dr. Ralph Norcio, (2008). "Mediating Effects of Job Characteristics on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Taiwanese Expatriates Working in Mainland China", *The Business Review*, Cambridge, 9 (2) Summer
- Jui-Chen Chen, Colin Silverthorne (2008). "The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan, *Leadership & Organization*

- Development”, *Journal*, 29(7), 572-582
- Undang Undang Ketentuan Umum Perpajakan Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 29 Siti Kurnia Rahayu (2009:245) .Perpajakan Indonesia, Aspek dan Konsep Formal Lee Huey Yiing and Kamarul Zaman Bin Ahmad, (2009).*The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance Leadership & Organization Development Journal* Vol. 30 No.(1), 2009 pp. 53-86
- Waluyo dan Wirawan B.Ilyas (2010). *Perpajakan Indonesia*, Buku 1, Edisi 9, Jakarta, Salemba Empat
- Nur Cahyani, Yuniawan Ahyar (2010). “Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17 (1), 10-23
- I Wayan Suartana (2010). *Akuntansi Keprilakutan, Teori dan Implementasi*, Yogyakarta Peraturan Pajak Nomor 9 (2010). Pasal 4 ayat 2 dan 3, Standar Profesionalisme Pemeriksa pajak
- S. Anugrahini Irawati (2011). “Pengaruh Motivasi Pegawai dan Aktivitas Manajerial Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sampang” , *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2 (1), 40-49
- Smayling dan Miller (2012). “Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level”. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(1)
- Direktorat Jenderal Pajak (2012). Visi Misi Direktorat Jenderal Pajak
- Faisal Karim, Omar Rehman, (2012). “Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi Government Organizations of Pakistan”, *Journal of Business Studies Quarterly*, 3 (4), 92-104
- Eugene A. Paoline III & Eric G. Lambert (2012). *The Issue of Control in Jail: The Effects of Professionalism, Detainee Control, and Administrative Support on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among Jail Staff*, *Am J Crim Just* (2012) 37:179–199,DOI 10.1007/s12103-011-9128-0
- Anugrah Suci Pradita Ningrum, (2012). “Analisis Faktor –Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Audit Judgment (Studi Empiris Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah”, *Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*
- Robert Hurt, (2013). The Audit Integrity and Job Protection Act, Virginia <http://hurt.house.gov/index.cfm/2013/4/robert-hurt-introduces-the-audit-integrity-and-job-protection-act>