

**HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA
PEMERIKSA PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA
DI BADUNG SELATAN**

Oleh:

Pradana Adiputra

Universitas Pendidikan Ganesha

Abstrak

Tugas untuk melakukan pemungutan pajak di Indonesia dilakukan oleh Direktorat Jendral Pajak (DJP) yang merupakan bagian dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia. DJP melaksanakan tugasnya dengan melakukan pemungutan sesuai dengan peraturan yang berlaku, dengan cara antara lain berusaha untuk menciptakan peraturan dalam hal Pemeriksa Pajak yang profesional dan berwibawa. Untuk seorang Pemeriksa Pajak seharusnya memiliki kompetensi yang baik sehingga dapat mendukung kinerja dari Pemeriksa Pajak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak pada Kantor Pelayanan Pajak di Badung Selatan. Masalah yang di bahas yaitu dengan mendeskripsikan variabel kompetensi yang meliputi kemampuan, kemauan, dan pengalaman kerja. Variabel kinerja pemeriksa pajak meliputi kecakapan, keterampilan, kesanggupan kerja, hasil kerja, dan kemampuan bekerjasama. Responden penelitian sebanyak 30 orang yang menjawab pertanyaan kuisisioner yang disebarakan. Hasil dari kuisisioner tersebut di analisis menggunakan analisis korelasi Spearman Rank dan uji t-test. Berdasarkan hasil analisis di ketahuai bahwa ada hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak pada Kantor Pelayanan Pajak di Badung Selatan. Besarnya korelasi 0,653 yang berarti adanya hubungan yang kuat dan positif, yang berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja pemeriksa pajak akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi maka kinerja pemeriksa pajak akan semakin rendah. Dari perhitungan t-test di peroleh t-hitung sebesar 4,56, yang berarti bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak memang nyata.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Pemeriksa Pajak

Abstract

Task in collecting the taxes in Indonesia is done by Directorate General of Tax (DGT) in which it belongs to the Indonesian Ministry of Finance. DGT in collecting the tax is accordance with the regulation, in a way such as trying to create a regulation in terms of a professional and wise tax's auditor. For a tax auditor, he/ she should be competent in his/ her field so that automatically he/ she can support the performance of tax auditor. The present research aimed at knowing on how is the relation between competencies and the tax auditor's performance at tax payer office in Southern part of Badung. Problems being discussed were by describing competency variables such as ability, willingness, and working experiences. Performance variables of the tax auditor included capabilities, skills, and willingness to work, working outcomes, and cooperative skills. There were 30 respondents who answered the questionnaires distributed. Results of the questionnaires were analyzed by using Spearman Rank and T-test correlation analysis. Based on the result of the analysis, it was known that there was a strong relationship between competency and the tax auditor's performance at Tax Payer Office in Southern part of Badung. The correlation, which was 0,653, indicated a strong and positive relation which meant the higher the competency the higher the tax auditor's performance was. In contrast, the lower the competency the lower the tax auditor's performance was. Based on the result of t-test, it showed 4,56 which indicated that the relationship between competencies and the tax auditor's performance was significance.

Key words: *competence, performance tax audit*

I. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional yang dilaksanakan di Indonesia pada dasarnya diselenggarakan oleh masyarakat bersama pemerintah bertujuan untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Tujuan tersebut hanya dapat di capai jika seluruh masyarakat berperan aktif dalam pelaksanaan pembangunan, mengingat sumber-sumber biaya Negara adalah berasal dari sektor pemerintah dan masyarakat. Oleh karena itu, peran masyarakat dalam pembiayaan pembangunan harus di tumbuhkan dengan mendorong kesadaran dan pemahaman bahwa pembangunan adalah hak dan kewajiban seluruh rakyat. Sejak tahun 1984, pemerintah telah mengembangkan sumber-sumber pembiayaan pembangunan yang berasal dari kekuatan sendiri.

Salah satu pendapatan Dalam Negeri adalah Pajak. Pajak merupakan salah satu sumber penerimaan Negara yang di peroleh dari rakyat, yang nantinya akan di kembalikan kepada rakyat dalam bentuk pembangunan di segala bidang demi terciptanya masyarakat yang sejahtera. Di tinjau dari jumlah yang di tentukan, penerimaan pajak merupakan penerimaan yang dominan dari seluruh penerimaan Negara. Pemungutan pajak mempunyai sifat yang dapat di paksakan karena di dasarkan pada Undang-undang. Tapi pemungutan pajak tidak selalu dapat di yakini keberhasilannya. Untuk itu harus di imbangi dengan prinsip pelayanan pajak yang di terima agar dapat mendorong penerimaan pajak.

Tuntutan akan peningkatan penerimaan, perbaikan-perbaikan dan perubahan mendasar pada segala aspek perpajakan menjadi alasan dilakukannya reformasi perpajakan dari waktu ke waktu, yang berupa penyempurnaan terhadap kebijakan pajak dan sistem administrasi perpajakan agar basis pajak semakin di perluas, sehingga potensi penerimaan pajak yang tersedia dapat di pungut secara optimal dengan menunjang atas keadilan sosial dan memberikan pelayanan prima kepada wajib pajak.

Dalam kehidupan organisasi, baik itu dalam perusahaan pemerintah ataupun perusahaan swasta, salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada sikap seseorang dalam proses pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan sesuatu yang di kerjakan atau produk dan jasa yang di hasilkan oleh seorang pegawai, dimana kinerja tersebut lebih menekankan kepada keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja ini menjadi aspek yang penting. Keberhasilan suatu perusahaan atau kantor hanya dapat di capai dengan upaya dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Begitu juga dengan Direktorat Jendral Pajak, keberhasilan Direktorat Jendral Pajak dalam melaksanakan misi fiskal sangat tergantung dari upaya dan kualitas seluruh pegawainya. Dalam kaitannya dengan fungsi pengawasan yang di lakukan oleh Direktorat Jendral Pajak, khususnya aspek pemeriksaan, maka keberhasilan pemeriksaan sangat tergantung pada

upaya dan kualitas yang dilakukan pemeriksa pajak di lingkungan Direktorat Jendral Pajak.

Pemeriksa sebagai ujung tombak dari pemeriksaan pajak seharusnya di dukung dengan kemampuan, kemauan dan pengalaman yang seimbang dalam melakukan pemeriksaan. Ketiga hal tersebut mencerminkan kompetensi pemeriksa pajak yang seharusnya di miliki oleh masing-masing pemeriksa pajak, yang di harapkan dapat memberikan hasil kerja sesuai dengan misi yang di emban oleh Direktorat Jendral Pajak. Dengan demikian, kompetensi para pemeriksa pajak menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan fungsi pengawasan Direktorat Jendral Pajak, karena selain mematangkan pertimbangan dalam pengambilan keputusan hasil pemeriksaan, juga penting untuk mencapai harapan ekonomis dari fungsi pemeriksaan yaitu peningkatan keakuratan penerimaan pajak setelah pemeriksaan.

Aspek fungsi pengawasan pada dasarnya mengandung pokok pikiran melakukan tindakan koreksi terhadap sesuatu yang tidak benar menurut undang-undang, atau secara umum dapat diartikan sebagai tindak koreksi terhadap segala sesuatu yang menyimpang dari aturannya. Fungsi pengawasan meliputi kegiatan penelitian, pemeriksaan dan penyelidikan tindak pidana di bidang perpajakan. Apabila di tinjau dari segi proses pelaksanaannya, kegiatan-kegiatan tersebut merupakan suatu proses yang berkaitan satu sama lainnya, terutama dalam hubungannya dengan usaha penegakan peraturan perundangan-undangan perpajakan yang bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak akan kewajibannya mengenai pembaaran pajak.

Rochmat Soemitro dalam Mardiasmo (2008) menyatakan bahwa : “Pajak adalah iuran kepada kas Negara berdasarkan undang-undang (yang di paksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (kontraprestasi) yang langsung dapat di tujukan dan di gunakan untuk membayar pengeluaran umum”. Definisi tersebut menunjukkan bahwa pajak memiliki peran penting di dalam suatu negara yang merupakan salah satu sumber penerimaan Negara yang nantinya akan di gunakan untuk pelaksanaan pembangunan Negara.

Agar pajak dapat di pungut secara maksimal dalam upaya meningkatkan pendapatan Negara, pemerintah telah melakukan reformasi terhadap undang-undang perpajakan dengan tujuan meningkatkan keadilan pemerataan beban, meningkatkan kepatuhan wajib pajak dan penyempurnaan administrasi pajak dalam rangka meningkatkan kepatuhan hukum, memberikan kemudahan dan pelayanan yang prima kepada wajib pajak, maka oleh pemerintah di keluarkan undang-undang perpajakan.

Reformasi perpajakan dimulai tahun 1983 menerapkan system administrasi perpajakan dengan system self assessment, dimana system tersebut dapat meningkatkan partisipasi rakyat dalam hal pemenuhan kewajiban membayar pajak yang merupakan sumber penerimaan negara yang vital (Irwansyah Lubis, 2010). Dalam Undang-Undang No.16 Tahun 2000, pemerintah mengeluarkan rancangan tentang Pajak Penghasilan

mengenai system pemungutan pajak yang di tetapkan di Indonesia yaitu *Self Assesment System*.

Dengan menggunakan *Self Assessment System* yaitu memberikan kepercayaan dan tanggung jawab penuh kepada wajib pajak untuk menghitung, memotong, memperhitungkan, menyetor dan melaporkan besarnya pajak yang terhutang sesuai dengan ketentuan peundang-undangan perpajakan, di harapkan dapat meningkatkan perwujudan pengabdian wajib pajak kepada Negara melalui pembayaran pajak yang tepat waktu. Dengan *Self Assessment System*, tugas Direktorat Jendral Pajak untuk menetapkan pajak setiap wajib pajak menjadi sangat berkurang. Tugas pokok Direktorat Jendral Pajak sesuai dengan fungsinya adalah melakukan pembinaan, penelitian, pengawasan dan pelayanan hubungannya dengan pelaksanaan pemenuhan kewajiban perpajakan dari wajib pajak sesuai yang di atur dalam undang-undang Perpajakan yang berlaku.

Dalam kehidupan sehari-hari, hal- hal yang berhubungan dengan pajak masih di rasakan banyak pihak sebagai hal yang tidak di sukai. Oleh karena itu masih ada ungkapan universal yang mengatakan bahwa "*nobody loves to pay taxes*" masih di rasakan dalam masyarakat dimana pun, baik di negara maju maupun di negara berkembang. Tapi di jaman modern ini sudah hampir kehilangan artinya, karena orang sudah semakin mengetahui dan menyadari betapa besar peranan pajak untuk pembangunan nasional, meskipun masalah perpajakan masih tetap menjadi masalah yang mempunyai kepekaan tinggi terhadap tata kehidupan bermasyarakat.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah ada hubungan kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak pada Kantor Pelayanan Pajak di Badung Selatan?".

II. Landasan Teori

Pengertian Kompetensi

Frame (1999 : 91) menyatakan bahwa, kata kompetensi berasal dari bahasa latin *Competens*, yang merupakan kata kerja *competere*. Kata ini mengandung dua bagian : *com*, yang berarti bersama-sama, dan *petere*, yang berarti berjuang/berusaha. Jadi secara literal, *competere* dapat di artikan menjadi sebuah kalimat yaitu berjuang bersama-sama. Kompetensi ini terkait erat dengan ide kapabilitas. Dan organisasi yang kompeten adalah organisasi yang memiliki kapabilitas. Hubungan dengan kapabilitas ini menyarankan dengan jelas bahwa *competere* memiliki keterkaitan erat dengan *getting the job done*.

Menurut Prahalad dan Hamel's (1990 : 75) kompetensi inti memiliki 3 karakteristik :
1) memberikan kontribusi penting pada apa yang sering di sebut sebagai *customer-perceived value* (pendapat dari para kostumer mengenai suatu barang apakah barang tersebut berguna atau tidak) ; 2) mendiferensiasikan perusahaan dengan para pesaingnya,

dan membuatnya menjadi spesial di mata konsumen, 3) *extendability* yaitu kemampuan untuk terus mengembangkan kapabilitasnya agar mampu bertahan atau bersaing menuju masa depan.

Menurut Sumarsono (2004 : 64), definisi konseptual dari kompetensi seseorang menunjukkan pada kematangan pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologi (kemauan) yang dapat mengarahkan perilaku diri sendiri. Variabel beserta unsur-unsur yang menjadi bagian dari konsep kompetensi adalah :

1. Kematangan pekerjaan (kemampuan) menunjuk pada kekuatan yang ada pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan. Unsur-unsur yang diturunkan adalah :
 - a. Kemampuan dan pemahaman bawahan terhadap pekerjaan.
 - b. Tingkat pengalaman dan keterampilan yang dimiliki bawahan
 - c. Kemampuan bawahan dalam memahami syarat pekerjaan.
2. Kematangan psikologis (kemauan) menunjuk pada kesediaan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Unsur-unsur yang diturunkan adalah :
 - a. Kesediaan bawahan dalam menjalankan tugas
 - b. Motivasi bawahan untuk berprestasi
 - c. Kesetiaan bawahan terhadap organisasi.

Kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki karyawan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan bidang pekerjaannya. Beberapa aspek penting yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Kemampuan (*Skill*)
4. Nilai (*Value*)
5. Sikap (*Attitude*)
6. Minat (*Interest*)

Pengertian Kinerja

Kinerja atau performansi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Suyudi, 1999). Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi akan baik.

Definisi kinerja karyawan menurut Sumarsono (2004 : 48) adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan. Variabel yang menjadi bagian kinerja karyawan adalah :

1. Kuantitas pekerjaan yang tertuju pada jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan, yang berupa hasil kerja dalam unit.

2. Kualitas pekerjaan yang tertuju pada mutu pekerjaan yang di lakukan, yang berupa ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas, tingkat kerapian pekerjaan, dan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan petunjuk atau prosedur yang telah di tetapkan.
3. Ketepatan waktu yang tertuju pada waktu yang di butuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, yang berupa jumlah pekerjaan yang di dihasilkan sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan.

Pengertian Pajak

Rochmat Soemitro dalam Mardiasmo (2008 : 1) memberi pengertian terhadap pajak yaitu : “Pajak adalah iuran rakyat kepada kas Negara berdasarkan undang-undang (yang dapat di paksakan) dengan tidak mendapat jasa timbal balik yang langsung dan dapat ditunjukan dan di gunakan untuk membayar pengeluaran umum”.

P.J.A Adriani dalam Irwansyah Lubis (2010 : 9) mengemukakan bahwa pajak adalah iuran kepada Negara (yang dapat dipaksakan) yang terutang oleh yang wajib membayarnya menurut Peraturan-Peraturan, dengan tidak mendapat prestasi kembali, yang langsung dapat ditunjuk, dan yang gunanya untuk membiayai pengeluaran-pengeluaran umum berhubungan dengan tugas negara untuk menyelenggarakan pemerintahan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



III. Metode Penelitian

Tempat dan Objek Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Badung Selatan. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Badung Selatan merupakan salah satu Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang mengurus tentang Perpajakan di Wilayah Badung Selatan. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Badung Selatan beralamat di Jalan Kapten Tantular (GKN II) Renon, Denpasar – Bali 802354 Telp (0361) 234803, 263891, 263892, Fax (0361) 234803.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pemeriksa Pajak Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Badung Selatan.

Metode Penentuan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Accounting Representative* (AR) yang terdaftar pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Badung Selatan. Peneliti memilih *Accounting Representative* (AR) karena secara umum, tugas *Accounting Representative* (AR) adalah melakukan pengawasan kepatuhan wajib pajak, memberikan bimbingan atau konsultasi mengenai teknis perpajakan kepada wajib pajak, penyusunan profil wajib pajak, melakukan analisis kinerja wajib pajak, dan melakukan rekonsiliasi data wajib pajak. Untuk menentukan sampel *Accounting Representative* (AR) yang terdaftar di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Badung Selatan, peneliti menggunakan 30 sampel, yaitu *Accounting Representative* (AR) yang melakukan pemeriksaan pajak. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sample yang menggunakan semua sampel yang terdapat pada suatu wilayah. Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah staff pegawai *Accounting Representative* (AR).

Identifikasi Variabel

Variabel merupakan suatu sifat yang dapat memiliki berbagai macam nilai. Berdasarkan penjelasan di atas, maka variabel yang di analisis yaitu :

1. Variabel Bebas

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Hubungan Kompetensi yang terdiri dari kemampuan, kemauan, pengalaman.

2. Variabel Terikat

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pemeriksa Pajak.

IV. Definisi Operasional Variabel

Kompetensi

Variabel beserta unsur-unsur yang menjadi bagian dari konsep kompetensi antara lain kematangan pekerjaan (kemampuan), kematangan psikologis (kemauan) dan pengalaman akan di uji dengan Skala *Likert* yaitu responden akan di berikan pernyataan-pertanyaan dalam bentuk kuisisioner dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban dengan memilih satu diantara 5 tanggapan atau sikap yang telah disediakan dengan derajat yang berbeda. Dengan menggunakan Skala *Likert*, peneliti akan memberikan 15 butir pertanyaan sesuai dengan indikator-indikator yang telah di tentukan. Indikator-indikator tersebut antara lain :

1. Mengikuti pelatihan program penyegaran profesi,
2. Mengikuti kegiatan *in house training*,
3. Bertindak hati-hati dalam pengambilan keputusan,
4. Mengikuti pelatihan untuk menambah wawasan pekerjaan,
5. Saling bekerjasama dalam melakukan pekerjaan,
6. Mampu menjawab bila di berikan pertanyaan dari atasan,
7. Tidak melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan,
8. Menaati peraturan jika terjadi suatu masalah dalam pekerjaan.
9. Menjalin hubungan yang baik dengan atasan,
10. Bisa memberi tanggapan dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang di berikan,
11. Memperhatikan hasil dari pekerjaan yang telah di selesaikan,
12. Mengikuti diskusi tentang peraturan baru dalam pekerjaan,
13. Adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, dan
14. Melakukan pekerjaan di luar jam kerja.
15. Pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi karyawan.

Kinerja

Variabel beserta unsur-unsur yang menjadi bagian dari konsep kinerja antara lain kecakapan, keterampilan, kesanggupan kerja, hasil kerja dan kemampuan bekerja sama yang akan di uji dengan Skala *Likert* yaitu responden akan di berikan pernyataan-pertanyaan dalam bentuk kuisisioner dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban dengan memilih satu diantara 5 tanggapan atau sikap yang telah disediakan dengan derajat yang berbeda. Dengan menggunakan Skala *Likert*, peneliti akan memberikan 9 butir pertanyaan sesuai dengan indikator-indikator yang telah di tentukan. Indikator-indikator tersebut antara lain :

1. Ketaatan dan kecakapan karyaawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Prestasi karyawan akan di tentukan melalui standar peraturan
3. Kecepatan berpikir dan bertindak dalam pelaksanaan pekerjaan
4. Kehati-hatian karyawan dalam melakukan pekerjaan

5. Sikap yang baik dari karyawan terhadap atasan
6. Hasil kerja yang di lakukan karyawan cukup memuaskan
7. Pemahaman terhadap prosedur kerja yang di lakukan karyawan
8. Pengetahuan teknis yang berhubungan dengan pekerjaan
9. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

V. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Yaitu cara pengumpulan data dengan tanya jawab langsung kepada pimpinan dan karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Badung Selatan untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.

2. Metode Observasi

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung dan mencatat data-data yang disusun pada Kantor Pelayanan Pajak Badung Selatan dalam melayani Wajib Pajak.

3. Metode Kuisisioner

Yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden.

VI. Teknik Analisis Data

Uji instrument dengan pengujian validitas dan reliabilitas dengan bantuan SPSS 15. Selanjutnya analisis data dilakukan dengan cara analisis kuantitatif dan analisis kualitatif.

1. Analisis kuantitatif adalah analisis yang dipakai dengan menggunakan angka-angka yang bersumber dari data sekunder yang telah diperoleh dari hasil pengolahan kuisisioner.
2. Analisis kualitatif adalah analisis yang dipakai dengan cara menginterpretasiakn hasil-hasil analisis kuantitatif yang telah diperoleh.

Teknik pengujian yang digunakan disini adalah dengan alat bantu berupa statistik inferensial sebagai berikut :

1. Analisis korelasi *Spearman Rank*

Analisis ini digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan datanya bersifat ordinal. Rumus Korelasi *Spearman Rank*. (Sugiono, 2001 : 71)

$$p = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- p = koefisien korelasi *Spearman Rank*
- bi = selisih ranking antar jawaban responden

n = jumlah pertanyaan

Penafsiran akan besarnya koefisien korelasi yang umum digunakan adalah :

- 0,00 – 0,19 = korelasi yang sangat rendah
- 0,20 – 0,39 = korelasi yang rendah
- 0,40 – 0,59 = korelasi yang sedang
- 0,60 – 0,79 = korelasi yang kuat
- 0,80 – 0,99 = korelasi yang sangat kuat.

2. Analisis *t*-test

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui atau membuktikan apakah korelasi yang diperoleh memang benar atau diperoleh secara kebetulan sehingga perlu diuji kebenarannya. Rumus uji signifikan (Sugiono, 2001 : 92) :

$$t = p \sqrt{\frac{n-2}{1-p^2}} \dots\dots\dots (2)$$

- Dimana :
- t = koefisien *t*-test
 - p = korelasi *Spearman Rank*
 - n = jumlah sampel

VII. Hasil Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Rabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen di lakukan dengan menghitung korelasi antara skor tiap butir pernyataan dengan total skor dimana instrumen dapat di katakan valid jika nilai *r Pearson Correlation* terhadap skor total lebih besar dari 0,30 (Imam Ghozali, 2009). Hasil uji validitas dapat di lihat pada tabel 1.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	<i>r Pearson Correlation</i>	Keterangan
Kinerja Pemeriksa Pajak	0,563 – 0,838	Valid
Kompetensi	0,606 – 0,854	Valid

Dari tabel 1 dapat di jelaskan bahwa nilai *r Pearson Correlation* untuk pernyataan-pernyataan variabel kinerja pemeriksa pajak adalah berkisar antara 0,563 sampai 0,838 dan variabel kompetensi adalah berkisar antara 0,606 sampai 0,854. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan nilai *r Pearson Correlation* setiap pernyataan adalah lebih besar dari 0,30. Hal ini berarti bahwa instrumen yang di gunakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reability di lakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dimana instrumen dapat di katakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Imam Ghozali, 2009). Hasil uji reabilitas dapat di lihat pada tabel 2.

Tabel 2
Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pemeriksa Pajak	0,885	Reliabel
Kompetensi	0,944	Reliabel

Dari tabel 2 dapat di jelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja pemeriksa pajak adalah 0,885, sedangkan variabel kompetensi adalah 0,944. Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel adalah lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa instrumen yang di gunakan adalah reliabel.

Dalam pembahasan, akan dilakukan pengujian terhadap :

- a. Uji korelasi antara variabel bebas yaitu Kompetensi dengan variabel terikat yaitu Kinerja.
- b. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arahnya dinyatakan dalam hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (maksimum adalah +1 adalah sempurna positif dan -1 adalah sempurna negatif, sedangkan 0 adalah nilai korelasi terkecil atau tidak ada korelasi).

Teknik pengujian yang di gunakan disini adalah dengan alat bantu berupa statistik sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi *Spearman Rank*

Analisis ini di gunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji hipotesis. Hasil pengujian antara variabel kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.
Koefisien Korelasi Spearman Rank
Nonparametric Correlations

Correlations

			Kompe tensi	Kinerja Pemeriksa an Pajak
Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	1,000	,653**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	30	30
	Kinerja Pemeriksaan Pajak	Correlation Coefficient	,653**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Analisis Penelitian

Pada tabel 3 di peroleh koefisien korelasi (ρ) sebesar 0,653. Ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak. Artinya semakin tinggi kompetensi yang di miliki maka kinerja pemeriksa pajak akan meningkat.

b. Analisis *t-test*

Analisis bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah korelasi yang di peroleh memang benar atau di peroleh secara kebetulan, sehingga perlu di uji kebenarannya.

Rumus analisis *t-test* adalah :

$$t = p \sqrt{\frac{n-2}{1-p^2}}$$

Dimana :

$$p = 0,653$$

$$n = 30$$

$$p^2 = 0,426$$

$p > 0$: artinya ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak di Kantor Pajak Pratama Badung Selatan

$$t = 0,653 \sqrt{\frac{30-2}{1-0,426}}$$

$$t = 4,56$$

Berdasarkan hasil pengujian statistik bahwa semakin tinggi kompetensi yang di miliki maka kinerja pemeriksa pajak akan meningkat. Wajib pajak memerlukan kinerja pemeriksa pajak secara baik agar proses pemenuhan kewajiban pajak dapat direspon baik oleh mereka. Kompetensi Account Representative diperlukan dalam memberikan informasi dan penjelasan pada Wajib Pajak sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap kewajiban perpajakan.

VIII. Simpulan

Simpulan

Dari hasil pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa berdasarkan Korelasi *Spearman Rank* antara kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak di peroleh angka sebesar 0,653 Ini berarti ada hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak. Sedangkan analisis t-test di peroleh angka sebesar 4,56. Ini menunjukkan hubungan antara kompetensi dengan kinerja pajak memang nyata dan berbanding lurus.

Saran

Dari hasil penelitian dan kajian teori maka kompetensi pemeriksa pajak yang meliputi indikator kemampuan dan pemahaman terhadap pekerjaan, tingkat ketrampilan, kemampuan memahami syarat pekerjaan, motivasi untuk berprestasi, dan kesetiaan terhadap organisasi pemeriksa pajak hendaknya terus di tingkatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pajak di Kantor Pelayanan Pajak Badung Selatan.

Referensi

- Frame, J. Davidson. 1999. Project Management Competence.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS, Cetakan ke IV, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Lubis, Irwansyah. 2010. Menggali Potensi Pajak Perusahaan Bisnis Dengan Pelaksanaan Hukum, Cetakan Pertama, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Mardiasmo, (2008), *Perpajakan*, Edisi Revisi, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Prawirosentono, *Suyudi*. 1999. Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan *Kinerja* Karyawan, Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta
- Prahalad, C.K dan Hamel.G. 1990. The Core Competence of The Corporation, Harvard Buiness Review.
- Soemarsono, S. 2004. Metode Riset Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiono, 2001. Statistik Nonparametris Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang :
- Direktorat Jendral Pajak, (2000), Undang-Undang Pajak 2000, *Penjelasan Undang-Undang No 16, Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan.*