



Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



The Effect of Professionalism, Self Efficacy and Job Training on Tax Auditor Performance at Medan KPP Polonia

*Hendry¹, Putri Wahyuni², Ciptawan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya, Indonesia

Keywords:

*Professionalism ;
Self Efficacy ;
Job Training ;
Tax Auditor
Performance*

Abstract This study aims to determine whether Professionalism, Self Efficacy and Job Training have a significant effect partially or simultaneously on the Performance of Tax Auditors at KPP Medan Polonia. This study uses quantitative data types and data sources are primary data and secondary data. The population in this study were 109 employees who worked at KPP Medan Polonia. From the population, selected by purposive sampling technique and obtained as many as 37 employees who are associated with the inspection department at KPP Medan Polonia. The analytical method used in this research is multiple linear regression With SPSS version 26 Software tools. The results of this research that professionalism has significant effect partially on tax auditor performance. Self efficacy has significant effect partially on tax auditor performance and Job training has significant effect partially on tax auditor performance. Then there is the effect of professionalism, self efficacy and job training on tax auditor performance simultaneously.

Corresponding author*

Email: hendryyan24052000@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pajak merupakan sumber utama penerimaan negara disamping penerimaan dari sumber migas dan non migas. Optimalisasi penerimaan pajak dikarenakan semakin meningkatnya kebutuhan dana pembangunan. Selain Pajak untuk membiayai pemerintahan dan membangun negeri, dengan pajak negara bisa menggaji pegawai, mulai dari pegawai kantor, guru, polisi, tentara dan sejenisnya, dengan pajak pula sebuah negara bisa membangun jalan, jembatan, sekolah, rumah sakit, stadion sepak bola, dan fasilitas publik. Untuk selalu menggali potensi penerimaan pajak, Direktorat Jenderal Pajak senantiasa berupaya melakukan kegiatan intensifikasi pajak. Intensifikasi adalah suatu usaha untuk mencapai tujuan dengan memberdayakan sumber daya yang tersedia. Kegiatan intensifikasi pajak yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak salah satunya adalah pemeriksaan pajak. Dengan adanya pemeriksaan pajak diharapkan dapat meningkatkan penerimaan pajak.



Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



Keberhasilan pemeriksaan pajak dapat dinilai dari kinerja pemeriksa pajak itu sendiri. Sinaga.dkk (2020) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu . Kinerja pemeriksa pajak yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan petugas pajak sehingga dapat meningkatkan pendapatan negara dan sebaliknya kinerja pemeriksa pajak yang kurang baik menandakan ketidakberhasilan petugas pajak sehingga menurunkan jumlah penerimaan pajak sekaligus pendapatan negara. Artinya semakin tinggi kinerja pemeriksa pajak maka penerimaan pajak akan meningkat dan sebaliknya semakin rendah kinerja pemeriksa pajak maka penerimaan pajak akan menurun.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak adalah profesionalisme. Suwatno (2019) menyatakan bahwa Profesionalisme merujuk pada komitmen anggota-anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Profesionalisme sangat dibutuhkan dalam kinerja pemeriksa pajak. Petugas pemeriksa pajak sebagai individu yang memegang peran dan kedudukan dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat berjalan efektif. Petugas pemeriksa pajak yang memiliki profesionalisme tinggi dapat mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki sehingga lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik. Artinya semakin tinggi profesionalisme berarti pemeriksa pajak memiliki keahlian atau keterampilan yang baik sehingga kinerja pemeriksa pajak akan meningkat dan sebaliknya semakin rendah profesionalisme berarti pemeriksa pajak belum cukup memiliki keahlian atau keterampilan yang baik sehingga kinerja pemeriksa pajak akan menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak adalah *self efficacy*. Kinerja yang ditunjukkan oleh pemeriksa pajak juga tidak terlepas dari kepribadian pemeriksa pajak yang bersangkutan yang dilihat dari *self efficacy*.) Rosyiana (2019) menyatakan bahwa *Self Efficacy* adalah perasaan dan penilaian pada diri karyawan sendiri sehingga dapat memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tugas serta memprediksi keberhasilannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi . Pemeriksa pajak dengan tingkat *self efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses dan lebih baik sehingga akan lebih memotivasi pemeriksa pajak untuk lebih optimal dalam hal penyelesaian pekerjaan. Artinya semakin tinggi *self efficacy* seorang pemeriksa pajak berarti pemeriksa pajak memiliki kepercayaan tinggi sehingga kinerja pemeriksa pajak akan meningkat dan sebaliknya semakin rendah *self efficacy* seorang pemeriksa pajak berarti pemeriksa pajak belum memiliki kepercayaan tinggi sehingga kinerja pemeriksa pajak akan menurun.

Faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak adalah pelatihan kerja. Hutahean (2018) menyatakan bahwa Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan (fisik, intelektual, sosial, manajerial, dan lain-lain) yang waktunya lebih singkat dan lebih mengutamakan praktek daripada teori . Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan agar lebih terampil, terdidik dan terlatih secara profesional dan siap dipakai dalam bidangnya masing-masing. Pelatihan kerja yang tinggi memberikan arti bahwa sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sudah sesuai dengan yang



Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



diharapkan perusahaan sehingga karyawan pemeriksa pajak dapat lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya. Artinya semakin tinggi pelatihan kerja artinya perilaku dan keterampilan sudah sesuai harapan perusahaan sehingga kinerja pemeriksa pajak akan meningkat dan sebaliknya semakin rendah pelatihan kerja artinya perilaku dan keterampilan belum sesuai harapan perusahaan sehingga kinerja pemeriksa pajak akan menurun.

Berdasarkan observasi pertama di KPP Medan Polonia, ditemukan gambaran kinerja pemeriksa pajak yang dapat dilihat dari data target dan realisasi pemeriksaan selama lima tahun terakhir yaitu 2017 - 2021.

Tabel 1 : Target dan Realisasi Pemeriksaan KPP Pratama Medan Polonia Tahun 2017 – 2021

Periode	Realisasi Laporan Hasil Pemeriksaan/LHP		
	Target LHP Konversi	Penyelesaian LHP Konversi	Persentase Penyelesaian LHP Konversi
2017	-	162,05	100,00%
2018	-	158,10	100,00%
2019	161	176,35	109,53%
2020	144	131,25	91,15%
2021	204,75	162,95	79,58%

Sumber : Data dari KPP Medan Polonia, 2022

Pada tahun 2017 dan tahun 2018 tidak terdapat data target laporan hasil pemeriksaan dikarenakan pada tahun tersebut KPP Medan Polonia tidak memasang target untuk penyelesaian laporan hasil pemeriksaan KPP Medan Polonia. Akan tetapi dari tahun 2019 – 2021, kinerja pemeriksa pajak di KPP Medan Polonia mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir ini dimana tahun 2019 persentase penyelesaian laporan hasil pemeriksaan mencapai 109,53% dan tahun 2020 persentase penyelesaian laporan hasil pemeriksaan mengalami penurunan menjadi 91,15% atau turun 16,79% dan tahun 2021 persentase penyelesaian laporan hasil pemeriksaan menjadi 79,58% atau turun 12,68%. Hal ini dikarenakan kualitas kerja pemeriksa pajak masih sering menemui kesalahan dalam memeriksa laporan keuangan dan masih banyak pemeriksa pajak membutuhkan waktu yang banyak dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan sehingga pemeriksa pajak tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Bedasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu apakah Profesionalisme, *Self efficacy* dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pemeriksa pajak pada KPP Medan Polonia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Profesionalisme, *Self efficacy* dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pemeriksa pajak pada KPP Medan Polonia.

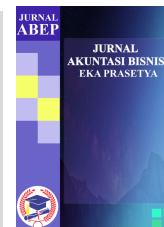
2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Kinerja Pemeriksa Pajak



Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



Yulianto (2020) menyatakan Kinerja merupakan ukuran secara kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, serta kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sinaga.dkk, 2020). Zaharuddin , Wahyuningsih & Supriyadi (2021) menyatakan Kinerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi untuk melaksanakan tugasnya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya (Nugroho & Fauzi, 2020).

Menurut Mangkunegara (2015), ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2. Profesionalisme

Chaerudin, Rani & Alicia (2020) menyatakan Profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan berkelanjutan mengembangkan langkah strategis yang digunakan dalam melakukan kinerja yang sesuai dengan profesinya tersebut (Riono.dkk, 2021).

Suwatno (2019) menyatakan Profesionalisme merujuk pada komitmen anggota-anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada perilaku dan sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas pekerjaannya (Pasalong, 2021).

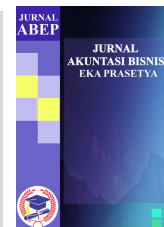
Menurut Riono.dkk (2021) ada 3 proses pembentukan profesionalisme yaitu:

1. *Self Motivation*
Hal ini dimungkinkan oleh adanya proses dimana seseorang benar-benar memahami suatu permasalahan.
2. *Self Confidence*
Hal ini memungkinkan oleh adanya proses dimana seseorang telah menyaksikan dan merasakan manfaat dari sesuatu yang telah ia perbuat.
3. *Self Actualization*
Hal ini dimungkinkan oleh adanya proses, dimana seseorang telah memahami dan jelas manfaat dari suatu permasalahan yang dihadapi.



Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



2.3. *Self Efficacy*

Tripomo & Soeharso (2021) menyatakan *Self Efficacy* adalah kepercayaan yang kita miliki terhadap kemampuan kita, terutama kemampuan kita untuk memenuhi tantangan-tantangan yang akan kita hadapi dan kemampuan kita untuk menyelesaikan suatu tugas dengan berhasil. *Self Efficacy* adalah sejauh mana anda punya keyakinan atas kapasitas yang anda miliki untuk bisa menjalankan tugas atau menangani persoalan dengan hasil yang bagus (*to Succeed*) (Temaluru & Unardjan, 2019).

Rosyiana (2019) menyatakan *Self Efficacy* adalah perasaan dan penilaian pada diri karyawan sendiri sehingga dapat memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tugas serta memprediksi keberhasilannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Efikasi diri (*Self Efficacy*) merupakan bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri (Fattah, 2017).

Menurut Busro (2018), rasa percaya diri yang tinggi juga akan membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres. Individu yang memiliki keyakinan akan kemampuan dalam bekerja akan mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang kurang mengesankan dalam bekerja. Selanjutnya dijelaskan, bahwa dengan keyakinan diri akan kemampuan yang dimiliki semakin penting, karena seluruh pekerjaan semakin hari semakin membutuhkan ketrampilan yang lebih beragam, sehingga harus mempunyai keyakinan yang kuat dalam memandang dan menyelesaikan suatu masalah yang akan dihadapi.

2.4. *Pelatihan Kerja*

Afandi (2018) menyatakan Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat digunakan segera untuk meningkatkan kinerja (Priadi, 2016).

Hutahean (2018) menyatakan Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan (fisik, intelektual, sosial, manajerial, dan lain-lain) yang waktunya lebih singkat dan lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan merupakan sesuatu proses jangka pendek dimana seorang bisa membetulkan keahlian secara individual ataupun kelompok yang digunakan dalam pekerjaan mereka guna memperoleh kredibilitas buat menolong pencapaian tujuan industri (Herwina, 2021).

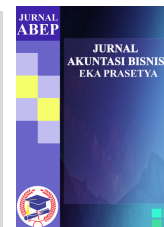
Menurut Ratnasari (2019), ada tiga jenis pendekatan pokok dalam pemberian pelatihan, yaitu :

1. Pendekatan internal, yaitu pendekatan yang digunakan untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas dari organisasi. Pendekatan ini meliputi *one on the job training*, *on the job computer based training*, *formal group instruction*, dan *media based instruction*.
2. Pendekatan eksternal, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara mendaftarkan karyawan pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintah, organisasi profesional dan perusahaan pelatihan swasta.
3. Pendekatan kemitraan, Dewasa ini telah banyak terjalin kemitraan antara perusahaan bisnis dengan perguruan tinggi untuk memberikan *customized training*. Kemitraan dengan perguruan tinggi memberikan keuntungan kepada perusahaan yang ingin menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawannya. Perguruan tinggi memiliki tenaga profesional dalam bidang pendidikan dan



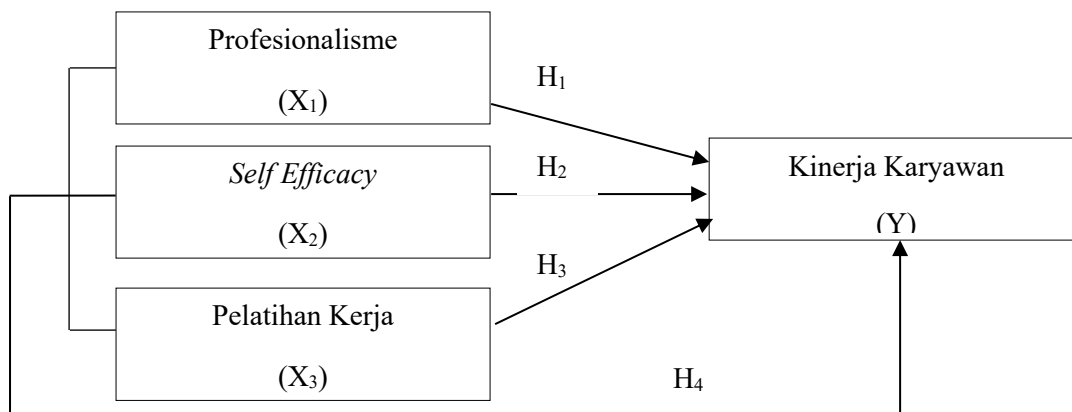
Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



pelatihan. Perguruan tinggi juga memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terlatih sehingga dapat menghemat biaya pelatihan.

Kerangka teoritis dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara masing-masing variabel yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2 : Kerangka pemikiran

Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori diatas, maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Diduga Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Pada KPP Medan Polonia.
- H₂ : Diduga Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Pada KPP Medan Polonia.
- H₃ : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Pada KPP Medan Polonia.
- H₄ : Diduga Profesionalisme, Self Efficacy dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Pada KPP Medan Polonia.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Medan Polonia yang beralamat di Jl. Suka Mulia No.17A, A U R, Kec. Medan Maimun, Kota Medan dan waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2022 sampai dengan Mei 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pajak yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Medan Polonia sebanyak 109 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pajak yang memiliki jabatan sebagai pemeriksa pajak yang berada di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Medan Polonia

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. Purba.dkk (2021) menyatakan bahwa *Purposive sampling* adalah teknik ini dilakukan dengan tujuan untuk menemukan sampel yang diharapkan dengan kriteria yang dibuat oleh peneliti



Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, Noor (2015) menyatakan Data Kuantitatif umumnya diperoleh melalui survei atau pertanyaan terstruktur. Dan kemudian sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diambil dari sumbernya, serta belum pernah dipublikasikan oleh instansi tertentu (Wahyudi, 2017). Umumnya data primer dihasilkan dari kegiatan survey lapangan dan dengan menggunakan instrument seperti kuesioner dan daftar pertanyaan. Penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Medan Polonia. Dan data sekunder adalah data yang telah diolah dan dipublikasi oleh instansi tertentu, misalnya data yang dipublikasi oleh Badan Pusat Statistik, Bank Indonesia, maupun lembaga lainnya. Penggunaan data sekunder seringkali menjadi pilihan peneliti dibanding data primer (Wahyudi, 2017). Penelitian ini data sekunder yang digunakan berupa sejarah, struktur organisasi ataupun informasi lain yang berhubungan dengan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Medan Polonia.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah profesionalisme (X_1), *self efficacy* (X_2), pelatihan kerja (X_3) Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pemeriksa Pajak (Y). Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang terdiri dari pertanyaan dengan skala likert lima poin, dengan skor 1 sampai 5 yaitu mulai dari skala (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) Netral, (4) setuju dan (5) sangat setuju.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sujarweni (2015) menyatakan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Pengujian teknik analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Adapun persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pemeriksa Pajak
- X1 : Profesionalisme
- X2 : Self Efficacy
- X3 : Pelatihan Kerja
- α : Konstanta
- β_1, \dots, β_3 : Koefisien regresi
- e : Error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian regresi linear berganda, maka data harus dilakukan beberapa tes uji yaitu sebagai berikut :

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2 : Hasil Statistik Deskriptif



Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme	37	28	48	36,32	4,989
Self Efficacy	37	17	23	20,03	1,658
Pelatihan Kerja	37	43	70	55,24	8,207
Kinerja Pemeriksa Pajak	37	34	54	44,59	4,717
Valid N (listwise)	37				

Sumber : Hasil olah data, 2022

Berdasarkan hasil pengujian statistik diatas dapat diketahui bahwa variabel statistik deskriptif masing-masing instrumen dari sebanyak 37 responden yang diteliti. Untuk instrument variabel profesionalisme memiliki nilai minimum sebesar 28, nilai maksimum 48 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,32 dengan standar deviasi sebesar 4,989. Untuk instrument variabel *self efficacy* memiliki nilai minimum sebesar 17, nilai maksimum 23 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 20,03 dengan standar deviasi sebesar 1,658. Untuk instrument variabel pelatihan kerja memiliki nilai minimum sebesar 43, nilai maksimum 70 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 55,24 dengan standar deviasi sebesar 8,207. Untuk instrument variabel kinerja pemeriksa pajak memiliki nilai minimum sebesar 34, nilai maksimum 54 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 44,59 dengan standar deviasi sebesar 4,717.

Hasil Uji Validitas

Untuk menguji validitas dapat dilakukan dengan cara dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan hasil perhitungan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} yang diketahui adalah 0,3246 dengan *degree freedom* sebesar 35 ($df = n - 2 = 37 - 2 = 35$). Dari pengujian yang dilakukan diketahui nilai r_{hitung} seluruh item pertanyaan variabel $> 0,3246$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini mengacu pada nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$. Dari pengujian yang dilakukan bahwa koefisien reliabilitas instrumen profesionalisme, *self efficacy*, pelatihan kerja dan kinerja pemeriksa pajak antara lain 0,854, 0,722, 0,928 dan 0,776. Dari semua nilai variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)



Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



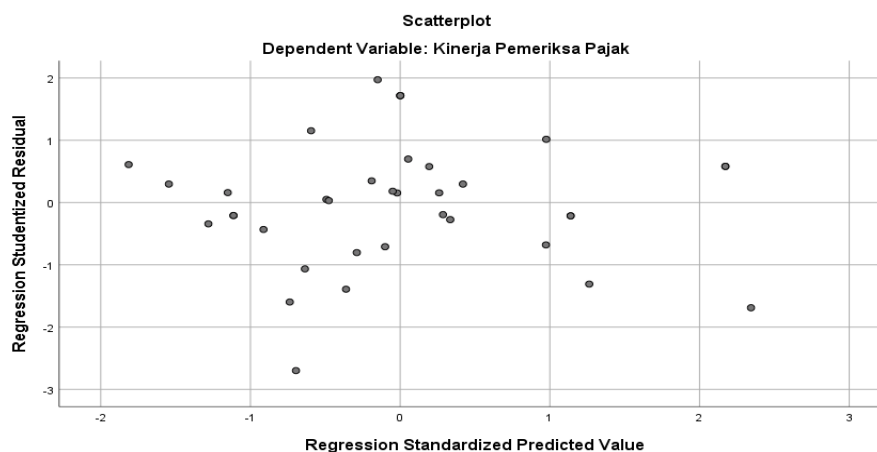
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		37	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.10604342	
Most Extreme Differences	Absolute	.103	
	Positive	.087	
	Negative	-.103	
Test Statistic		.103	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.788 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.777
		Upper Bound	.799

Sumber : Hasil olah data, 2022

Berdasarkan pengujian tabel diatas dapat dilihat bahwa Asymp.Sig (2-tailed) lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 yang berarti bahwa data telah terdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah lolos uji normalitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil grafik Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

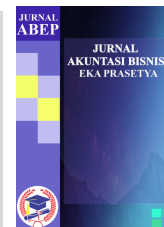
Hasil Uji Multikolineritas

Tabel 4 : Hasil Uji Multikolineritas



Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Profesionalisme	.709	1.410
	Self Efficacy	.964	1.038
	Pelatihan Kerja	.707	1.414

a. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak
 Sumber :Hasil olah data, 2022

Bedasarkan Pengujian Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel profesionalisme dengan nilai *Tolerance* 0,709 dengan nilai VIF 1,410, variabel *self efficacy* dengan nilai *Tolerance* 0,964 dengan nilai VIF 1,038 begitu juga dengan variabel pelatihan kerja dengan nilai *Tolerance* 0,707 dengan nilai VIF sebesar 1,414. Maka dari hal ini bisa disimpulkan bahwa keseluruhan variabel tidak terjadi multikolinieritas karena masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF <10.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut disajikan tabel hasil pengolahan data SPSS secara ringkas yang menggambarkan persamaan regresinya.

Tabel 5 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1 (Constant)	4.281	7.983	
Profesionalisme	.266	.129	.282
Self Efficacy	.723	.332	.254
Pelatihan Kerja	.292	.078	.509

Sumber : Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dapat dilihat model persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Pemeriksa Pajak} = 4,281 + 0,266 \text{ Profesionalisme} + 0,723 \text{ Self Efficacy} + 0,292 \text{ Pelatihan Kerja}$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta (α) bernilai positif 4,281. Artinya apabila tidak ada nilai variabel independen yaitu profesionalisme, *self efficacy* dan pelatihan kerja, maka nilai kinerja pemeriksa pajak yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 4,281. Koefisien regresi profesionalisme sebesar 0,266, artinya setiap kenaikan profesionalisme sebesar 1 satuan, maka perubahan nilai kinerja pemeriksa pajak yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 0,266 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap nol. Koefisien regresi *self efficacy* sebesar 0,723, artinya setiap kenaikan *self efficacy* sebesar 1 satuan, maka perubahan nilai kinerja pemeriksa pajak yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 0,723 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap nol. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,292,



Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



artinya setiap kenaikan pelatihan kerja sebesar 1 satuan, maka perubahan nilai kinerja pemeriksa pajak yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 0,292 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap nol.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} serta nilai Sig dengan taraf kesalahan 0,05. Nilai t_{tabel} sebesar 2,032244 diperoleh dengan cara melihat $df = n - k = 37 - 3 = 34$ dan 0,05

Tabel 6 : Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T) Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.536	.595
	Profesionalisme	2.069	.046
	Self Efficacy	2.177	.037
	Pelatihan Kerja	3.733	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber : Hasil diolah data, 2022

Variabel profesionalisme bernilai positif pada t_{hitung} sebesar 2,069 dengan nilai signifikan sebesar 0,046. Kemudian nilai t_{tabel} profesionalisme sebesar 2,032244. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,069 > 2,032244$) dan nilai sig $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan H_a diterima, yang berarti profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Variabel *self efficacy* bernilai positif pada t_{hitung} sebesar 2,177 dengan nilai signifikan sebesar 0,037. Kemudian nilai t_{tabel} *self efficacy* sebesar 2,032244. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,177 > 2,032244$) dan nilai sig $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan H_a diterima, yang berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Variabel pelatihan kerja bernilai positif pada t_{hitung} sebesar 3,733 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Kemudian nilai t_{tabel} pelatihan kerja sebesar 2,032244. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,733 > 2,032244$) dan nilai sig $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan H_a diterima, yang berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7 : Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.609	3	151.203	14.367	.000 ^b
	Residual	347.310	33	10.525		
	Total	800.919	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Self Efficacy, Profesionalisme

Sumber : Hasil olah data, 2022

Bedasarkan tabel 7 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14.367 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Kemudian untuk mencari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan jumlah $df1 = 3$ dan $df2 = n - k$ (jumlah variabel independen) - 1 = $37 - 3 - 1 = 33$. Sehingga



Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



diperoleh F_{tabel} sebesar 2,89. Oleh karena itu, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,000$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 diterima, yang berarti profesionalisme, *self efficacy* dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak Pada KPP Medan Polonia.

Uji Adjusted R Square

Tabel 8 : Uji Adjusted R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.566	.527	3.244

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Self Efficacy, Profesionalisme
Sumber: Hasil olah data, 2022

Bedasarkan pengujian tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,527 atau 52,7 %. variabel kinerja pemeriksa pajak pada KPP Medan Polonia hanya dapat dijelaskan variabel profesionalisme, *self efficacy* dan pelatihan kerja dan sisanya sebesar 47,3% variabel kinerja pemeriksa pajak dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti akuntabilitas dan perencanaan pemeriksaan pajak. *Standard Error of Estimated* (Standar Deviasi) artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasi atau ukuran kesalahan prediksinya sebesar 3,244.

5. KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian pada kantor pelayanan pajak (KPP) Medan Polonia dapat disimpulkan sebagai berikut, Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak pada KPP Medan Polonia. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak pada KPP Medan Polonia. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak pada KPP Medan Polonia. Hasil pengujian secara simultan memperlihatkan bahwa variabel profesionalisme, *self efficacy* dan pelatihan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Berdasarkan hasil dari penelitian ini peneliti mengemukakan saran yang berkaitan dengan profesionalisme, *self efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak KPP Medan Polonia sebagai berikut, Bagi civitas akademik, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa/i yang melakukan penelitian sehubungan dengan pengaruh profesionalisme, *self efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak. Bagi kantor pelayanan pajak pratama Medan Polonia diharapkan menjadi masukan dan saran mengenai profesionalisme, *self efficacy* dan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pajak sekaligus penerimaan pajak. Dan saran dari peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah diharapkan dapat menambah jumlah sampel sehingga mewakili keadaan yang sebenarnya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak selain profesionalisme, *self efficacy* dan pelatihan kerja seperti akuntabilitas dan perencanaan pemeriksaan pajak.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep & Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.



Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Accounting Studies)



- Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaerudin, Rani, & Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Fattah. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta. Retrieved from Penerbit Elmatara
- Herwina. (2021). *Analisis Model-model Pelatihan*. Madiun: Bafya Cendekia Indonesia.
- Hutahean. (2018). *Dasar Manajemen*. Malang: Ahlimedia Press.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor. (2015). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nugroho, & Fauzi. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Pasalong. (2021). *Etika Profesi*. Makassar: PT. Nas Media Indonesia.
- Pribadi. (2016). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi : Implementasi Model Addie Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Purba.dkk. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis.
- Ratnasari. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Riono.dkk. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Klaten: Penerbit Lakeisah.
- Rosyiana. (2019). *Innovative Behavior At Work : Tinjau Psikologi & Implementasi Di Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sinaga.dkk. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian : Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Barupress.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik & Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Temaluru, & Unardjan. (2019). *Pengembangan kemampuan Personal*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Tripomo, & Soeharso. (2021). *Soft Competencies Industry 4.0 : Startegi Menyiapkan SDM Unggul Di Era Disrupsi*. Yogyakarta: Lautan Pustaka.
- Wahyudi. (2017). *Statistika Ekonomi*. Malang. Retrieved from Tim UB Press
- Yulianto. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pusataka.
- Zaharuddin, Wahyuningsih, & Supriyadi. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT.Nasya Expanding Management.