

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan kerangka teoritik yang sudah dibuat oleh peneliti, penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak yang dimana indikator dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak ialah pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan juga kompensasi finansial, maka secara rinci tujuan utama penelitian adalah sebagai berikut :

1. Memberikan fakta dan juga bukti empiris mengenai pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung.
2. Memberikan fakta dan bukti secara empiris mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung.
3. Memberikan fakta dan bukti secara empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung.
4. Memberikan fakta dan bukti secara empiris mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung.

5. Memberikan fakta dan bukti secara empiris mengenai kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung.

B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, objek yang menjadi sasaran penelitian adalah pemeriksa pajak yang bekerja di KPP Pratama Pulogadung Jakarta Timur. Peneliti membatasi ruang lingkup dalam penelitian ini pada pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan juga kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis data dengan menggunakan pendekatan regresi linear berganda.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat melalui hasil pengisian kuesioner oleh responden. Dimana populasi dari penelitian ini yaitu seluruh petugas pemeriksa pajak yang terdaftar pada KPP Pratama Pulogadung.

D. Populasi dan Sampling atau Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bertugas sebagai pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *judgement sampling* atau *purposive sampling* dimana menurut Hamid (2007) dalam Eko (2011) adalah pengumpulan data atas strategi kecakapan atau pertimbangan pribadi semata. Teknik ini diambil untuk mengindikasikan informasi yang berkaitan dengan pemeriksa pajak. Sampel dari populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung.

E. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Data yang akan digunakan pada penulisan ini berupa data primer, yaitu data yang diperoleh dari pengumpulan langsung di lapangan (tidak melalui perantara), berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan dan hasil pengujian. Data primer yang dibutuhkan diperoleh dari pengajuan kuesioner di KPP Pratama Pulogadung.

1. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pemeriksa Pajak

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah penilaian seseorang terhadap hasil dari aktivitas atau tindakan tugas yang dilakukan oleh dirinya sendiri (self performance evaluation) (Novianto, 2013).

b. Definisi Operasional

Dalam variable ini, peneliti menggunakan indikator kinerja pemeriksa pajak (Ridho, 2015) yaitu :

1. Menghindari duplikasi pekerjaan
2. Menggunakan posedur kerja yang efisien
3. Mengkoordinir program kerja dengan baik
4. Kedisiplinan
5. Prestasi Pekerjaan
6. Pemeriksaan yang sehat dan praktis

2. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2012) variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Adapun variabel independen

yang digunakan dalam penelitian ini ialah pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan juga kompensasi finansial.

2.1. Pelatihan Kerja

a. Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Novianto (2013), pelatihan ditujukan untuk mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

b. Definisi Operasional

Variable ini menggunakan indikator menurut Virgina (2003) yaitu Instruktur, peserta, materi metode dan tujuan.

2.2. Pengalaman kerja

a. Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pemeriksa pajak dalam melaksanakan tugasnya sangatlah penting. Seorang pemeriksa pajak yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan.

b. Definisi Operasional

Variable ini menggunakan variabel menurut Virgina (2003), yakni Lama waktu kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

2.3. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Ida, 2015).

b. Definisi Operasional

Variabel ini menggunakan indikator menurut Bonar (2014) yakni kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas (sasaran), usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih oleh para ahli, dan pemanfaatan waktu.

2.4. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Konseptual

Menurut Ridho (2015), Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

b. Definisi Operasional

Variabel gaya kepemimpinan menurut Ridho (2015) terdiri dari lima indikator yaitu : hubungan antara atasan dan bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai dan komunikasi.

2.5. Kompensasi Finansial

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya (Slamet, 2001).

b. Definisi Operasional

Variabel kompensasi finansial menggunakan indikator menurut Rizky (2015) yaitu :

1. Kompensasi finansial memenuhi kebutuhan minimal karyawan.
2. Adil sesuai dengan beban kerja.
3. Jumlah tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Table III.1
Definisi Operasional Variabel

Variable	Indikator	Sub Indikator	Sumber
Pelatihan Kerja (X1)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode dan tujuan.	1. Kesesuaian Instruktur Pelatihan 2. Peminatan peserta pelatihan 3. Penguasaan dan pemahaman materi 4. Hasil yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan.	Virgina (2003)

Pengalaman Kerja (X2)	1. Lama kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	1. Berapa lama bekerja sebagai pemeriksa pajak 2. Kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas	Virgina (2003)
Motivasi Kerja (X3)	1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas (sasaran) 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli 8. Pemanfaatan waktu	1. Mendapatkan hasil yang terbaik 2. Memiliki peningkatan yang lebih baik dalam hal hasil pekerjaan 3. Mempunyai tujuan yang lebih dari orang lain 4. Ingin mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaan 5. Mempunyai kemauan untuk pekerjaan menantang dan hal baru 6. Selalu giat dan focus 7. Memperhatikan kesesuaian dalam pemahaman hasil pekerjaan 8. Berusaha menggunakan waktu se-efisien mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.	Bonar (2014)

Gaya Kepemimpinan (X4)	1. Hubungan antara atasan dan bawahan 2. Adanya saling percaya 3. Kekeluargaan 4. Menghargai 5. Komunikasi.	1. Menyelaraskan pendapat satu sama lain 2. Mempercayai hasil pekerjaan dan tujuan pekerjaan 3. Menjaga hubungan yang baik 4. Menerima pendapat dan kritik 5. Menjaga komunikasi yang baik	Ridho (2015)
Kompensasi Finansial (X5)	1. Kompensasi finansial memenuhi kebutuhan minimal karyawan. 2. Adil sesuai dengan beban kerja, 3. Jumlah tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	1. Kebutuhan pokok karyawan terpenuhi 2. Pendapatan yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan 3. Penghasilan yang didapat harus sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan dalam bekerja	Rizky (2015)
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	1. Menghindari duplikasi pekerjaan 2. Menggunakan prosedur kerja yang efisien 3. Mengkoordinir program kerja dengan baik 4. Kedisiplinan 5. Prestasi pekerjaan 6. Pemeriksaan yang sehat dan praktis	1. Hasil pekerjaan tidak sama dengan yang lain 2. Sistem pengerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlaku 3. Meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Taat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu	Ridho (2015)

		5. Menginginkan hasil yang maksimal dalam bekerja 6. Bekerja dengan cara yang benar dan sesuai dengan apa yang diminta dan seharusnya	
--	--	--	--

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan analisis regresi berganda, sebelumnya data yang didapatkan melalui data primer diolah terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji kualitas data, jika data tersebut sudah valid dan reliabel, maka akan dilanjutkan dengan menguji menggunakan uji asumsi klasik.

Agar data hasil kuesioner yang terkumpul dapat diolah dan dianalisis maka diperlukan suatu skala pengukuran atas jawaban setiap responden. Untuk mengukur persepsi pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan juga kompensasi finansial yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, menggunakan skala 5 tingkat (*linkert*).

Tabel Pengukuran Terhadap Variabel Independen

No.	Uraian	Skala
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel III.2**Sumber : Diolah oleh peneliti (2016)****1. Uji Kualitas Data**

Untuk menguji kualitas data primer yang diperoleh, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Untuk menguji tingkat valid atau tidaknya angket dalam penelitian ini, menguji 10 (sepuluh) kuesioner untuk menguji apakah angket yang diajukan dan diteliti sudah valid.

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

Dapat dilihat pada penjabaran berikut ini hasil validitas variabel-variabel yang di uji :

Tabel Validitas Pelatihan (X1)

Butir Pernyataan	r-hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,838	,002	Valid
2	0,784	,007	Valid
3	0,665	,036	Valid
4	0,599	,067	Valid
5	0,814	,004	Valid
6	0,821	,004	Valid
7	0,749	,013	Valid
8	0,857	,002	Valid
9	0,792	,006	Valid
10	0,899	,000	Valid
11	0,832	,003	Valid
12	0,739	,015	Valid
13	0,963	,000	Valid
14	0,919	,000	Valid
15	0,688	,028	Valid
16	0,809	,005	Valid
17	0,673	,033	Valid
18	0,857	,002	Valid
19	0,673	,033	Valid

Tabel III.3

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

Hasil uji validitas untuk kuesioner yang akan diuji dalam variabel Pelatihan (X1), menghasilkan semua unsur dalam kuesioner valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel Validitas Pengalaman Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r-hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,938	,000	Valid
2	0,938	,000	Valid
3	0,7	,024	Valid
4	0,875	,001	Valid
5	0,919	,000	Valid
6	0,9	,000	Valid
7	0,72	,019	Valid
8	0,707	,022	Valid
9	0,825	,003	Valid
10	0,845	,002	Valid
11	0,938	,000	Valid
12	0,773	,009	Valid

Tabel III.4

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

Hasil uji validitas untuk kuesioner yang akan diuji dalam variabel Pengalaman Kerja (X2), menghasilkan semua unsur dalam kuesioner valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel Validitas Motivasi (X3)

Butir Pernyataan	r-hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,652	,041	Valid
2	0,652	,041	Valid
3	0,741	,014	Valid
4	0,74	,015	Valid
5	0,79	,006	Valid
6	0,72	,019	Valid
7	0,674	,033	Valid
8	0,73	,017	Valid
9	0,734	,016	Valid
10	0,851	,002	Valid

11	0,851	,002	Valid
12	0,66	,038	Valid
13	0,735	,015	Valid
14	0,765	,010	Valid
15	0,633	,050	Valid
16	0,691	,027	Valid
17	0,743	,014	Valid
18	0,684	,029	Valid
19	0,762	,010	Valid
20	0,691	,027	Valid
21	0,652	,041	Valid
22	0,652	,041	Valid

Tabel III.5

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

Hasil uji validitas untuk kuesioner yang akan diuji dalam variabel Motivasi (X3), menghasilkan semua unsur dalam kuesioner valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel Validitas Gaya Kepemimpinan (X4)

Butir Pernyataan	r-hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,649	,042	Valid
2	0,748	,013	Valid
3	0,719	,019	Valid
4	0,789	,007	Valid
5	0,646	,043	Valid
6	0,807	,005	Valid
7	0,807	,005	Valid
8	0,705	,023	Valid
9	0,958	,000	Valid
10	0,783	,007	Valid
11	0,73	,017	Valid
12	0,728	,017	Valid
13	0,861	,001	Valid
14	0,765	,010	Valid
15	0,651	,041	Valid
16	0,865	,001	Valid
17	0,784	,007	Valid
18	0,738	,015	Valid

19	0,928	,000	Valid
20	0,787	,007	Valid
21	0,709	,022	Valid
22	0,958	,000	Valid
23	0,787	,007	Valid
24	0,73	,017	Valid

Tabel III.6

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

Hasil uji validitas untuk kuesioner yang akan diuji dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X4), menghasilkan semua unsur dalam kuesioner valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel Validitas Kompensasi Finansial (X5)

Butir Pernyataan	r-hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,906	,000	Valid
2	0,906	,000	Valid
3	0,681	,030	Valid
4	0,889	,001	Valid
5	0,896	,000	Valid
6	0,901	,000	Valid
7	0,712	,021	Valid
8	0,716	,020	Valid
9	0,821	,004	Valid
10	0,873	,001	Valid
11	0,906	,000	Valid
12	0,787	,007	Valid
13	0,821	,004	Valid
14	0,873	,001	Valid

Tabel III.7

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

Hasil uji validitas untuk kuesioner yang akan diuji dalam variabel Kompensasi Finansial (X5), menghasilkan semua unsur dalam kuesioner valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel Validitas Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)

Butir Pernyataan	r-hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,705	,023	Valid
2	0,705	,023	Valid
3	0,748	,013	Valid
4	0,814	,004	Valid
5	0,672	,033	Valid
6	0,789	,007	Valid
7	0,634	,049	Valid
8	0,768	,009	Valid
9	0,838	,002	Valid
10	0,844	,002	Valid
11	0,844	,002	Valid
12	0,844	,002	Valid
13	0,722	,018	Valid
14	0,789	,007	Valid
15	0,849	,002	Valid
16	0,782	,007	Valid
17	0,675	,032	Valid
18	0,755	,012	Valid

Tabel III.8

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

Hasil uji validitas untuk kuesioner yang akan diuji dalam variabel Kinerja Pemeriksa Pajak (Y), menghasilkan semua unsur dalam kuesioner valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2011:48).

Pengukuran tingkat *reliable* kuesioner yang diajukan, dilakukan terlebih dahulu pengujian reliabilitas berjumlah 10 (sepuluh) kuesioner pada penelitian ini untuk mendapatkan nilai reliabilitas kuesioner.

Tabel Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.960	0.6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,954	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,949	0.6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X4)	0,966	0.6	Reliabel
Kompensasi Finansial (X5)	0,966	0.6	Reliabel
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	0,947	0.6	Reliabel

Tabel III.9

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

Pada tabel III.9 diatas dapat diketahui setelah dilakukan pengujian reliabilitas, keseluruhan variabel Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X4) dan Kompensasi Finansial (X5) layak digunakan atau disebut juga *reliable* untuk dilakukan penelitian selanjutnya yang digunakan untuk pengajuan hipotesis.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi *normalitas*, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas*.

2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam uji normalitas ini ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Penelitian ini menggunakan *Normal Probability Plot (P-P Plot)*.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

2.2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2011:105) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak akan terjadi suatu korelasi diantara variabel independen. Indikator bahwa suatu model regresi terbebas dari multikolinearitas adalah :

- a. Mempunyai nilai VIF yang tidak melebihi angka 10 (sepuluh). Apabila melebihi angka 10 (sepuluh) maka terjadi masalah multikolinearitas.
- b. Mempunyai angka tolerance diatas 0,1. Apabila mendekati angka 0,1 berarti terjadi masalah multikolinearitas.

2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Sedangkan Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat scatter plot (nilai prediksi dependen ZPRED dengan residual SRESID), uji Gletjer, uji Park, dan uji White. Model regresi dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: pelatihan kerja (X1), pengalaman

kerja(X2), motivasi kerja (X3), Gaya kepemimpinan (X4), dan kompensasi finansial (X5) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pemeriksa pajak (Y). Adapun persamaan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini, yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pemeriksa Pajak

α = Konstanta

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

X_4 = Gaya Kepemimpinan

X_5 = Kompensasi Finansial

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi variable X_1 s/d X_5

4. Pengujian Hipotesis

Melakukan uji hipotesis maka akan dilakukan dengan uji tingkat signifikansi 5%, yakni :

4.1. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Selanjutnya Pengujian dilakukan dengan uji 2 (dua) arah dengan hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0 = b_1 = 0$, artinya tidak memiliki pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
2. $H_0 = b_1 \neq 0$, artinya memiliki pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

A. Untuk menguji hipotesis statistik t , pengujian ini melakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t table dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak bila $t_{table} > t_{hitung}$
2. H_0 ditolak dan H_a diterima bila $t_{table} < t_{hitung}$

Nilai t -hitung diperoleh dari nilai parameter dibagi standar errornya. Nilai t -tabel dapat dilihat pada table statistik dengan tingkat signifikansi nilai *degree of freedom*nya yang sesuai.

B. Dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

4.2. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghazali (2012; 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$,

maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011: 97), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.