

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini, objek yang menjadi sasaran penelitian adalah pemeriksa pajak yang bekerja di Lingkungan Kantor Wilayah DJP Jakarta Timur. Peneliti membatasi ruang lingkup dalam penelitian ini pada pengaruh gaji/kompensasi, tunjangan/jaminan sosial, kondisi kerja, hubungan kerja, dan pengawasan terhadap kepuasan pemeriksa pajak di Lingkungan Kantor Wilayah DJP Jakarta Timur.

#### **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 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 Lingkungan Kantor Wilayah DJP Jakarta Timur.

## C. 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 Lingkungan Kantor Wilayah DJP Jakarta Timur.

### 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. Dengan populasi Lingkungan Kantor Wilayah DJP Jakarta Timur, maka diambil sampel pemeriksa pajak yang berlokasi di dua KPP, yaitu Kantor Pelayanan Pajak Pasar Rebo dan Kantor Pelayanan Pajak Kramat Jati. Jumlah sampel dari populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 60 pemeriksa pajak, yaitu sebanyak 35 pemeriksa pajak dari KPP Pasar Rebo dan 25 pemeriksa pajak dari KPP Kramat Jati.

## **D. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Data yang digunakan pada penulisan skripsi adalah 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 Kantor Pelayanan Pajak Pasar Rebo dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati.

### **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 Kepuasan Pemeriksa Pajak

#### **a. Definisi Konseptual**

Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

#### **b. Definisi Operasional**

Dalam variabel ini, peneliti menggunakan indikator kepuasan pemeriksa pajak (Kreitner dan Kinicki; 2001) yaitu :

##### **1. Pemenuhan (*Need Fulfillment*)**

2. Perbedaan (*Discrepancies*)
3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)
4. Keadilan (*Equity*)
5. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

## **2. Variabel Independen**

Menurut Sugiyono (2012) variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji/kompensasi, tunjangan/jaminan sosial, kondisi kerja, hubungan kerja, dan pengawasan.

### **2.1. Gaji/Kompensasi**

#### **a. Definisi Kompensasi**

Menurut Hariandji (2002:245), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekwensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukan disebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaanya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

#### **b. Definisi Operasional**

Variable ini menggunakan indikator menurut Nurbudiyani (2003) yaitu (1) kesesuaian dengan pekerjaan, (2) kesesuaian dengan

kemampuan, (3) kesesuaian dengan jabatan, (4) kesesuaian dengan tingkat pendidikan, (5) kesesuaian dengan peraturan yang berlaku.

## **2.2. Tunjangan**

### **a. Definisi Tunjangan**

Menurut Simamora (1997: 663) tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa yang melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan itu.

### **b. Definisi Operasional**

Variable ini menggunakan indikator menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:98) dalam Kadarisman yang mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis tunjangan, yaitu

1. Tunjangan untuk keamanan dan kesehatan (*security and health*)
2. Tunjangan untuk bayar pegawai saat tidak aktif bekerja (*payment for time not work*)
3. Tunjangan untuk pelayanan karyawan (*employe services*)

## **2.3. Kondisi Kerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2006:63). Kondisi kerja tersebut meliputi bangunan tempat kerja, ruang kerja, ventilasi udara, tempat ibadah, dan sarana transportasi.

b. Definisi Operasional

Pada variabel ini akan menggunakan indikator yang menurut (Siagian, 2006:63) adalah (1) Bangunan tempat kerja, (2) Ruang kerja, (3) Ventilasi pertukaran udara, (4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, dan (5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

## **2.4. Hubungan Kerja**

a. Definisi Konseptual

Hubungan kerja atau bisa disebut dengan Hubungan Interpersonal, menurut Robbins (2007:45) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif. Sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial”.

b. Definisi Operasional

Variabel ini mengacu pada Laniwidyanti et al. (2010) yang menyebutkan bahwa bentuk-bentuk hubungan kerja adalah terdiri dari (1) hubungan manusiawi, (2) hubungan atasan-bawahan, dan (3) hubungan teman sekerja.

## 2.5. Pengawasan

### a. Definisi Konseptual

Pengawasan merupakan suatu penilaian apakah sesuatu sudah berjalan sesuai dengan yang telah ditentukan atau tidak. Dengan pengawasan akan dapat ditemukan kesalahan – kesalahan yang dapat diperbaiki dan yang paling terpenting jangan sampai kesalahan tersebut terulang kembali (Harahap, 2001;10).

### b. Definisi Operasional

Variabel pengawasan ini menggunakan indikator menurut Henry Fayol tersebut yaitu:

1. Kesesuaian dengan rencana yang ditetapkan.
2. Kesesuaian dengan perintah yang telah dikeluarkan.
3. Kesesuaian dengan prinsip yang dianut.

**Table III.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variable	Indikator	Sumber	Pernyataan Pada Kuesioner
Gaji/Kompensasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian dengan pekerjaan,</li> <li>2. Kesesuaian dengan kemampuan,</li> <li>3. Kesesuaian dengan jabatan,</li> <li>4. Kesesuaian dengan tingkat pendidikan,</li> <li>5. Kesesuaian dengan peraturan yang berlaku.</li> </ol>	Nurbudiyani (2003)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Butir 1, dan 2</li> <li>2. Butir 3, dan 4</li> <li>3. Butir 5, dan 6</li> <li>4. Butir 7, dan 8</li> <li>5. Butir 9, dan 10</li> </ol>
Tunjangan (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tunjangan untuk keamanan dan kesehatan (<i>security and health</i>)</li> <li>2. Tunjangan untuk bayar pegawai saat tidak aktif bekerja (<i>payment for time not work</i>)</li> <li>3. Tunjangan untuk pelayanan karyawan (<i>employe services</i>)</li> </ol>	Wungu dan Brotoharsojo (2003)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Butir 1, dan 2</li> <li>2. Butir 3, dan 4</li> <li>3. Butir 5</li> </ol>
Kondisi Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bangunan tempat kerja,</li> <li>2. Ruang kerja,</li> <li>3. Ventilasi pertukaran udara,</li> <li>4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, dan</li> <li>5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.</li> </ol>	Siagian (2006)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Butir 1</li> <li>2. Butir 2</li> <li>3. Butir 3, dan 4</li> <li>4. Tidak ada butir</li> <li>5. Butir 5</li> </ol>
Hubungan Kerja (X4)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan manusiawi,</li> <li>2. Hubungan atasan-bawahan</li> <li>3. Hubungan teman sekerja</li> </ol>	Laniwidyanti et al. (2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Butir 1, dan 2</li> <li>2. Butir 3, dan 4</li> <li>3. Butir 5</li> </ol>
Pengawasan (X5)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian dengan rencana yang ditetapkan.</li> <li>2. Kesesuaian dengan perintah yang telah dikeluarkan.</li> <li>3. Kesesuaian dengan prinsip yang dianut.</li> </ol>	Henry Fayol dalam Harahap (2001)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Butir 1, dan 2</li> <li>2. Butir 3, dan 4</li> <li>3. Butir 5, dan 6</li> </ol>

Variable	Indikator	Sumber	Pernyataan Pada Kuesioner
Kepuasan Pemeriksa Pajak (Y)	1. Pemenuhan ( <i>Need Fulfillment</i> ) 2. Perbedaan ( <i>Discrepancies</i> ) 3. Pencapaian Nilai ( <i>Value Attainment</i> ) 4. Keadilan ( <i>Equity</i> ) 5. Komponen Genetik ( <i>Genetic Components</i> )	Kreitner dan Kinicki (2001)	1. Butir 1, dan 2 2. Butir 3 3. Butir 4 4. Butir 5, dan 6 5. Butir 7, dan 8

*Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019)*

#### **E. 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 gaji/kompensasi, tunjangan, kondisi kerja, hubungan kerja, dan juga pengawasan maka digunakan skala 5 tingkat (*likert*) yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

**Tabel III.2. Pengukuran Terhadap Variabel**

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

Sumber: Diolah oleh peneliti (2019)

### 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, dilakukan pengujian terhadap 10 (sepuluh) kuesioner. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut

dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $< r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel 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* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.70$  (Ghozali, 2011:48).

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

## 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 Ghozali (2011:105) Uji multikolonieritas 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 multikolonieritas adalah :

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

### 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%.

### 2.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaji/kompensasi (X1), tunjangan/jaminan sosial (X2), kondisi kerja (X3), hubungan kerja (X4), dan pengawasan (X5) terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan 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 = Kepuasan Pemeriksa Pajak

$\alpha$	= Konstanta
$X_1$	= Gaji/Kompensasi
$X_2$	= Tunjangan/Jaminan Sosial
$X_3$	= Kondisi Kerja
$X_4$	= Hubungan Kerja
$X_5$	= Pengawasan
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Koefisien regresi variable $X_1$ s/d $X_5$

### 3. Pengujian Hipotesis

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

#### 3.1. 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 offreedomnya* 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.

### 3.2. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (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.

#### **4. 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.