

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN DAN HASIL PEMBAHASAN

4.1. Latar Belakang dan sejarah singkat Direktorat Jenderal Pajak

Organisasi Direktorat Jenderal Pajak merupakan perpaduan dari beberapa unit organisasi yaitu :

- a. Jawatan Pajak yang bertugas melaksanakan pemungutan pajak berdasarkan perundang-undangan dan melakukan tugas pemeriksaan kas Bendaharawan Pemerintah;
- b. Jawatan Lelang yang bertugas melakukan pelelangan terhadap barang-barang sitaan guna pelunasan piutang pajak Negara dan saat ini sudah menjadi BUPLN (Badan Urusan Piutang dan Lelang Negara) yang merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Keuangan Negara dibawah Departemen Keuangan
- c. Jawatan Akuntan Pajak yang bertugas membantu Jawatan Pajak untuk melaksanakan pemeriksaan pajak terhadap pembukuan Wajib Pajak Badan; dan
- d. Jawatan Pajak Hasil Bumi (Direktorat Iuran Pembangunan Daerah pada Ditjen Moneter) yang bertugas melakukan pungutan pajak hasil bumi dan pajak atas tanah yang pada tahun 1963 dirubah menjadi Direktorat Pajak Hasil Bumi dan kemudian pada tahun 1965 berubah lagi menjadi Direktorat Iuran Pembangunan Daerah (IPEDA). Dengan keputusan Presiden RI No. 12 tahun 1976 tanggal 27 Maret 1976, Direktorat Ipeda diserahkan dari Direktorat Jenderal Moneter kepada Direktorat Jenderal Pajak. Pada tanggal 27 Desember 1985 melalui Undang-undang RI No. 12 tahun 1985 Direktorat IPEDA berganti nama menjadi Direktorat Pajak Bumi dan Bangunan (PBB). Demikian juga unit kantor di daerah yang semula bernama Inspeksi Ipeda diganti menjadi Inspeksi Pajak Bumi dan Bangunan, dan Kantor Dinas Luar Ipeda diganti menjadi Kantor Dinas Luar PBB.

Untuk mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di daerah, dibentuk beberapa kantor Inspektorat Daerah Pajak (ItDa) yaitu di Jakarta dan beberapa daerah seperti di Sumatera, Jawa, Kalimantan, dan Indonesia Timur. Inspektorat Daerah ini kemudian menjadi Kanwil Ditjen Pajak (Kantor Wilayah) seperti yang ada sekarang ini.

1. Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi

Tugas pokok Direktorat Jenderal Pajak adalah untuk menghimpun penerimaan pajak negara secara optimal Misi Direktorat Jenderal Pajak. Direktorat Jenderal Pajak menyadari bahwa penerimaan pajak negara yang optimal dapat terpenuhi apabila :

1. Tercapai tingkat kepuasan yang tinggi dari Wajib Pajak atas Pelayanan Perpajakan serta,
2. Tingkat kepatuhan Wajib Pajak yang tinggi.

Untuk mencapai hal tersebut maka Direktorat Jenderal Pajak Melakukan dua fungsi organisasi yaitu :

1. Fungsi pelayanan perpajakan

Fungsi pelayanan perpajakan dijalankan dengan melakukan :

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan
- b. Meningkatkan efektifitas penyuluhan
- c. Meningkatkan efektifitas kehumasan

2. Fungsi pengawasan dan penegakan hukum. Fungsi pengawasan dan penegakan hukum dijalankan dengan melakukan :

- a. Mengefektifkan pengawasan WP non filler
- b. Meningkatkan kepatuhan WP melalui pembetulan SPT
- c. Mengoptimalkan pelaksanaan ekstensifikasi
- d. Mengoptimalkan pelaksanaan penagihan
- e. Meningkatkan kegiatan intelijen perpajakan
- f. Meningkatkan efektifitas pemeriksaan
- g. Meningkatkan efektifitas penyidikan

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Pajak dapat digambarkan sebagai berikut :







4. Fungsional Pemeriksa Pajak

Fungsional Pemeriksa Pajak pada Direktorat Jenderal Pajak menjalankan tugasnya dalam satu kelompok pemeriksa pajak. Pada satu kelompok pemeriksa pajak terdiri atas :

a. Supervisor atau ketua kelompok

Melaksanakan pencarian, pengumpulan dan pengolahan data dan atau keterangan lainnya untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dimana penekanan tugas lebih kepada melakukan telaah atas kertas kerja serta Laporan Pemeriksaan Pajak.

b. Ketua Tim

Melaksanakan pencarian, pengumpulan dan pengolahan data dan atau keterangan lainnya untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dimana penekanan tugas lebih kepada program pemeriksaan yang dilakukan.

c. Anggota Tim

Melaksanakan pencarian dan pengumpulan data dan atau keterangan lainnya untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dimana penekanan tugas lebih kepada pelaksanaan pengumpulan data, serta pembuat kertas kerja dan Laporan Pemeriksaan Pajak.

Saat ini Pemeriksa Pajak pada Direktorat Jenderal Pajak tersebar di 30 Kantor Wilayah setingkat eselon II, 2 Direktorat yaitu Direktorat Pemeriksaan

Penagihan Pajak serta Direktorat Intelijen dan Penyidikan serta 331 Kantor Pelayanan Pajak Pratama diseluruh Indonesia. Sedangkan jumlah pemeriksa pajak berdasarkan Golongan Kepangkatan terdiri dari :

- a. Golongan II : 527 pemeriksa
- b. Golongan III a dan b : 1.462 pemeriksa
- c. Golongan III c dan d : 925 pemeriksa
- d. Golongan IV : 173 pemeriksa

4.2. Profil Responden

Pada penelitian ini, jumlah kuesioner yang disebarakan berjumlah 90 paket kuesioner pada 9 kota di Indonesia, yaitu Jakarta, Surabaya, Malang, Jember, Bandung, Denpasar, Semarang, Solo, dan Jogjakarta. Dari jumlah tersebut, kuesioner yang kembali berjumlah 38 paket kuesioner atau 42 % dari total kuesioner yang disebarakan.

Pada awal penelitian ini, jumlah kuesioner yang ditargetkan kembali oleh peneliti adalah sebanyak 30 kuesioner. Dengan 38 kuesioner yang dikembalikan, berarti telah melebihi target (untuk uji nonparametrik dimana sampel dapat kurang dari 30) sehingga telah dapat diolah dan dilakukan pembahasan.

Bagian Profil Responden akan terdiri atas enam buah pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai profil responden secara umum baik, posisi/jabatan, pengalaman bekerja, pendidikan, pengalaman pemeriksaan pajak, jumlah instansi yang telah dipemeriksaan pajak dan juga pengalaman lain selain pengalaman pemeriksa. Bagian pertanyaan umum ini akan membantu dalam menginterpretasikan hasil penelitian secara proporsional dan sesuai dengan mempertimbangkan latar belakang yang dimiliki oleh responden-responden penelitian ini.

Dari bagian pertanyaan-pertanyaan umum ini diperoleh informasi yang akan diuraikan dan diperjelas pada bagian-bagian berikut ini.

1. Tingkat Pendidikan Responden

Dari 38 paket kuisisioner yang berhasil kembali, responden untuk jenjang supervisor berjumlah 8 (22 %). Responden untuk jenjang pemeriksa

pajak junior/senior berjumlah 18 (47 %) dan untuk Pemeriksa pajak Pemerintah (pada jenjang pemeriksa pajak terampil) berjumlah 12 (31 %). Profil pendidikan responden disajikan pada Tabel-3.

Tabel - 3
Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
(Data Primer Diolah)

Tingkat Pendidikan	Supervisor	Ketua Tim	Anggota Tim	Total	%
a. Strata 0	0	3	12	15	40
b. Strata Satu (S-1)	7	14	0	21	54
c. Strata Dua (S-2)	1	1	0	2	6
Jumlah	8	18	12	38	100

Untuk jenjang Supervisor, seluruh responden berpendidikan strata satu dan satu orang berpendidikan strata dua (master). Sementara untuk jenjang ketua tim tiga orang berpendidikan diploma tiga, 13 orang berpendidikan strata satu dan satu orang strata dua. Untuk jenjang anggota tim seluruh responden berpendidikan strata nol atau diploma tiga. Data ini menunjukkan bahwa para pemeriksa pajak telah memiliki dasar keilmuan yang cukup baik.

2. Pengalaman Kerja Responden

Dalam hal pengalaman kerja setiap responden, diperoleh informasi bahwa pengalaman kerja responden berkisar antara 1 tahun sampai dengan lebih dari 11 tahun. Keterangan mengenai pengalaman kerja yang dimiliki oleh responden ini berguna untuk mengetahui apakah para responden tersebut sudah cukup memadai untuk memberikan informasi atau data-data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang kerja mereka selama mereka bekerja walaupun beberapa orang masih termasuk baru dibidangnya.

Pada Tabel-4 dibawah ini dapat dilihat bahwa kelompok responden Supervisor telah memiliki pengalaman kerja mulai empat tahun sampai lebih dari 11 tahun. Demikian juga halnya dengan kelompok responden ketua tim dan

anggota tim, sebagian besar pengalaman kerja mereka berkisar antara 1 sampai 3 tahun. Peneliti mengasumsikan para responden pada penelitian ini sudah cukup kompeten untuk memberikan informasi atau data-data bagi penelitian ini.

Pada Tabel-4 akan ditunjukkan juga beberapa pengalaman lain yang dimiliki oleh para pemeriksa pajak selain pengalaman pemeriksaan pajak. Pengalaman-pengalaman ini tentunya penting dan dapat menunjang serta melengkapi keahlian sebagai pemeriksa pajak.

Tabel - 4
Pengalaman Kerja Responden
(Data Primer diolah)

Keterangan	Supervisor	Ketua Tim	Anggota Tim	Total	%
• Lama Bekerja					
a. Lebih dari 11 tahun	3	1	0	4	10.8
b. 8 sampai 11 tahun	4	0	0	4	10.8
c. 4 sampai 7 tahun	1	3	0	4	10.8
d. 1 sampai 3 tahun	0	14	12	25	67.6
• Jumlah pemeriksaan pajak yang telah dilakukan					
a. lebih dari 15 kali	7	6	0	13	35.1
b. 10 sampai 15 kali	1	3	1	5	13.5
c. 5 sampai 10 kali	0	3	1	4	10.8
d. kurang dari 5 kali	0	6	10	15	41.6
• Jumlah instansi / perusahaan yang telah dipemeriksaan pajak					
a. lebih dari 15 instansi / perusahaan	7	5	0	12	32.4
b. 10 sampai 15 instansi / perusahaan	1	4	2	7	18.9
c. 5 sampai 10 instansi / perusahaan	0	2	2	4	10.8
d. kurang dari 5	0	7	8	14	37.9
• Pengalaman selain pemeriksaan pajak	8	4	4	16	40
a. Perpajakan	2	1	0	3	7.5
b. Pasar Modal	5	1	5	11	27.5
c. Pemeriksa pajak intern	0	3	1	4	10
d. Konsultan	1	0	1	2	5
e. Pemeriksa pajak pemerintah	0	0	0	0	0
f. Perbankan	1	1	0	2	5
g. Due Dilligent	1	0	0	1	2.5
h. Management Information System	0	0	1	1	2.5
i. Eksport					

4.3. Persepsi Terhadap Keahlian Pemeriksa Pajak

Pada pertanyaan nomor 7 sampai dengan 12, terdapat enam buah pertanyaan yang menggambarkan keahlian pemeriksa pajak pada Direktorat

Jenderal Pajak sesuai dengan persepsi pada masing-masing jenjang responden. Dalam pembahasan ini, pertanyaan tersebut akan diubah menjadi pernyataan sehingga dapat langsung menggambarkan jawaban responden. Melalui jawaban dari enam pertanyaan tersebut, akan diuraikan gambaran dari jenjang supervisor, ketua tim dan anggota tim terhadap keahlian pemeriksa pajak di Indonesia serta pentingnya Perilaku Etis untuk menunjang keahlian pemeriksa.

1. Persepsi Pemeriksa Terhadap Upaya Peningkatkan Keahlian Pemeriksaan pajak

Tujuan penelitian terhadap karakteristik keahlian pemeriksa pajak ini adalah untuk mencoba memberikan masukan kepada Direktorat Jenderal Pajak mengenai apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keahlian pemeriksaan pajak. Jawaban dari pertanyaan ini diharapkan akan mencerminkan mengenai apa sebenarnya yang dibutuhkan oleh para pemeriksa untuk meningkatkan keahlian pemeriksaan mereka.

Pada Tabel-5 diberikan pendapat dari responden mengenai apa yang mereka lakukan untuk meningkatkan keahlian pemeriksaan baik bagi pemeriksa pajak pada jenjang supervisor dan ketua tim maupun Anggota tim pemeriksa

Tabel - 5
Upaya Untuk Meningkatkan Keahlian Pemeriksaan
(Data Primer Diolah)

Upaya peningkatan keahlian pemeriksaan pajak	Supervisor	Ketua Tim	Anggota Tim	Total	%
a. Meningkatkan pengalaman	3	4	3	10	21.7
b. Melalui pendidikan formal	1	2	1	4	8.7
c. Pelatihan, training, seminar,	6	13	5	24	52.2
d. Memahami faktor keahlian pemeriksaan pajak	2	3	3	8	17.4
Total	12	22	12	46	100

Melalui Tabel-5 diatas, kita melihat bahwa baik para pemeriksa pada jenjang supervisor maupun jenjang ketua tim serta anggota tim setuju bahwa pelatihan, training dan seminar merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keahlian pemeriksa pajak. Ini terlihat dari besarnya jawaban yang diberikan responden terhadap jawaban bahwa pelatihan, training,

dan seminar merupakan upaya untuk meningkatkan keahlian pemeriksaan pajak. Cara lain yang dapat menjadi pilihan kedua adalah dengan meningkatkan pengalaman.

2. Persepsi Pemeriksa Pajak Terhadap Faktor Utama Untuk Peningkatan Keahlian Pemeriksaan

Jika pada pernyataan nomor satu dicoba mencari bagaimana cara meningkatkan keahlian pemeriksaan, maka pernyataan nomor dua ini mencoba untuk menemukan faktor utama yang dapat meningkatkan keahlian pemeriksaan.

Tabel - 6
Faktor Utama Untuk Meningkatkan Keahlian Pemeriksaan
(Data Primer Diolah)

Faktor utama	Supervisor	Ketua Tim	Anggota Tim	Total	%
a. Pengalaman dalam pemeriksaan pajak	8	14	10	32	84.2
b. Pendidikan formal	0	1	1	2	5.3
c. Kepribadian yang baik	0	3	1	4	10.5
Total	8	18	12	38	100

Dari Tabel-6 diatas, seluruh responden memberikan jawaban bahwa pengalaman dalam melakukan pemeriksaan masih merupakan faktor yang utama sekali dalam meningkatkan keahlian pemeriksaan bagi seorang pemeriksa pajak. Akan tetapi faktor pengalaman ini harus ditunjang dengan kepribadian yang baik pula sebagai faktor utama yang kedua.

3. Persepsi Pemeriksa Pajak Terhadap Pendapat Mengenai Keahlian Pemeriksa Pajak Pada Direktorat Jenderal Pajak

Pernyataan ini ingin mengetahui pendapat para pemeriksa pajak baik pada jenjang supervisor atau ketua tim serta anggota tim mengenai tingkat keahlian yang dimiliki oleh para pemeriksa pajak di Indonesia pada saat ini.

Tabel - 7
Pendapat Mengenai Keahlian Pemeriksa Pajak
di Direktorat Jenderal Pajak
(Data Primer Diolah)

Pendapat	Supervisor	Ketua Tim	Anggota Tim	Total	%
a. Sangat baik	2	2	1	5	13.6
b. Cukup baik	4	6	5	15	40.5
c. Biasa-biasa saja	2	9	4	15	40.5
d. Buruk	0	1	2	3	5.4
Total	8	18	12	38	100

Pernyataan ini bertujuan agar para pemeriksa pajak terlebih dahulu dapat memberikan opini akan bagaimana sebenarnya kondisi keahlian pemeriksa pajak di Indonesia. Sehingga jawaban yang mereka berikan pada kuisioner ini dapat mewakili kondisi yang ada di Indonesia. Dari jawaban yang ada ternyata sebagian jawaban memberikan opini bahwa keahlian yang dimiliki para pemeriksa pajak di Indonesia pada saat ini secara umum cukup baik (40,5 %). Dari jawaban ini diharapkan agar keahlian pemeriksa pajak akan dapat ditingkatkan sampai pada kondisi yang sangat baik sebagaimana yang diharapkan.

4. Persepsi Pemeriksa pajak terhadap Rerangka Keahlian yang Paling Penting Bagi Pemeriksa pajak Pada Direktorat Jenderal Pajak

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab II, bahwa penelitian ini akan memasukkan enam buah rerangka keahlian yang akan diteliti. Pada pertanyaan ini, responden diminta untuk memilih rerangka yang menurut mereka paling penting. Jawaban yang diberikan dalam Tabel-8 menunjukkan bahwa responden sebagian besar memilih Kemampuan Berpikir sebagai rerangka keahlian yang paling penting bagi keahlian pemeriksa pajak (46.7 %) diikuti dengan Komponen Pengetahuan (17.8 %).

Tabel - 8
Rerangka Keahlian Yang Paling Penting
(Data Primer Diolah)

Rerangka Keahlian	Supervisor	Ketua Tim	Anggota Tim	Total	%
a. Komponen Pengetahuan	2	4	2	8	17.8
b. Ciri-ciri Psikologis	0	1	1	2	4.5
c. Kemampuan Berpikir	4	11	6	21	46.7
d. Strategi Penentuan Keputusan	1	4	0	5	11.1
e. Analisis Tugas	1	2	1	4	8.8
f. Perilaku Etis	0	3	2	5	11.1
Total	8	25	12	45	100

5. Persepsi Pemeriksa pajak Terhadap Perilaku Etis Untuk Menunjang Keahlian Pemeriksa pajak

Seperti yang telah dijelaskan pada bab I dan II, dalam penelitian ini akan dimasukkan karakteristik keahlian yang baru yaitu “Perilaku Etis”. Melalui pernyataan ini ingin, diketahui pendapat responden apakah Perilaku Etis memang penting untuk menunjang keahlian pemeriksa pajak pada Direktorat Jenderal Pajak.

Tabel - 9
Perilaku Etis Sebagai Penunjang Keahlian
(Data Primer Diolah)

Keterangan	Supervisor	Ketua Tim	Anggota Tim	Total	%
a. Ya	8	18	12	38	100
b. Tidak	0	0	0	0	0
Total	8	18	12	38	100

Pada Tabel-9, seluruh responden menjawab bahwa Perilaku Etis memang penting untuk menunjang keahlian pemeriksa pajak pada Direktorat Jenderal Pajak. Jawaban ini memperkuat pendapat untuk memasukkan Perilaku Etis sebagai komponen karakteristik keahlian pemeriksa pajak.

6. Persepsi Pemeriksa pajak Terhadap Upaya Yang Ditempuh Untuk Menjamin Kualitas Pemeriksaan pajak

Sebagai tahap lanjutan dari peningkatan keahlian pemeriksaan pajak, maka perlu untuk menjamin kualitas pemeriksaan pajak agar kualitas pemeriksaan pajak yang telah dimiliki dapat dipelihara. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menjamin kualitas pemeriksaan pajak tersebut, diantaranya seperti keempat pilihan yang diberikan oleh peneliti. Dalam Tabel-10, sebagian besar responden ternyata menjawab bahwa menetapkan standar/pedoman dalam melakukan pemeriksaan pajak merupakan salah satu cara untuk menjamin kualitas pemeriksaan pajak (37,5 %).

Dari jawaban yang diberikan ini, maka Direktorat Jenderal Pajak sebagai organisasi pemeriksa pajak perlu lebih meningkatkan kualitas standart atau pedoman yang ada agar kualitas pemeriksaan pajak dapat ditingkatkan.

Tabel - 10
Upaya Untuk Menjamin Kualitas Pemeriksaan pajak
(Data Primer Diolah)

Upaya yang ditempuh	Supervis or	Ketua Tim	Anggota Tim	Total	%
a. Menetapkan suatu standart / pedoman dalam melakukan pemeriksaan pajak	5	9	1	15	37.5
b. Ada suatu lembaga yang mengawasi pelaksanaan tugas pemeriksa pajak	1	1	2	4	10
c. Mengadakan ujian profesi bagi para calon akuntan	2	1	4	7	17.5
d. Mengadakan evaluasi secara periodik	1	8	5	14	35
Total	9	19	12	40	100

Disisi lain, para pemeriksa pajak sebagian besar berpendapat bahwa mengadakan evaluasi secara periodik merupakan salah satu cara untuk menjamin kualitas pemeriksaan pajak (30 %).

4.4. Penilaian Terhadap Data Yang Dikumpulkan

Tahap ini dilakukan dengan menjelaskan, menterjemahkan, dan mengurutkan serta memberi peringkat dari data yang terkumpul. Dibawah ini akan dijelaskan pengolahan serta analisis deskriptif terhadap data dari kuesioner yang belum diurutkan.

Pada bagian II, dari 90 paket kuisisioner yang dikirimkan, responden diminta untuk memberikan bobot terhadap 35 karakteristik keahlian yang diberikan dengan kode 5 untuk karakteristik dengan bobot yang sangat-sangat penting dan kode 1 untuk karakteristik yang kurang penting. Dari 38 kuisisioner yang terkumpul, akan dihitung nilai dari setiap karakteristik dengan menjumlahkan bobot yang dikumpulkan oleh setiap karakteristik. Dari jumlah nilai yang dimiliki oleh setiap karakteristik selanjutnya akan diranking sesuai dengan besarnya nilai setiap karakteristik. Hasil perhitungan akan diberikan pada Tabel-11 berikut ini.

Tabel - 11
Rangking Karakteristik Dengan Jumlah Nilai
(Data Primer Diolah)

Karakteristik	Nilai	Ranking
01. Pengetahuan umum dan khusus	34	1
02. Mematuhi janji	33	2
03. Menjadi Warga negara yang bertanggungjawab	32	3
04. Percaya diri	31	4
05. Adil	30	5
06. Menghargai orang lain	30	6
07. Tekun, ulet, energik	28	7
08. Mampu beradaptasi	28	8
09. Loyalitas dan idealism	28	9
10. Berpikir analitis dan logika	27	10
11. Kejujuran	27	11
12. Memiliki kepedulian	27	12
13. Kecerdasan emosional	26	13
14. Memiliki jiwa kepemimpinan	26	14
15. Cekatan	25	15
16. Cerdas	25	16
17. Komunikatif	24	17
18. Memiliki ketrampilan teknis	24	18
19. Memiliki integritas	24	19
20. Berpikir cepat dan terperinci	22	20
21. Cerdik dan kreatif	21	21
22. Pengalaman	20	22
23. Independen dan obyektif	20	23
24. Relasional	19	24
25. Tanggung jawab	18	25
26. Ketelitian	18	26
27. Tegas	18	27
28. Menggunakan metode analisis	17	28
29. Mencapai yang terbaik	17	29
30. Profesional dalam tugas	16	30
31. Tanggap dan berusaha menyelesaikan masalah	13	31
32. Mendapat informasi yang relevan	12	32
33. Cermat	12	33
34. Mempunyai visi dan misi	11	34

Dari Tabel-11 terlihat bahwa Pengetahuan Umum dan Khusus memiliki nilai yang tertinggi sebesar 34 dan berada pada urutan pertama, kemudian diikuti dengan karakteristik Mematuhi Janji, Menjadi Warga Negara Yang bertanggung jawab, Percaya Diri dan seterusnya. Sedangkan karakteristik Berusaha Untuk Tahu berada pada urutan terakhir (ke-35) dengan nilai 10.

Setelah 35 karakteristik di atas diurutkan berdasarkan nilai dari bobot jawaban yang diberikan responden, kemudian 35 karakteristik tersebut akan diklasifikasikan kedalam 6 rerangka karakteristik keahlian yang ada dalam penelitian ini. Setiap karakteristik akan dihitung melalui banyaknya jumlah responden yang memilih karakteristik tersebut dalam setiap rerangka yang ada.

Tabel-12 akan menunjukkan hasil dari pengklasifikasian data berdasarkan jumlah pilihan responden.

Tabel - 12

**Klasifikasi Karakteristik dalam Rerangka Dengan Nilai
(Data Primer Diolah)**

Karakteristik	KB	AT	CP	KP	SPK	PE
01. Pengetahuan umum dan khusus	2	2	0	34	0	0
02. Mematuhi janji	0	0	4	0	1	33
03. Menjadi Warga negara yang bertanggungjawab	0	1	5	0	0	32
04. Percaya diri	0	0	31	0	2	5
05. Adil	0	1	5	0	2	30
06. Menghargai orang lain	0	0	8	0	0	30
07. Tekun, ulet, energik	0	4	28	0	1	5
08. Mampu beradaptasi	2	3	28	0	2	3
09. Loyalitas dan idealism	0	5	4	0	1	28
10. Berpikir analitis dan logika	27	4	4	1	1	1
11. Kejujuran	1	0	8	0	2	27
12. Memiliki kepedulian	0	3	6	0	2	27
13. Kecerdasan emosional	7	1	26	0	3	1
14. Memiliki jiwa kepemimpinan	1	1	26	1	6	3
15. Cekatan	6	4	25	1	2	0
16. Cerdas	25	1	6	6	0	0
17. Komunikatif	3	2	24	5	3	1
18. Memiliki ketrampilan teknis	2	7	2	24	3	0
19. Memiliki integritas	0	0	9	2	3	24
20. Berpikir cepat dan terperinci	22	5	4	3	4	0
21. Cerdik dan kreatif	14	0	21	1	2	0
22. Pengalaman	4	5	2	20	7	0
23. Independen dan obyektif	0	4	5	0	9	20
24. Relasional	8	2	19	1	3	5
25. Tanggung jawab	0	1	18	0	3	16
26. Ketelitian	8	18	5	3	1	3
27. Tegas	4	3	18	1	6	6
28. Menggunakan metode analisis	3	17	2	11	5	0
29. Mencapai yang terbaik	1	4	7	0	9	17
30. Profesional dalam tugas	2	16	3	3	6	8
31. Tanggap dan berusaha menyelesaikan masalah	13	8	5	3	4	5
32. Mendapat informasi yang relevan	6	12	2	8	10	0
33. Cermat	12	10	12	1	0	3
34. Mempunyai visi dan misi	4	7	11	2	11	3
35. Berusaha untuk tahu	9	7	10	7	4	1
Jumlah pilihan terbesar	99	63	274	78	11	268

Pengetahuan Umum dan Khusus dipilih oleh dua orang responden dalam rerangka Kemampuan Berpikir (KB), dua orang pada rerangka Analisis Tugas (AT) dan paling panyak dipilih oleh 34 responden pada rerangka Komponen Pengetahuan (KP). Karena Pengetahuan Umum dan Khusus ini paling banyak dipilih responden pada Komponen Pengetahuan, maka karakteristik ini akan dimasukkan kedalam rerangka Komponen Pengetahuan. Demikian juga karakteristik yang lain akan dimasukkan sesuai dengan nilai pilihan terbesar pada 6 rerangka karakteristik yang ada. Nilai terbesar yang ada dalam tiap rerangka karakteristik keahlian akan dijumlahkan untuk memberikan ranking pada rerangka karakteristik keahlian tersebut.

Tabel - 13

Ranking Rerangka Karakteristik

(Diolah dari Tabel -11)

No.	Rerangka Karakteristik Keahlian	Nilai
1	Ciri-ciri Psikologis	274
2	Perilaku Etis	268
3	Kemampuan Berpikir	99
4	Komponen Pengetahuan	78
5	Analisis Tugas	63
6	Strategi Penentuan Keputusan	11
	Total	793

Tabel-13 merupakan ranking rerangka karakteristik keahlian yang berdasarkan total nilai dari karakteristik keahlian yang dinilai oleh responden pada Tabel-12.

Selanjutnya, pada Tabel-14 diberikan nilai rata-rata dan standart deviasi dari masing-masing karakteristik beserta persentase penilaian yang diberikan oleh para responden. Dalam Tabel-14, jumlah responden yang memilih Independen dan Obyektif pada rerangka Kemampuan Berpikir sebesar 0 % dari jumlah responden, 10,53 pada Analisis Tugas dan 52,63 % pada Perilaku Etis.

Tabel - 14

Persentase Karakteristik Dalam Setiap Rerangka

(Diolah dari Tabel - 11)

Karakteristik	Rata-rata	SD	Rangking	KB	AT	CP	KP	SPK	PE
				(dalam persentase / %)					
Pengetahuan umum dan khusus	4.91	0.28	1.0	5.26	5.26	.00	89.47	.00	.00
Pengalaman	4.77	0.49	3.0	10.53	13.16	5.26	52.63	18.42	.00
Mendapat informasi yang relevan	4.77	0.43	3.0	15.79	31.58	5.26	21.05	26.32	.00
Berusaha untuk tahu	4.77	0.43	3.0	23.68	18.42	26.32	18.42	10.53	2.63
Mempunyai visi dan misi	4.69	0.53	5.0	10.53	18.42	28.95	5.26	28.95	7.89
Percaya diri	4.66	0.59	6.5	.00	.00	81.58	.00	5.26	13.16
Tanggung jawab	4.66	0.59	6.5	.00	2.63	47.37	.00	7.89	42.11
Tekun, ulet dan energik	4.63	0.65	8.0	.00	10.53	73.68	.00	2.63	13.16
Cerdik dan kreatif	4.60	0.60	9.5	36.84	.00	55.26	2.63	5.26	.00
Mampu beradaptasi	4.60	0.60	9.5	5.26	7.89	73.68	.00	5.26	7.89
Cekatan	4.54	0.61	11.5	15.79	10.53	65.79	2.63	5.26	.00
Kecerdasan emosional	4.54	0.66	11.5	18.42	2.63	68.42	.00	7.89	2.63
Komunikatif	4.51	0.66	14.0	7.89	5.26	63.16	13.16	7.89	2.63
Memiliki jiwa kepemimpinan	4.51	0.56	14.0	2.63	2.63	68.42	2.63	15.79	7.89
Relasional	4.51	0.61	14.0	21.05	5.26	50.00	2.63	7.89	13.16
Berpikir analitis dan logika	4.49	0.70	16.5	71.05	10.53	10.53	2.63	2.63	2.63
Cerdas	4.49	0.61	16.5	65.79	2.63	15.79	15.79	.00	.00
Tanggap dan berusaha menyelesaikan masalah	4.43	0.56	18.5	34.21	21.05	13.16	7.89	10.53	13.16
Berpikir cepat dan terperinci	4.43	0.65	18.5	57.89	13.16	10.53	7.89	10.53	.00
Independen dan obyektif	4.40	0.81	20.0	.00	10.53	13.16	.00	23.68	52.63
Ketelitian	4.37	0.65	21.5	21.05	47.37	13.16	7.89	2.63	7.89
Tegas	4.37	0.65	21.5	10.53	7.89	47.37	2.63	15.79	15.79
Profesional dalam tugas	4.34	0.73	24.0	5.26	42.11	7.89	7.89	15.79	21.05
Memiliki ketrampilan teknis	4.34	0.68	24.0	5.26	18.42	5.26	63.16	7.89	.00
Menggunakan metode analisis	4.34	0.84	24.0	7.89	44.74	5.26	28.95	13.16	.00
Cermat	4.31	0.80	26.0	31.58	26.32	31.58	2.63	.00	7.89
Kejujuran	4.29	0.71	27.0	2.63	.00	21.05	.00	5.26	71.05
Memiliki integritas	4.26	0.85	29.0	.00	.00	23.68	5.26	7.89	63.16
Loyalitas dan idealisme	4.26	0.82	29.0	.00	13.16	10.53	.00	2.63	73.68
Mematuhi janji	4.26	0.85	29.0	.00	.00	10.53	.00	2.63	86.84
Adil	4.23	0.73	31.0	.00	2.63	13.16	.00	5.26	78.95
Memiliki kepedulian	4.17	0.86	32.5	.00	7.89	15.79	.00	5.26	71.05
Menghargai orang lain	4.17	0.75	32.5	.00	.00	21.05	.00	.00	78.95
Menjadi Warga Negara Yang bertanggung jawab	4.11	0.87	35	.00	2.63	13.16	.00	.00	84.21
Mencapai yang terbaik	4.09	0.85	35	2.63	10.53	18.42	.00	23.68	44.74

Karakteristik pada Tabel-14 akan dikelompokkan dalam rerangka keahlian sesuai dengan pilihan terbanyak dari responden seperti pada Tabel-11 hasil pengelompokkan karakteristik tersebut disajikan sebagai berikut:

a. Ciri-ciri Psikologis

- Percaya diri
- Tekun, ulet, energik
- Mampu beradaptasi
- Kecerdasan emosional
- Memiliki jiwa kepemimpinan
- Cekatan
- Komunikatif
- Cerdik dan kreatif

- Relasional
- Tanggungjawab
- Tegas
- Berusaha untuk tahu

b. Perilaku Etis

- Mematuhi janji
- Menjadi Warga Negara Yang bertanggungjawab
- Adil
- Menghargai orang lain
- Loyalitas dan idealisme
- Kejujuran
- Memiliki kepedulian
- Memiliki integritas
- Independen dan obyektif
- Mencapai yang terbaik

c. Kemampuan Berpikir

- Berpikir analitis dan logika
- Cerdas
- Berpikir cepat dan terperinci
- Tanggap dan berusaha menyelesaikan masalah
- Cermat

d. Komponen Pengetahuan

- Pengetahuan umum dan khusus
- Memiliki ketrampilan teknis
- Pengalaman

e. Analisis Tugas

- Ketelitian
- Menggunakan metode analisis
- Profesional dalam tugas
- Mendapat informasi yang relevan

f. Strategi Penentuan Keputusan

- Mempunyai visi dan misi

Dari Tabel-12 dan 13 terlihat bahwa beberapa karakteristik dalam rerangka Ciri-ciri Psikologis dan Perilaku Etis sebagai rerangka yang baru merupakan komponen penting dalam menunjang keahlian para pemeriksa pajak pada Direktorat Jenderal Pajak di Indonesia dan hal ini perlu mendapat perhatian.

4.5. Analisis Untuk Menemukan Variabel Baru

Setelah data dijelaskan dan diurutkan pada analisis deskriptif yang ketiga, selanjutnya data akan dianalisis kembali untuk menemukan variabel baru. Alat analisis yang sesuai dengan tujuan pada tahap ini adalah dengan Analisis Faktor.

Analisis Faktor merupakan analisis multivariat (memiliki dua atau lebih variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas). Analisis faktor ini mencakup beberapa teknik statistik yang setiap teknik memiliki tujuan yang berbeda satu sama lain. Tujuan dari Analisis Faktor adalah untuk menemukan variabel besar (hipotek) dalam jumlah yang lebih kecil yang melandasi atau dapat mewakili seperangkat variabel nyata dalam jumlah yang lebih besar tanpa merusak arti perangkat variabel nyata tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel nyata adalah karakteristik keahlian pemeriksa pajak yang berjumlah 35 karakteristik. Variabel ini terdiri dari sebuah dimensi konsep yang disebut *observed variable* atau variabel yang diukur. Sedangkan variabel hipotek (F_1, F_2 dan $F_{lainnya}$) yang mewakili jumlah dari *observed variables* tadi disebut faktor atau "*unobserved variables*". Analisis Faktor dalam penelitian ini merupakan analisis faktor eksploratori karena peneliti belum mempunyai hipotesis yang kuat tentang pola variabel mana akan masuk pada faktor yang mana. Analisis Faktor Eksploratori ini bertujuan untuk menemukan pola yang baru. Antara tahap-tahap penerapan dan tipe dalam Analisis Faktor tidak dapat dipisahkan, karena itu terdapat berapa tahapan yang harus dilakukan yaitu:

1. Menentukan Matriks Korelasi (*Corelation Matriks*)

Tahap awal dalam analisis faktor adalah penghitungan untuk memperoleh koefisien korelasi antar pasang variabel nyata karakteristik keahlian sehingga dapat disusun matriks korelasinya. Matriks korelasi berisi koefisien korelasi

“zero order” untuk semua korelasi antar variabel nyata atau faktor. Fungsi dari penentuan matriks korelasi ini adalah:

- Mengidentifikasi adanya keeratan hubungan antar karakteristik.
- Mendeteksi apakah terdapat masalah mengenai hubungan sempurna antar item.

Apabila terdapat koefisien korelasi $> 0,8$ berarti terjadi hubungan sempurna antar karakteristik keahlian atau dapat juga diartikan bahwa suatu karakteristik memiliki arti yang sama dan sulit dibedakan dengan karakteristik lainnya. Apabila terdapat koefisien korelasi $> 0,8$ pada beberapa karakteristik maka salah satu dari karakteristik tersebut dapat direduksi atau dihilangkan. Berikut ini akan diberikan koefisien korelasi dari setiap karakteristik terhadap karakteristik lainnya.

Tabel - 15
Matriks Korelasi Karakteristik
(Data Primer Diolah)

	<u>A01</u>	<u>A02</u>	<u>A03</u>	<u>A04</u>	<u>A05</u>	<u>A06</u>	<u>A07</u>
A01	1.00000						
A02	.36116	1.00000					
A03	.51457	.45430	1.00000				
A04	.73736	.39895	.63188	1.00000			
A05	.34335	.28878	.62005	.55812	1.00000		
A06	.32408	.49951	.64282	.41524	.36207	1.00000	
A07	.60840	.39216	.75114	.49193	.27464	.65607	1.00000
A08	.47852	.22180	.57210	.56452	.45679	.33153	.58863
A09	.02749	-.08984	.41317	.36579	.37140	.23182	.21398
A10	.09797	.26682	.34465	.32719	.38369	.42964	.16579
A11	.26835	.26729	.53080	.49532	.54736	.54314	.47513
A12	.30549	.05115	.51410	.56478	.52219	.20104	.22034
A13	.12758	-.03362	.36719	.24739	.08159	.33735	.34472
A14	.46400	.04338	.44203	.55402	.42470	.31084	.48107
A15	.14101	.06495	.30505	.28127	.18475	.33856	.35091
A16	.05618	.06557	.30800	.28143	.34476	.34519	.29540
A17	.28651	-.03156	.31260	.32471	.10107	.20183	.44206
A18	.39908	.11273	.37472	.50714	.27434	.39957	.32868
A19	.55773	.53163	.67778	.65907	.60066	.63968	.47190
A20	.10814	.15020	.46894	.13001	.37480	.30205	.28547
A21	.40275	.36116	.44294	.50722	.12407	.24853	.41890
A22	.15092	.20676	.50147	.40566	.36489	.37623	.38775
A23	.26322	.22792	.44468	.22932	.23530	.42274	.45753
A24	.61146	.23173	.47071	.74375	.40896	.47267	.51985
A25	.38778	.22144	.35603	.48737	.34496	.49089	.37749
A26	.37277	.18709	.37398	.51054	.34098	.46778	.26493
A27	.04578	.00584	.23606	.14553	.23530	.20268	.18156
A28	.18131	-.09376	.18716	.38735	.38760	.05806	.18642
A29	.36073	.20676	.50147	.45956	.31354	.37623	.56527
A30	.45998	.30320	.45536	.65390	.39562	.54339	.40469
A31	.35041	.21472	.30593	.52390	.23672	.43973	.50254
A32	.16875	.25200	.48569	.56501	.49148	.42335	.23757
A33	.02570	.14871	.23010	.35866	.25159	.43631	.14495
A34	.19273	.22495	.49566	.50301	.38056	.60807	.50565
A35	.31157	.02933	.32096	.41495	.13917	.32693	.35716

	<u>A08</u>	<u>A09</u>	<u>A10</u>	<u>A11</u>	<u>A12</u>	<u>A13</u>	<u>A14</u>
A08	1.00000						
A09	.64207	1.00000					
A10	.48950	.51786	1.00000				
A11	.76037	.66132	.60577	1.00000			
A12	.50356	.46247	.41624	.49263	1.00000		
A13	.43565	.48369	.54727	.42333	.47207	1.00000	
A14	.47753	.31699	.10863	.43530	.66358	.27037	1.00000
A15	.37039	.37654	.41364	.43360	.62257	.37935	.54263
A16	.36465	.26577	.26682	.46015	.69900	.36566	.61404
A17	.50260	.41660	.42023	.43104	.49406	.54721	.61435
A18	.48521	.37225	.49400	.51904	.55914	.70256	.31775
A19	.41799	.24278	.29277	.43890	.47391	.15577	.37105
A20	.11346	.25420	.35952	.15318	.28301	.35338	-.02878
A21	.54846	.44532	.42455	.39424	.30549	.36216	.33983
A22	.44138	.40172	.42831	.47795	.50668	.29686	.51120
A23	.26803	.04270	.38048	.27018	.43759	.50943	.28076
A24	.55763	.36145	.36738	.56399	.43943	.32098	.61019
A25	.45832	.31245	.43897	.52969	.62710	.43963	.58024
A26	.54276	.42321	.53112	.59626	.56289	.45512	.50662
A27	.06433	.14412	.38048	.17851	.34521	.50943	.09993
A28	.43859	.41317	.26705	.44506	.50117	.32210	.35499
A29	.63793	.33648	.36712	.47795	.56611	.37011	.51120
A30	.53219	.36410	.63971	.51298	.54344	.53743	.43586
A31	.49240	.32686	.40774	.49636	.35134	.44776	.34969
A32	.55263	.60978	.58930	.56434	.71452	.57627	.50001
A33	.26480	.37818	.52207	.42610	.53373	.63397	.37753
A34	.45820	.52422	.51151	.59264	.60688	.52924	.67343
A35	.27170	.29063	.26254	.20580	.31842	.32783	.32000
	<u>A15</u>	<u>A16</u>	<u>A17</u>	<u>A18</u>	<u>A19</u>	<u>A20</u>	<u>A21</u>
A15	1.00000						
A16	.60145	1.00000					
A17	.64237	.51350	1.00000				
A18	.38836	.35988	.50077	1.00000			
A19	.26164	.37974	.21265	.56244	1.00000		
A20	.17045	.31807	.11132	.28042	.40933	1.00000	
A21	.19354	.05618	.44662	.39908	.33464	.10814	1.00000
A22	.56465	.49247	.54733	.34601	.34832	.19451	.50061
A23	.24964	.56103	.50724	.49462	.43319	.56695	.15450
A24	.28615	.34609	.54139	.43620	.47404	.10705	.55547
A25	.68852	.54508	.45507	.53762	.34196	.14383	.28215
A26	.47364	.43509	.38373	.44189	.36282	.06097	.37277
A27	.17314	.44999	.35180	.37715	.21660	.56695	.04578
A28	.22932	.61878	.34126	.35708	.30405	.40929	.18131
A29	.61386	.63532	.64732	.42158	.41799	.19451	.36073
A30	.40749	.44544	.57905	.75638	.65898	.20578	.45998
A31	.41177	.41871	.55110	.62093	.46423	.16202	.48357
A32	.56477	.63723	.53120	.60061	.50992	.30285	.43818
A33	.51231	.59194	.42046	.62933	.32422	.33318	.29694
A34	.73164	.66493	.60668	.48648	.39847	.21039	.37736
A35	.25460	.19649	.28329	.30096	.24456	.14226	.42069
	<u>A22</u>	<u>A23</u>	<u>A24</u>	<u>A25</u>	<u>A26</u>	<u>A27</u>	<u>A28</u>
A22	1.00000						
A23	.24123	1.00000					
A24	.43892	.43343	1.00000				
A25	.43228	.27933	.52013	1.00000			
A26	.51882	.30400	.67253	.61031	1.00000		
A27	.24123	.68333	.27036	.12549	.18612	1.00000	
A28	.13330	.46792	.46988	.23867	.27620	.59492	1.00000
A29	.60690	.44493	.49137	.53123	.44299	.44493	.46009
A30	.51159	.56579	.68305	.47580	.63382	.46437	.40032
A31	.38079	.47969	.64647	.41895	.34193	.47969	.54852
A32	.60842	.35107	.52429	.66513	.63498	.35107	.44229
A33	.44668	.32433	.37044	.69889	.44267	.40333	.37356
A34	.63723	.40096	.55264	.71611	.59176	.31133	.36136

A35	.23942	.33037	.47702	.30168	.37206	.25092	.34048
	<u>A29</u>	<u>A30</u>	<u>A31</u>	<u>A32</u>	<u>A33</u>	<u>A34</u>	<u>A35</u>
A29	1.00000						
A30	.57683	1.00000					
A31	.63027	.72890	1.00000				
A32	.65890	.69708	.54885	1.00000			
A33	.49750	.53265	.49907	.82846	1.00000		
A34	.63723	.62392	.62684	.78673	.72259	1.00000	
A35	.34164	.47277	.60693	.36376	.23996	.55038	1.00000

Determinant of Correlation Matrix = .0000000

Extraction 1 for analysis 1, Principal Components Analysis (PC)

Dari hasil pengolahan data yang tersaji diatas, terlihat bahwa nilai matriks korelasi (M) antara satu karakteristik dengan karakteristik yang lainnya lebih kecil dari 0.8. Ini berarti diantara 35 karakteristik yang diteliti tidak ada yang memiliki hubungan sempurna atau tidak ada karakteristik memiliki arti yang sama, sehingga tidak perlu mengurangi atau mereduksi 35 karakteristik yang telah ada .

Bila dilihat karakteristik dengan kode A01 (Pengetahuan Umum dan Khusus) sisi vertikal dengan A01 pada sisi horizontal, maka koefisien korelasinya adalah 1. Ini menunjukkan bahwa antara A01 pada sisi vertikal mempunyai hubungan sempurna atau memiliki arti yang sama dengan A01 pada sisi horizontal. Ini terjadi karena memang keduanya merupakan karakteristik yang sama.

Akan tetapi, jika dilihat karakteristik A02 dengan A01, maka ditemukan koefisien korelasi sebesar 0,36116 atau lebih kecil dari 0,8. Ini berarti bahwa antara karakteristik berkode A02 (Pengalaman) dengan kode A01 (Pengetahuan Umum dan Khusus) tidak memiliki hubungan yang sempurna atau memiliki arti yang berbeda.

2. Mencari Nilai Determinan Matrik Korelasi (I M I)

Didalam ilmu statistik, jika nilai determinan dari matrik korelasi (I M I) yang diketahui diatas mendekati nol berarti terjadi sifat *interdependent* (memiliki keeratan satu sama lain) pada setiap karakteristik keahlian. Dari perhitungan yang dilakukan pada tahap ini, ternyata nilai determinan matrik korelasi mendekati nol (,00000). Berarti antara karakteristik yang satu dengan lainnya masih memiliki keeratan (saling berhubungan) akan tetapi masing-masing karakteristik memiliki arti yang berbeda.

3. Statistik Awal (*Initial Statistics*)

Tahap selanjutnya dalam Analisis Faktor adalah melakukan eksplorasi kemungkinan untuk melakukan reduksi data dengan cara menyusun satu perangkat variabel baru berdasarkan interkorelasi yang ditunjukkan oleh data matrik korelasi yang dimasukkan.

Tahap ini disebut juga dengan "*Principal Component Analysis*", dimana variabel-variabel ditentukan secara eksak melalui transformasi matematik data menurut data asli. Pada "*Principal Component*" ini akan dicari kemungkinan-kemungkinan perangkat variabel baru dengan ketentuan bahwa antar variabel baru tersebut tidak terdapat korelasi (ortogonal). Dari semua kemungkinan perangkat variabel baru sebagai komponen atau faktor pertama ialah faktor yang mampu menyerap paling besar varian pada data secara keseluruhan. Komponen kedua adalah variabel baru yang mampu menyerap paling besar varian yang tertinggal pada data setelah diserap oleh komponen pertama. Cara ini dilanjutkan dengan komponen berikutnya.

Selanjutnya prinsip "*defined factors*" dikembangkan menjadi teknik untuk mengangkat faktor awal (*initial factoring*) dari data yang ada. Hasil dari "*initial factoring*" adalah seperangkat faktor awal (*initial factor*) yang belum mengalami rotasi.

Pada statistik awal (*Initial Statistic*) ini akan dihitung nilai Eigen Value yang dimiliki oleh setiap karakteristik keahlian yang diteliti. *Eigen Value* atau nilai/ciri karakteristik ini akan menunjukkan jumlah keragaman yang diberikan oleh setiap faktor (karakteristik keahlian) atau banyaknya satu karakteristik mengabsorpsi karakteristik lainnya. Dengan kata lain *Eigen Value* dapat berfungsi untuk menunjukkan jumlah faktor yang dapat diekstrak oleh faktor yang lain. Agar dapat memenuhi kriteria pembentukan faktor atau menerima suatu faktor sebagai faktor yang layak dipakai, maka nilai *Eigen Value* pada suatu faktor harus lebih besar atau sama dengan satu. Pada Tabel-16, terdapat delapan buah faktor karakteristik keahlian baru yang memiliki *Eigen Value* (nilai ciri) lebih besar dari satu yaitu faktor dengan kode faktor 1 sampai dengan faktor 8. Faktor pertama memiliki *Eigen Value* terbesar yaitu 15.15830

dengan keragaman yang dapat diserap pada setiap faktor sebesar 43.3 %
(percent of variabel)

Tabel - 16
Statistik Awal (Initial Statistics)
(Diolah Dari Tabel - 14)

Variable	Communality	*	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	.Cum Pct
A01	1.00000	*	1	15.15830	43.3	43.3
A02	1.00000	*	2	3.01369	8.6	51.9
A03	1.00000	*	3	2.35959	6.7	58.7
A04	1.00000	*	4	1.81778	5.2	63.9
A05	1.00000	*	5	1.75147	5.0	68.9
A06	1.00000	*	6	1.61237	4.6	73.5
A07	1.00000	*	7	1.32895	3.8	77.3
A08	1.00000	*	8	1.01070	2.9	80.2
A09	1.00000	*	9	.93506	2.7	82.8
A10	1.00000	*	10	.90553	2.6	85.4
A11	1.00000	*	11	.79696	2.3	87.7
A12	1.00000	*	12	.63385	1.8	89.5
A13	1.00000	*	13	.58100	1.7	91.2
A14	1.00000	*	14	.49660	1.4	92.6
A15	1.00000	*	15	.47213	1.3	93.9
A16	1.00000	*	16	.41357	1.2	95.1
A17	1.00000	*	17	.33288	1.0	96.1
A18	1.00000	*	18	.28711	.8	96.9
A19	1.00000	*	19	.20409	.6	97.5
A20	1.00000	*	20	.18840	.5	98.0
A21	1.00000	*	21	.18104	.5	98.5
A22	1.00000	*	22	.13100	.4	98.9
A23	1.00000	*	23	.10548	.3	99.2
A24	1.00000	*	24	.07453	.2	99.4
A25	1.00000	*	25	.05868	.2	99.6
A26	1.00000	*	26	.04565	.1	99.7
A27	1.00000	*	27	.03863	.1	99.8
A28	1.00000	*	28	.02355	.1	99.9
A29	1.00000	*	29	.02029	.1	99.9
A30	1.00000	*	30	.01621	.0	100.0
A31	1.00000	*	31	.00309	.0	100.0
A32	1.00000	*	32	.00130	.0	100.0
A33	1.00000	*	33	.00053	.0	100.0
A34	1.00000	*	34	.00000	.0	100.0
A35	1.00000	*	35	.00000	.0	100.0

PC extracted 8 factors.

Didalam hasil pengolahan *Eigen Value* diatas, pada kolom dua terdapat nilai komunalitas (*Communality*). Nilai komunalitas merupakan proporsi varian tiap variabel nyata yang dapat dijelaskan (diprediksi) melalui delapan faktor yang ada.

Dari Tabel-16, nilai komunalitas untuk setiap karakteristik adalah 1. Ini berarti bahwa setiap karakteristik memiliki proporsi varian yang sama karena belum dihasilkannya faktor yang baru atau dalam artian bahwa setiap karakteristik masing dipasangkan dengan setiap faktor.

Setelah faktor yang ada diekstrak atau diserap kedalam delapan faktor karakteristik seperti dari hasil Tabel-16, maka selanjutnya akan dihasilkan nilai komunalitas yang baru. Dalam Tabel-17 ini, nilai komunalitas akan menunjukkan proporsi varian setiap variabel nyata atau karakteristik keahlian yang dapat dijelaskan melalui delapan faktor yang ada. Peranan dari 35 faktor keahlian terhadap delapan faktor karakteristik keahlian ditunjukkan dengan faktor yang memiliki nilai *Eigen Value* lebih besar dari satu. Secara rinci akan digambarkan sebagai berikut:

Tabel - 17
Statistik Akhir (*Final Statistics*)
(Diolah Dari Tabel. 16)

Variable	Communality	*	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
A01	.89050	*	1	15.15830	43.3	43.3
A02	.70063	*	2	3.01369	8.6	51.9
A03	.87325	*	3	2.35959	6.7	58.7
A04	.85491	*	4	1.81778	5.2	63.9
A05	.82342	*	5	1.75147	5.0	68.9
A06	.79407	*	6	1.61237	4.6	73.5
A07	.91332	*	7	1.32895	3.8	77.3
A08	.83277	*	8	1.01070	2.9	80.2
A09	.86270	*				
A10	.75249	*				
A11	.73247	*				
A12	.82714	*				
A13	.83633	*				
A14	.83932	*				
A15	.76973	*				
A16	.86834	*				
A17	.82045	*				
A18	.84142	*				
A19	.79980	*				
A20	.76343	*				
A21	.67736	*				
A22	.62584	*				
A23	.83160	*				
A24	.78983	*				
A25	.77483	*				
A26	.63047	*				
A27	.81849	*				
A28	.87058	*				
A29	.71390	*				
A30	.83457	*				
A31	.83282	*				
A32	.86963	*				
A33	.82551	*				
A34	.90919	*				
A35	.65170	*				

Setelah didapatkan delapan faktor karakteristik keahlian baru dengan nilai *Eigen Value* yang lebih besar dari 1, akan dilakukan rotasi faktor seperti pada Tabel-18.

4. Rotasi Faktor

Rotasi Faktor ini bertujuan untuk memaksimalkan keragaman atau komunalitas yang terserap pada tiap faktor sehingga mudah untuk dipelajari. Rotasi faktor tersebut secara lengkap akan dijelaskan pada perhitungan tabel dibawah ini:

Tabel - 18
Rotasi Faktor
(Diolah Dari Tabel - 17)

VARIMAX rotation 1 for extraction 1 in analysis 1 - Kaiser Normalization.
VARIMAX converged in 48 iterations.

	<u>Factor 1</u>	<u>Factor 2</u>	<u>Factor 3</u>	<u>Factor 4</u>	<u>Factor 5</u>
A15	.82423	.15740	.20750	.00409	.05415
A16	.78049	.00688	.09046	.01761	.42526
A14	.74198	.12787	-.02582	.47693	-.02897
A34	.73612	.23760	.26478	-.02127	.10587
A25	.67354	.06783	.45959	.21451	-.05995
A29	.63822	.23548	.04415	.22134	.29331
A12	.62219	.23339	.32381	.31192	.24685
A22	.60556	.37785	.09591	.01289	.03547
A17	.59864	.28536	.21029	.27484	.23795
A32	.55662	.33522	.50704	.01168	.14785
A09	.23377	.84083	.20811	-.04914	.06514
A08	.29242	.70677	.12553	.44480	.06277
A11	.34996	.64063	.23815	.17098	.07828
A21	.05755	.52146	.22094	.29390	-.09373
A18	.19961	.17355	.72583	.36793	.29272
A33	.52099	.06926	.64612	-.15493	.19475
A13	.24866	.33917	.62416	.07266	.40810
A10	.14201	.49717	.58352	-.11925	.20747
A30	.26857	.16248	.54786	.33709	.24257
A26	.43274	.27529	.44439	.23494	-.09072
A01	.05274	.03205	.07275	.88740	.01158
A04	.21050	.23458	.22357	.62682	-.02019
A27	.12788	-.01862	.21285	-.06146	.81941
A20	.00292	.18456	.10164	-.05792	.77704
A23	.23254	-.06768	.20431	.23882	.77081
A28	.22207	.22963	.03957	.16110	.56665
A02	-.02516	-.00712	.08915	.16450	-.03002
A06	.27731	.11202	.20638	.08923	.15491
A03	.25085	.44708	-.03571	.40906	.30955
A19	.14889	.08980	.20409	.45182	.26759
A07	.31320	.27695	-.18664	.48520	.26431
A35	.15825	.11707	.07567	.11209	.11234
A31	.26481	.14807	.26052	.19754	.28614
A24	.28650	.23362	.19300	.51751	.05342
A05	.20070	.34642	.01598	.25945	.21916
	<u>Factor 6</u>	<u>Factor 7</u>	<u>Factor 8</u>		

A15	.08822	.03513	-.10283
A16	-.00266	.09318	.24719
A14	-.02086	.16090	.13091
A34	.27991	.38449	.05393
A25	.20359	.07146	.09590
A29	.14268	.30263	-.04712
A12	-.07977	-.01179	.34054
A22	.28186	.16125	-.01727
A17	-.13467	.23742	-.36024
A32	.16732	.23673	.29036
A09	-.07878	.13849	.16032
A08	.08819	.14648	.03106
A11	.22803	.13125	.19567
A21	.21112	.42288	-.18643
A18	.06712	.13305	-.03685
A33	.13527	.17850	.14045
A13	-.04318	.09168	-.29629
A10	.24745	.15314	.05197
A30	.23830	.44621	.08676
A26	.14390	.23100	.18015
A01	.25428	.16886	.02460
A04	.27137	.33632	.35430
A27	-.03745	.27702	.05600
A20	.27850	-.11659	.14396
A23	.18705	.18078	-.11112
A28	-.30471	.39352	.41500
A02	.80583	.07472	.09531
A06	.76965	.19416	-.00442
A03	.58193	-.01407	.08469
A19	.55423	.10750	.36530
A07	.50900	.20120	-.31440
A35	.08926	.75766	-.00503
A31	.13328	.72980	-.04041
A24	.14586	.55076	.14369
A05	.30582	-.04659	.67219

Dari matriks rotasi faktor *Varimax* diatas, dapat diketahui delapan faktor karakteristik keahlian yang baru beserta dengan masing-masing karakteristik yang diserap atau diekstrak didalamnya. Hubungan antara karakteristik dengan faktor baru yang menyerapnya akan ditunjukkan dengan nilai *Faktor Loading* yang merupakan hasil kuadrat dari nilai Komunalitas karakteristik tersebut dalam faktor baru yang menyerapnya.

Faktor karakteristik keahlian pemeriksa pajak yang baru dengan karakteristik yang mampu diserap tersebut akan disajikan dalam Tabel-19 pada halaman berikut ini:

Tabel - 19
Delapan Faktor Karakteristik keahlian Baru
(Diolah Dari Tabel - 18)

Kode	Karakteristik	F. Loading
Faktor 1	Ciri Psikologis	43.3 %
A15	Relasional	0.67935
A16	Berpikir analitis dan logika	0.60916
A14	Memiliki jiwa kepemimpinan	0.55053
A34	Menjadi warga negara yang bertanggung jawab	0.54187
A25	Menggunakan metode analisis	0.45356
A29	Loyalitas dan idealisme	0.40732
A12	Kecerdasan emosional	0.38712
A22	Tegas	0.36670
A17	Cerdas	0.35836
A32	Memiliki kepedulian	0.30982
Faktor 2	Analisis Tugas	8.6 %
A09	Cerdik dan kreatif	0.70699
A08	Tekun, ulet dan energik	0.49952
A11	Cekatan	0.41040
A21	Ketelitian	0.27192
Faktor 3	Kemampuan Personal	6.7 %
A18	Tanggap dan berusaha menyelesaikan masalah	0.52683
A33	Menghargai orang lain	0.41747
A13	Komunikatif	0.38957
A10	Mampu beradaptasi	0.34049
A30	Mematuhi janji	0.30015
A26	Cermat	0.19748
Faktor 4	Komponen Pengetahuan	5.2 %
A01	Pengetahuan umum dan khusus	0.78747
A04	Berusaha untuk tahu	0.39290
Faktor 5	Perilaku Etis	5.0 %
A27	Kejujuran	0.67143
A20	Independen dan obyektif	0.60379
A23	Profesional dalam tugas	0.59414
A28	Memiliki integritas	0.32109
Faktor 6	Kemampuan Berpikir	4.6 %
A02	Pengalaman	0.64936
A06	Percaya diri	0.59236
A03	Mendapat informasi yang relevan	0.33864
A19	Berpikir cepat dan terperinci	0.30717
A07	Tanggungjawab	0.25908
Faktor 7	Strategi Penentuan Keputusan	3.8 %
A35	Mencapai yang terbaik	0.57404
A31	Adil	0.53260
A24	Memiliki keterampilan teknis	0.30333
Faktor 8	Kemampuan Perencanaan	2.9 %
A05	Mempunyai visi dan misi	0.45183

5. Urutan Delapan Faktor karakteristik Keahlian Yang Baru Berdasarkan Jumlah Indeks

Setelah dilakukan rotasi faktor yang memberikan hasil berupa delapan faktor rerangka karakteristik keahlian yang baru, pada tahap ini delapan faktor tersebut akan diurutkan berdasarkan besarnya jumlah indeks dari 38 responden terhadap delapan faktor. Pada penelitian Murtanto tahun 1999, Ciri-ciri Psikologis merupakan rerangka dengan nilai *Factor Loading* sebesar 4.237 yang berada pada peringkat pertama diikuti dengan Strategi Penentuan Keputusan, Komponen Pengetahuan, Kemampuan Berpikir serta Analisis Tugas. Sedangkan pada penelitian saat ini, Analisis Tugas merupakan rerangka keahlian pada urutan pertama yang memiliki jumlah nilai indeks paling besar yaitu sebesar $1,953993 \cdot 10^{-14}$ kemudian diikuti oleh Komponen Pengetahuan pada urutan kedua dengan jumlah indeks sebesar $1,085243 \cdot 10^{-14}$, Kemampuan Personal pada urutan ketiga dengan jumlah indeks $0,9992007 \cdot 10^{-14}$, Strategi Penentuan Keputusan pada urutan keempat dengan jumlah indeks $0,9145462 \cdot 10^{-14}$, Kemampuan Perencanaan pada urutan kelima dengan jumlah indeks $0,8881784 \cdot 10^{-14}$, Ciri-ciri Psikologis berada pada urutan keenam dengan jumlah indeks $(-1,421085 \cdot 10^{-14})$, Kemampuan Berpikir pada urutan ketujuh dengan jumlah indeks $(-2,486900 \cdot 10^{-14})$, dan Perilaku Etis pada urutan kedelapan dengan jumlah indeks $(-2,742251 \cdot 10^{-14})$. Kemampuan Personal dan Kemampuan Perencanaan merupakan rerangka karakteristik keahlian yang baru teridentifikasi pada penelitian ini. Kedua rerangka ini tidak terdapat pada penelitian Murtanto sebelumnya. Walaupun Perilaku Etis berada pada urutan terakhir dengan jumlah indeks terkecil, tetapi rerangka ini perlu untuk diperhatikan sebagai salah satu rerangka yang dapat mempengaruhi keahlian pemeriksa pajak pada Direktorat Jenderal Pajak. Pada Tabel-20 akan diberikan hasil penjumlahan indeks dari delapan faktor yang teridentifikasi. Dalam Tabel-21 diberikan urutan (ranking) rerangka karakteristik keahlian pemeriksa pajak pada Direktorat Jenderal Pajak berdasarkan berdasarkan besarnya jumlah indeks. Dari hasil penjumlahan indeks tersebut maka H_0 yang pertama kita tolak, karena dari dugaan tersebut ternyata Analisis Faktor menghasilkan urutan karakteristik yang berbeda dengan penelitian Murtanto.

Dari Analisis Faktor ini, diperoleh dua faktor baru (rerangka keahlian baru) yang sebelumnya tidak terdapat pada bagian awal penelitian yaitu Kemampuan Personal dan Kemampuan perencanaan. Dua rerangka keahlian yang baru serta Perilaku Etis ini perlu mendapat perhatian karena hasil pada Tabel-21 menunjukkan bahwa ketiga rerangka ini cukup penting bagi keahlian pemeriksa pajak pada Direktorat Jenderal Pajak di Indonesia.

Tabel - 21
Perbandingan Ranking Kategori Faktor
(Diolah Dari Tabel - 18)

Kategori Rerangka	Penelitian Sekarang		Penelitian Terdahulu	
	Indeks Faktor	Ranking	Factor Loading	Ranking
Analisis Tugas	$1,953993.10^{-14}$	1	4,237	5
Komponen Pengetahuan	$1,085243.10^{-14}$	2	-	3
Kemampuan Personal *	$0,9992007.10^{-14}$	3	-	-
Strategi Penentuan Keputusan	$0,9145462.10^{-14}$	4	2,474	2
Kemampuan Perencanaan *	$0,8881784.10^{-14}$	5	0,498	-
Ciri-ciri Psikologis	$-1,421085.10^{-14}$	6	3,663	1
Kemampuan Berpikir	$-2,486900.10^{-14}$	7	2,576	4
Perilaku Etis	$-2,742251.10^{-14}$	8	-	-

(* 2 Rerangka karakteristik keahlian baru yang teridentifikasi)

4.6. Analisis untuk Mengetahui Perbedaan Persepsi Antara Tiga Kelompok Responden

Setelah ditemukan delapan faktor keahlian (rerangka karakteristik keahlian) yang baru, data akan dianalisis kembali untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan persepsi yang signifikan dari tiga kelompok responden terhadap 35 karakteristik keahlian yang diteliti. Untuk mencapai tujuan ini, maka uji yang akan digunakan adalah Uji Kruskal-Wallis. Uji Kruskal-Wallis merupakan generalisasi uji dua contoh untuk $k > 2$. Uji Kruskal Wallis ini digunakan untuk menguji hipotesis nol H_0 bahwa k contoh bebas itu berasal dari populasi yang identik. Uji nonparametrik ini merupakan alternatif bagi uji F untuk pengujian kesamaan beberapa nilai tengah dalam analisis ragam bila dikehendaki untuk menghindar dari asumsi bahwa contoh diambil dari populasi normal.

Misalkan n_i ($i = 1,2,3,\dots,k$) adalah contoh ukuran ke- i . Langkah pertama akan digabungkan semua contoh dan menyusun $n = n_1 + n_2 + \dots + n_k$ pengamatan itu

dari yang terkecil sampai yang terbesar. Kemudian ditentukan peringkat masing-masing. Apabila terdapat beberapa nilai pengamatan yang sama, maka akan diberikan nilai rata-ratanya. Jumlah peringkat akan dilambangkan dalam contoh ke- i dengan R_i .

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(n+1)$$

Selanjutnya statistik yang dapat dihipotesis dengan sangat baik oleh sebaran chi-kuadrat dengan $k - 1$ derajat bebas bila H_0 benar dan bila setiap contoh sekurang-kurangnya terdiri atas lima pengamatan, dan bila setiap contoh sekurang-kurangnya terdiri atas lima pengamatan. Nilai bagi h adalah:

$$h = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{i=1}^k \frac{r_i^2}{n_i} - 3(n+1)$$

Dengan R_1 bernilai r_1 , R_2 bernilai r_2 dan demikian seterusnya. Kenyataannya bahwa nilai h besar bila contoh-contoh itu berasal dari populasi yang tidak identik memungkinkan untuk dibuatnya kriteria keputusan bagi pengujian H_0 :

Dalam penelitian ini, sample akan dibagi dalam 3 grup yaitu:

Grup 1 mewakili responden pada jenjang supervisor.

Grup 2 mewakili responden pada jenjang pemeriksa pajak junior/senior.

Grup 3 mewakili responden pada Pemeriksa pajak Pemerintah (BPK).

Dari ketiga kelompok ini akan dicoba melihat apakah terdapat perbedaan persepsi yang signifikan mengenai bobot dari 35 karakteristik keahlian pemeriksa pajak yang diteliti. Apabila terdapat perbedaan persepsi yang signifikan maka perbedaan ini akan ditunjukkan oleh tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan *Chi Square* lebih besar dari 6. Pada Tabel-22 diberikan hasil penghitungan pengujian Kruskal-Wallis terhadap 35 karakteristik keahlian dengan menggunakan SPSS.

Dari hasil pengujian yang dihasilkan, maka H_0 kedua dapat diterima karena hasil pengujian dengan menggunakan Kruskal-Wallis menunjukkan adanya perbedaan persepsi diantara ketiga kelompok responden.

Pada karakteristik A09 (Cerdik dan Kreatif), terlihat bahwa tingkat signifikansi karakteristik tersebut sebesar 0.0049 atau masih berada dibawah 0,05 ini berarti terdapat suatu perbedaan persepsi yang signifikan dari ketiga grup responden baik supervisor, ketua tim dan anggota tim dalam menilai tingkat kepentingan karakteristik ini.

Dari bobot yang diminta dalam kuesioner, maka seluruh responden yang dikelompokkan kedalam tiga kelompok responden kelompok anggota tim memberikan bobot yang lebih besar terhadap karakteristik Cerdik dan Kreatif (A09) atau dengan kata lain karakteristik ini mempunyai sebaran distribusi yang berbeda pada ketiga kelompok responden. Ini terlihat dari "*Mean Rank*" terbesar pada kelompok anggota tim sebesar 26,50 sementara kelompok supervisor memberikan "*Mean Rank*" sebesar 19,06 dan kelompok ketua tim memberikan "*Mean Rank*" sebesar 15,03.

Sedangkan pada karakteristik A02 (pengalaman), ketiga kelompok responden memberikan bobot yang hampir sama dengan kata lain ketiga kelompok responden ini memiliki persepsi yang tidak berbeda secara signifikan terhadap karakteristik pengalaman ini. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.8529 (lebih besar dari 0,05). Hal ini juga berarti bahwa karakteristik pengalaman memiliki sebaran distribusi yang hampir sama diantara ketiga kelompok responden. Tidak terdapatnya suatu perbedaan yang signifikan terhadap karakteristik A02 (Pengalaman) ini terlihat juga dari "*Mean Rank*" diantara ketiga kelompok responden yang hampir sama yaitu 18,00 untuk kelompok supervisor, 20,17 untuk kelompok ketua tim dan 19,50 untuk kelompok anggota tim.

Pada Tabel-22 ini, diberikan karakteristik- karakteristik yang memiliki perbedaan secara signifikan diantara ketiga kelompok responden atau yang sebaran distribusinya tidak merata diantara tiga kelompok responden.

Tabel - 23

Karakteristik Yang Berbeda Secara Signifikan

(Diolah dari Tabel - 22)

Karakteristik	Chi-square	Significance
01. Cerdik dan kreatif	10,6223	0,0049
02. Komunikatif	6,3928	0,0409
03. Relasional	7,5129	0,0234
04. Berpikir analitis dan logika	9,4764	0,0088
05. Cerdas	11,0233	0,0040
06. Profesional dalam tugas	6,8133	0,0332
07. Mematuhi janji	6,2991	0,0429
08. Menjadi warga negara yang bertanggung jawab	6,6890	0,0353

Kelima karakteristik pada tabel diatas adalah karakteristik yang memiliki perbedaan secara signifikan pada tiga kelompok responden yang diteliti. Perbedaan persepsi antara pemeriksa pajak pada Direktorat Jenderal Pajak ini dapat terjadi karena antara pemeriksa pajak pada Direktorat Jenderal Pajak mempunyai status, fungsi, kedudukan serta bidang yang berbeda, sehingga kedua kelompok pemeriksa pajak ini akan memberikan penekanan dan penilaian yang berbeda terhadap 35 karakteristik.