

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, UKURAN, UMUR DAN KEPEMILIKAN PERUSAHAAN TERHADAP KEPATUHAN KEWAJIBAN PAJAK

**Dhaniel Hutagalung
Waluyo**

Abstrak

This study aims to: (1) determine and predict the relationship leadership style influence on tax compliance, (2) determine the influence of organizational culture on tax compliance, (3) determine the effect of firm size on tax compliance, (4) determine the effect of age corporate tax compliance, and (5) the effect of ownership on tax compliance.

Associative and quantitative statistical methods are used. Object and the sample are property, real estate and construction company sector in Jakarta, and are listed on the Indonesian Stock Exchange. The sampling technique used by census method based on the number of small population. 32 respondents of tax staff / manager, accounting or finance were used as the primary data. Spread questionnaires were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with an alternative Partial Least Square (PLS) using SmartPLS program version 2.0 M3. SEM-PLS is used because of the difference in scale of measurement variables and lack of samples.

The results showed that of the five hypotheses proposed, only two hypotheses are acceptable. Organizational culture has an significant influence and firm size variabel affect tax compliance by 17.79% and significant with T-statistic of 2.41 ($>1,96$). The larger the company the more it is likely to dutifully carry out their tax compliance and predictions on the role of leadership styles to improve tax compliance is acceptable. Leadership style affect by 19,91% and no significant with T-Statistic 1.83 ($<1,96$) at 5% significance level, age and ownership of the company was found do not affect the Tax compliance. R-square showed value of 0.4003 indicates, the relationship model are moderate which means that all variables affect the overall 40.03% of the tax compliance.

Keywords : Leadership Style, Organizational Culture, firm size, firm age, ownership of the company, Tax Compliance, SEM-PLS, SmartPLS version 2.0 M3.

PENDAHULUAN

Salah satu sumber dana terbesar pemerintah saat ini masih didominasi oleh sektor pajak, dan untuk memenuhi hal tersebut tentunya menjadi tugas besar bagi Direktorat Jenderal Pajak sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam menghimpun dana. Untuk tetap dapat bertahan dan memperbaiki kondisi ekonomi yang ada, pemerintah harus mengupayakan semua potensi penerimaan yang ada. Berdasarkan hal tersebut maka Indonesia akan berusaha untuk lebih meningkatkan potensi penerimaan negara dari dalam negeri dan tidak dapat dipungkiri lagi bahwa pajak telah memberikan kontribusi terbesar dalam penerimaan negara.

Tabel 1.
Data Rasio Kepatuhan Wajib Pajak

Keterangan	2008	2009	2010	2011	2012
WP terdaftar wajib SPT	6.341.828	9.996.620	14.101.933	17.694.317	21.900.000
SPT Tahunan yang disampaikan	2.097.849	5.413.114	7.733.271	9.332.626	9.320.000
Rasio Kepatuhan	33,08%	54,15%	54,84%	52,74%	42,56%

Sumber : Dirjen Pajak, 2013

Tabel diatas menunjukkan peningkatan wajib pajak yang terdaftar dari tahun 2008 hingga 2012 sementara tidak sebanding dengan wajib pajak yang melaporkan SPT (Surat Pemberitahuan) tahunannya, sehingga rasio kepatuhan SPT menurun hingga 2012. Penerimaan dari sektor pajak terbagi menjadi dua golongan, yaitu dari pajak tidak langsung contohnya pajak penghasilan dan dari pajak tidak langsung contohnya pajak pertambahan nilai, bea materai, bea balik nama. Memang dilihat dari segi penerimaan, pajak penghasilan dapat membantu negara dalam membiayai pengeluaran, namun tidak semua orang dapat dikenakan PPh. Pajak penghasilan hanya dapat dikenakan kepada orang pribadi atau badan yang telah berpenghasilan di atas penghasilan tidak kena pajak (PTKP) tetapi hal itu tidak berlaku bagi pajak pertambahan nilai (PPN).

Selain berfungsi sebagai sumber penerimaan negara, pajak juga memiliki fungsi mengatur. Dalam fungsi ini, pajak mengarahkan perilaku sekelompok warga negara agar bertindak sesuai yang diinginkan. Untuk mencapai target penerimaan negara dari sektor pajak, salah satunya akan dipengaruhi oleh tingkat kepatuhan wajib pajak dalam memenuhi kewajiban pajaknya. Walaupun hal tersebut bukanlah hal utama dalam mengukur tercapai tidaknya target penerimaan pajak. Jika wajib pajak semakin patuh dalam memenuhi kewajiban pajaknya maka penerimaan negara juga dapat diamankan. Salah satu isu penting dalam masalah pajak adalah kepatuhan wajib pajak yang mana masalah tersebut menjadi masalah klasik yang setua dengan masalah pajak itu sendiri.

Indonesia menganut 3 sistem pemungutan pajak antara lain *self assesment system*, *official assesment system*, *withholding system* dan penerapan yang utama dan terbanyak dimulai dari *self assesment system*. Sebagaimana dikatakan Rochmat Soemitro bahwa sistem *self assesment* ini akan berhasil diiringi dengan kepatuhan sukarela Waluyo (2004). Menurut Brotodihardjo (2008), keberhasilan sistem *self assesment* bilamana masyarakat pembayar pajak memiliki pengetahuan dan disiplin pajak yang tinggi (*tax consciousness*).

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang sadar dan taat hukum, oleh karena itu keberhasilan sistem *self assesment* ini membutuhkan pemimpin dengan jiwa-jiwa yang sadar dan taat akan hukum, dengan ketaatannya akan hukum yang berlaku akan mencerminkan juga ketaatannya terhadap hukum pajak. Pemimpin dapat dibentuk oleh suatu budaya organisasi yang baik atau sebaliknya, pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap organisasi yang dipimpinnya. Hubungan antara pemimpin dengan budaya organisasi ini akan menentukan nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh masing-masing anggota organisasi tentang bagaimana cara

melakukan suatu pekerjaan. Budaya taat pajak yang ditanamkan oleh pemimpin dalam organisasi akan membuat setiap anggotanya menjadi pribadi-pribadi yang taat pajak.

Kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban pajaknya dipengaruhi oleh ketersediaan sumber dayanya baik dari sumber daya manusianya maupun sumber daya keuangannya. Besar kecilnya sumber daya tersebut menjadikan perusahaan mampu atau tidaknya dalam membayar dan memenuhi kewajiban pajaknya. Semakin lama perusahaan bertahan hidup akan membuat perusahaan semakin dikenal oleh masyarakat atau dunia luar. Pemilik mempunyai suatu tujuan dalam menjalankan usahanya, dan tujuan tersebut ditentukan oleh keputusan pemilik tersebut. Dalam sebuah perusahaan kepemilikan ditentukan oleh jumlah saham yang dimiliki dan besar kecilnya kepemilikan tersebut akan mempengaruhi jumlah suara dalam pengambilan keputusan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Perusahaan menjadi taat atau tidak taat, patuh atau tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan pajak yang berlaku akan ditentukan pula oleh keputusan pemilik tersebut, sehingga jika pemilik memutuskan untuk patuh terhadap pajak, tentunya manajer dan orang-orang dibawahnya akan melaksanakan keputusan tersebut sebaik-baiknya. Faktor-faktor tersebut yang melatarbelakangi penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Ukuran, Umur dan Kepemilikan Terhadap Kepatuhan Kewajiban Pajak”.

LANDASAN TEORI

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi bukan saja berorientasi pada keuntungan semata, namun ada tujuan-tujuan lain yang harus dicapai yang salah satunya adalah kesadaran hukum dan dalam penelitian ini kesadaran hukum tersebut dititikberatkan pada hukum dan peraturan perundang-undangan dibidang perpajakan. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin (Solso, 1998).

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Dalam pendekatan situasional disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan. Pengertian tunggal tentang kepemimpinan masih belum ada kesepakatan diantara para ahli ilmu perilaku. Konsep kepemimpinan masih merupakan sesuatu yang ambiguous (Payamta, 2002). Sedangkan (Luthans, 1995), menyatakan bahwa definisi kepemimpinan masih merupakan “*black box*” atau “*unexplainable concept*”.

Menurut (Hersey dan Blanchard, 1985), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mencapai suatu tujuan dalam situasi tertentu. Gibson *et al*, (1991), memberikan pengertian kepemimpinan (*leadership*) sebagai suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu. Penggunaan pengaruh yang dimiliki pemimpin dan bukan karena paksaan dari pemimpin tersebut sejalan dengan syarat keberhasilan sistem *self assessment* yang diterapkan pemerintah di Indonesia yaitu kepatuhan sukarela (Waluyo, 2010)

Hersey dan Blanchard mencoba mengatasi kelemahan teori sifat dan teori perilaku dengan mengembangkan pendekatan situasional. Mereka menyumbangkan "*Cycle Theory of Leadership*" yang bertolak dari siklus kehidupan manusia. Menurut studinya ditemukan bahwa gaya kepemimpinan cenderung berbeda-beda dari situasi ke situasi yang lain. Untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif harus diawali dengan mendiagnosis situasi sebaik-baiknya. Diagnosis situasi berkaitan dengan kapan, tuntutan iklim organisasi, harapan, kemampuan atasan dan bawahan.

Pendekatan situasional menyarankan bahwa perilaku pemimpin yang efektif harus selalu memperhatikan situasi yang dihadapi dan memperlakukan bawahan sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Pemimpin penganut pendekatan situasional cenderung berperilaku yang dapat diklasifikasikan menjadi perilaku *Direktif*, *leader* bersifat memberi pengarahan, perintah, petunjuk yang berorientasi pada tugas dan yang kedua perilaku *Supportif*, *leader* memberikan dukungan, motivasi, semangat kerja, pertimbangan-pertimbangan manusiawi yang berorientasi pada perbaikan hubungan atasan bawahan.

Selanjutnya kedua perilaku ini dihubungkan dengan tingkat kematangan (*maturity*) bawahan. *Maturity* mengukur sejauhmana bawahan mempunyai kemampuan dan kemauan melaksanakan tugas dengan baik dengan tanpa diawasi. Hubungan antara kedua jenis perilaku pimpinan dan kematangan bawahan menunjukkan empat jenis gaya kepemimpinan yang efektif untuk situasi tertentu. Keempat gaya kepemimpinan tersebut menurut (Hersey dan Blanchard, 1985) adalah sebagai berikut :

1. Gaya *Instruktif* : *leader* cenderung memberikan pengarahan (direktif) dan suportif yang rendah. *Leader* memberikan instruksi disertai pengawasan yang ketat. Gaya ini sesuai untuk menghadapi bawahan yang belum matang.
2. Gaya *Konsultatif* : *leader* memberikan direktif dan suportif yang tinggi. Setiap keputusan memperhatikan masukan bawahan yang telah lebih matang.
3. Gaya *Partisipatif* : *leader* memberikan suportif tinggi tetapi direktif yang rendah. *Leader* mengambil keputusan yang memperhatikan masukan-masukan bawahan. Gaya ini sesuai untuk menghadapi bawahan yang sudah agak matang.
4. Gaya *Delegatif* : *leader* memberikan direktif dan suportif yang rendah. *Leader* menyerahkan pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban penuh pada bawahan. Gaya Delegatif hanya cocok untuk menghadapi bawahan yang benar-benar sudah matang.

Dalam penelitian ini dimensi gaya kepemimpinan mengadaptasi pada dimensi yang dikembangkan (Suninta, 1997) yang terdiri dari :

1. Gaya Partisipatif (*Participative Style*), yaitu gaya kepemimpinan dimana

pemimpin mengharapkan saran-saran dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil suatu keputusan (House dan Mitchell, 1974) dalam (Yulk, 1989). (Vroom dan Arthur, 1988) dalam (Yulk, 1989), mengatakan bahwa dalam gaya kepemimpinan partisipatif untuk pengambilan keputusan juga dipengaruhi oleh partisipasi bawahan.

2. Gaya Pengasuh (*Nurturant Style*), yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin memperhatikan bawahan dalam peningkatan karier, memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan bersikap baik serta menghargai bawahan yang bekerja dengan tepat waktu (Sing-Sengupta, 1997 dalam (Mas'ud, 2004).
3. Gaya Otoriter (*Authoritarian Style*), yaitu gaya kepemimpinan yang tidak membutuhkan pokok-pokok pikiran dari bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta prestise sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan (Singh-Sengupta, 1997 dalam (Mas'ud, 2004).
4. Gaya Birokratis (*Bureaucratic Style*), yaitu gaya yang lebih memperhatikan pada tatanan struktur dan prosedur yang birokrat.
5. Gaya Berorientasi Tugas (*Task Oriented Style*), yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas (Singh-Sengupta, 1997) dalam Mas'ud, 2004).

Penekanan kepada situasi dan hubungan mengenai gaya kepemimpinan ini menjadi kombinasi yang baik dalam penelitian ini yang mana akan terlihat bagaimana gaya pemimpin tersebut dalam situasi tertentu yang terjadi dalam organisasinya dikaitkan dengan hubungan pemimpin tersebut dengan bawahannya sehingga pemimpin tersebut mampu mempengaruhi bawahannya untuk melakukan tujuan organisasi tersebut yang dalam hal ini terkait dengan tujuan untuk bersikap patuh terhadap peraturan perundang-undangan pajak yang berlaku.

Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu kondisi yang mampu mendorong terbentuknya pola pikir dan perilaku tertentu pada individu dan masyarakat Shudarshan *et al*, (2001) dalam (Sudarmadi, 2007). Lebih luas Hofstede mendefinisikan budaya sebagai "*the collective programming of the mind which distinguishes one group category of people from another. The category of people here is the nation*" (Zarzeski, 1996; Watts, 1999; Sudharshan, 2000; Aryani, 2002) dalam (Sudarmadi, 2007). Berdasarkan uraian tersebut secara sederhana budaya adalah pola pikir dan cara pandang individu atau kelompok masyarakat dalam menyikapi hidup yang membedakan antara satu kelompok dengan kelompok masyarakat lainnya, antara satu bangsa dengan bangsa lainnya, antara satu negara dengan negara lainnya. Menurut Hofstede terdapat empat dimensi budaya yaitu: *individualism-collectivism, uncertainty avoidance, masculinity-femininity dan power distance*. (Luthans, 1997)

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana karyawan memandang organisasi mereka, tanggungjawab dan komitmen mereka. Pemimpin mempengaruhi bawahan mereka baik secara langsung melalui interaksi dan juga melalui budaya organisasi (Chen, 2004).

Banyak definisi budaya organisasi, namun pada dasarnya definisi-definisi tersebut mengacu pada tiga pendekatan (Martin, 1992) dalam (Rahardjo, 2003), yaitu

: *Integration approach*, *Differentiation approach*, dan *Fragmentation approach*.

Menurut Luthans (1998), budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku, agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Robbins (2001), budaya organisasi mengacu kesuatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Sedangkan menurut Davis (1994), budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai (*shared*) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku

Dengan mengamati bagaimana para anggota organisasi berperilaku dan kebiasaan-kebiasaan lain yang mereka lakukan, sebagai bentuk praktek sehari-hari sebuah organisasi (Davis, 1984) atau kebiasaan tersebut muncul dalam bentuk praktek-praktek manajemen, apakah sebuah organisasi berorientasi pada proses atau hasil, karyawan atau pekerjaan, lebih parochial atau profesional, lebih terbuka atau tertutup, kontrol yang longgar atau kontrol yang ketat dan lebih normatif atau pragmatis (Hofstede *et al.*, 1990).

Ukuran Perusahaan

Corporate Size atau ukuran perusahaan menggambarkan besar kecilnya suatu perusahaan. Menurut Fitriani (2001), besarnya ukuran perusahaan dapat dinyatakan dalam total aktiva, penjualan dan kapitalisasi pasar. Undang-undang No.6 tahun 1983 tentang KUP (Ketentuan Umum dan Tatacara Perpajakan) mengisyaratkan penentuan ukuran perusahaan dari penjualannya, bahwa yang dimaksud dengan pengusaha kecil adalah pengusaha yang peredaran brutonya dalam satu tahun takwim tidak lebih dari Rp 600.000.000,- (enam ratus juta rupiah). Penjualan perusahaan akan mempengaruhi besar kecilnya penghasilan kena pajak dan berujung pada besar kecilnya pajak yang terhutang atau yang harus dibayar oleh perusahaan. Nilai penjualan juga akan menjadi salah satu elemen aktiva perusahaan berupa kas atau piutang yang dapat dipergunakan untuk kegiatan operasional perusahaan. Lebih lanjut menurut Fitriyani (2001), ukuran perusahaan didasarkan pada total aktiva, karena total aktiva lebih menunjukkan ukuran perusahaan dibandingkan kapitalisasi pasar (*Market Capitalization*). Jadi semakin besar ukuran perusahaan maka akan semakin tinggi pengungkapannya. (Almilia dan Retrinasari, 2007), sehingga dengan tingginya pengungkapannya maka kepatuhan terhadap pelaporan pajaknya juga akan semakin tinggi. Penelitian ini menggunakan ukuran perusahaan yang dilihat dari total aktiva yang dimiliki perusahaan dikarenakan nilai penjualan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung akan menambah total aset yang dimiliki perusahaan, sehingga ukuran perusahaan tersebut lebih luas cakupannya bila dilihat dari total aset/aktivanya.

Umur Perusahaan

Umur perusahaan merupakan perhitungan dari tahun perusahaan tersebut berdiri berdasarkan tahun yang ada di akte pendirian perusahaan sampai perusahaan tersebut melepas saham berhak suaranya kepada masyarakat atau *go public* sesuai tahun yang tercatat di bursa efek. Setiap perusahaan menginginkan perusahaannya *go public*, karena mereka ingin menghimpun dana dari pasar modal. *Go public* merupakan pilihan bisnis bagi perusahaan yang menjadi tahap perkembangan perusahaan. Leland dan Pyle

(1997) serta Chemmanur dan Fulghieri (1995) menemukan peluang yang kuat dari perusahaan yang relatif baru dan kecil untuk tidak melakukan *go public* akibat adanya biaya *averse selection (moral hazard)*. *Go public* menyebabkan pengawasan perusahaan oleh investor menjadi bertambah baik. Semakin tinggi harga saham, akan makin banyak pula jumlah investor yang sadar tentang keberadaan perusahaan tersebut. Biasanya dengan tercatat di bursa terkemuka, kesadaran para investor terhadap perusahaan tersebut juga akan semakin meningkat. Rentang waktu dari berdiri hingga *go public* menjadi salah satu aspek yang diperhatikan oleh investor ketika ingin melakukan penanaman sumber dayanya.

Kepemilikan Perusahaan

Kepemilikan adalah kekuasaan yang didukung secara sosial untuk memegang kontrol terhadap sesuatu yang dimiliki secara eksklusif dan menggunakannya untuk tujuan pribadi. Definisi ini mirip dengan definisi kekayaan, baik pribadi atau publik. Undang-undang Pajak Penghasilan Indonesia No.7 Tahun 1983 Pasal 8 ayat 3, pasal 9 ayat 1, dan pasal 10 ayat 1, dikenal adanya hubungan istimewa di antara Wajib Pajak. Hubungan istimewa di antara Wajib Pajak dapat terjadi karena ketergantungan atau keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya disebabkan karena :1. Kepemilikan atau penyertaan modal, dan/atau 2. Adanya penguasaan melalui manajemen atau penggunaan teknologi 3. Selain karena hal-hal tersebut, hubungan istimewa diantara Wajib Pajak orang pribadi dapat pula terjadi karena adanya hubungan darah atau karena perkawinan. Perusahaan yang memiliki atau dimiliki dengan dasar hubungan istimewa cenderung akan melakukan perencanaan pajak yang baik, dengan cara yang legal sampai yang tidak legal. Hal ini dapat dilakukan dengan metode transfer pricing, yaitu dengan beberapa tujuan yang salah satunya untuk memaksimalkan keuntungan divisi atau perusahaan lain dalam satu grup (Zain, 2008). Transfer pricing ini dapat digunakan untuk melakukan pergeseran laba dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain dalam satu grup, dengan dilakukannya transfer pricing ini maka perusahaan yang memiliki hubungan istimewa cenderung untuk melakukan ketidakpatuhan mengenai pelaporan pajaknya.

Nasionalisme adalah sikap mencintai bangsa dan negara sendiri. Nasionalisme terbagi atas ;

- a. *Nasionalisme* dalam arti sempit, yaitu sikap mencintai bangsa sendiri secara berlebihan sehingga menganggap bangsa lain rendah kedudukannya, nasionalisme ini disebut juga nasionalisme yang chauvinisme, contoh Jerman pada masa Hitler.
- b. *Nasionalisme dalam arti luas*, yaitu sikap mencintai bangsa dan negara sendiri dan menganggap semua bangsa sama derajatnya.

Hans Kohn dalam bukunya *Nationalism its meaning and history* mendefinisikan nasionalisme sebagai suatu paham yang berpendapat bahwa kesetiaan individu tertinggi harus diserahkan pada Negara, perasaan yang mendalam akan ikatan terhadap tanah air sebagai tumpah darah. Sikap patriotisme adalah sikap sudi berkorban segala-galanya termasuk nyawa sekalipun untuk mempertahankan dan kejayaan negara. Ciri-ciri patriotisme adalah Cinta tanah air, rela berkorban untuk kepentingan bangsa dan Negara, menempatkan persatuan dan kesatuan bangsa diatas kepentingan pribadi dan golongan, berjiwa pembaharu, dan tidak kenal menyerah dan putus asa. Salah satu

sikap patriotisme dalam kehidupan sehari-hari adalah dengan melaksanakan Pancasila dan UUD 45, mendukung kebijakan pemerintah, mengembangkan kegiatan usaha produktif, mencintai dan memakai produk dalam negeri, mematuhi peraturan hukum, menghormati dan menjunjung tinggi supremasi hukum.

Perusahaan yang dimiliki oleh warga negara Indonesia atau dalam artian saham lokal akan memiliki sikap nasionalis dan patriotis yang tinggi karena kecintaannya pada bangsa dan negara Indonesia dimana pemilik perusahaan itu hidup dan bertempat tinggal. Teori nasionalisme dan patriotisme ini membawa penulis ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kepemilikan saham lokal (dimiliki oleh warga negara Indonesia) terhadap kepatuhan kewajiban pajaknya sebagai wujud rasa cinta tanah airnya.

Kepatuhan Kewajiban Pajak

Kepatuhan (*compliance*) berarti mengikuti suatu spesifikasi, standar, atau hukum yang telah diatur dengan jelas yang biasanya diterbitkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang dalam suatu bidang tertentu. Kepatuhan dalam melaporkan pajak berarti wajib pajak telah mengisi semua Surat Pemberitahuan Pajak (SPT), melaporkannya secara tepat waktu dan semua kewajiban pelaporan pajak telah sesuai dengan kode, aturan serta keputusan pengadilan bidang pendapatan internal dalam pengisian Surat Pemberitahuan tersebut (Roth *et al*, 1989).

Kepatuhan kewajiban pajak dalam memenuhi kewajiban pajak pada dasarnya tercermin dalam 3 hal yaitu

1. Pemenuhan kewajiban intern, seperti pembayaran masa dan SPT masa, termasuk SPT PPN dan PPnBM yang dilaksanakan setiap bulan.
2. Pemenuhan kewajiban tahunan seperti menghitung dan melunasi hutang pajak, serta melaporkan perhitungannya dalam SPT akhir tahun.
3. Pemenuhan ketentuan material dan yuridis formal kepajakan melalui perlakuan pembukuan atas penghasilan dan banyak hal serta berbagai transaksi keuangan lain untuk memperoleh perhitungan pajak terhutang dalam pembukuan wajib pajak .

Jadi kepatuhan dalam konteks perpajakan adalah sesuatu ketaatan untuk melakukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan perpajakan yang diwajibkan atau di haruskan untuk dilaksanakan wajib pajak..

Blanthorne (2000), Bobek (2003) dengan *Theory of Planned Behavior* untuk menjelaskan perilaku kepatuhan wajib pajak wajib pajak orang pribadi. Metode TPB yang di gunakan dalam penelitian memberikan penjelasan yang signifikan, bahwa perilaku tidak patuh wajib pajak sangat di pengaruhi oleh variabel sikap, norma subyektif, dan kontrol keperilakuan yang di persepsikan. Roades (1979) berhasil menemukan betapa pentingnya kesadaran dan kepatuhan wajib pajak dalam melaporkan pendapatan bersihnya, karena dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa wajib pajak sering kali tidak memberikan pelaporan mengenai pendapatan bersihnya. Terhadap adanya wajib pajak yang tidak melaporkan dengan benar, Karantha (2000) menemukan bahwa intensitas pemeriksaan oleh aparat pajak berhubungan secara signifikan positif dengan adanya potensi kesalahan dan ketidakpatuhan wajib pajak dalam menghitung, membayar, dan melaporkan kewajiban pajaknya. Maka, perilaku wajib pajak yang berpotensi pada penggelapan pajak akan mendorong intensitas untuk berlaku tidak patuh.

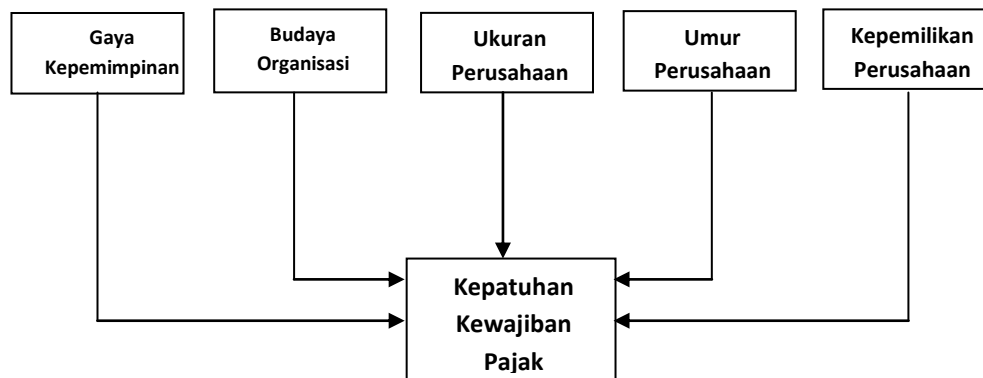
Menurut Nurmatu (2003:148) dalam (A Khun, 2006), terdapat dua macam kepatuhan menurut Nurmantu yaitu, kepatuhan formal dan kepatuhan material. Kepatuhan formal adalah suatu keadaan dimana wajib pajak memenuhi kewajiban perpajakan secara formal sesuai dengan ketentuan dan undang-undang perpajakan. Misalnya ketentuan batas waktu penyampaian Surat Pemberitahuan. Menurut Nasucha (2004:9) dalam (A Khun, 2006), Kepatuhan Wajib Pajak dapat diidentifikasi dari kepatuhan Wajib Pajak dalam mendaftarkan diri, kepatuhan untuk menyetor kembali Surat Pemberitahuan (SPT), kepatuhan dalam perhitungan dan pembayaran pajak terhutang dan kepatuhan dalam pembayaran tunggakan. Sedangkan menurut Gunadi (2004:17) seperti yang dikutip A Khun (2006), Kepatuhan wajib pajak ini meliputi kemauan dan kesadaran masyarakat untuk (1) mendaftarkan diri memperoleh NPWP, (2) menyampaikan SPT dengan perhitungan yang lengkap dan benar atas segenap objek pajaknya, (3) membayar pajak berdasarkan jumlah yang sebenarnya dan tepat waktu.

Dalam penelitian ini penulis membatasi pada kepatuhan yang bersifat formal, misalnya pada batas waktu penyetoran pajak, batas waktu pelaporan pajak, pembayaran tagihan maupun tunggakan pajak yang ada. Hal ini penulis lakukan dengan alasan bahwa keterbatasan penulis untuk mengetahui apakah wajib pajak sudah benar melakukan perhitungan atas pajaknya, sehingga kebenaran tersebut hanyalah diketahui oleh wajib pajak itu sendiri dan dalam penelitian ini perhitungan besarnya pajak yang terhutang atau yang harus dibayar oleh wajib pajak dianggap sudah benar dan memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan di atas, dibangunlah suatu kerangka untuk menghubungkan dan melihat sejauh mana pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kepatuhan kewajiban pajak, budaya organisasi terhadap kepatuhan pajak, ukuran perusahaan terhadap kepatuhan pajak, umur perusahaan terhadap kepatuhan pajak, dan kepemilikan perusahaan terhadap kepatuhan pajak. Bagan di bawah ini merupakan gambar yang menjadi kerangka berpikir yang penulis gunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Gambar 1.
Kerangka Berpikir



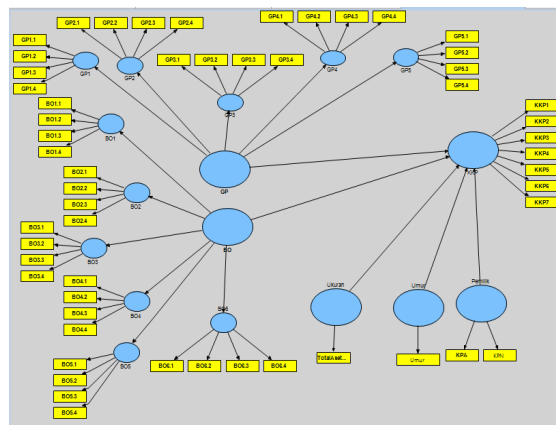
Berdasarkan literatur yang dikumpulkan lahir kerangka berpikir yang menjadi landasan untuk merumuskan hipotesa alternatif sebagai berikut :

- H1: “Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kewajiban pajak”
 H2: “Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kewajiban pajak”
 H3: “Ukuran Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kewajiban pajak”
 H4: “Umur Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kewajiban pajak”.
 H5: “ Kepemilikan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kewajiban pajak”.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan (Singarimbun dan Effendi, 1982). Data yang digunakan adalah data primer yakni langsung dari sumber penelitian dengan menggunakan kuesioner yang langsung diberikan kepada pegawai/ staff perpajakan, keuangan atau akunting perusahaan-perusahaan yang dijadikan objek penelitian. Dengan membuat model penelitian seperti dalam gambar dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan *second order* dan dimensi-dimensi pembentuk gaya kepemimpinan merupakan *first order construct* dengan arah yang reflektif, artinya, perubahan-perubahan yang terjadi dari dimensi-dimensi gaya kepemimpinan tidak akan merubah konstruk gaya kepemimpinan tersebut.

Gambar Model Penelitian



Variabel budaya organisasi juga merupakan *second order construct* dari dimensi-dimensi pembentuk budaya organisasi yang merupakan *first order construct*. Model dengan *second order confirmatory* dan *first order confirmatory* ini akan diuji kekuatan model yang dibangun dengan program aplikasi SmartPLS versi 2.0 M3 dilihat dari nilai *loading factor* dari masing-masing konstruk yang ada dalam pengukuran *Outer Model* (model pengukurannya).

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian kausal dengan tingkat intervensi minimum untuk membuktikan bahwa variabel X1 (gaya kepemimpinan), X2 (Budaya Organisasi), X3 (Umur Perusahaan), X4 (Ukuran Perusahaan), X5 (Kepemilikan Perusahaan) berpengaruh terhadap variabel Y (Kepatuhan Kewajiban Pajak). Situasi studi dalam penelitian ini yaitu lingkungan riil dengan unit analisis berupa perusahaan terbuka yang bergerak di sektor properti dan *real estate* serta konstruksi yang berada di wilayah Jakarta. Horizon waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-sectional*. Untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul, penulis menggunakan metode analisis data dengan model *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS).

Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengambil perusahaan terbuka yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang secara total berjumlah 440 sebagai objek penelitian dan kriteria dalam penelitian ini yang diambil sebagai populasi sampel terbatas pada perusahaan sektor properti dan *real estate* serta konstruksi yang berada di wilayah Jakarta yang berjumlah 32 perusahaan. Alasan penulis mengambil perusahaan properti dan *real estate* dikarenakan sektor ini sedang marak-maraknya dan memiliki potensi pajak yang tinggi. Mengingat jumlah sampel yang didapat berdasarkan rumus Slovin tersebut hanya berbeda dua perusahaan dan karena sedikitnya jumlah populasi, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus yakni peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian (Erlina dan Mulyani, 2007). Menurut (Ghozali dan Ikhsan, 2006) metode survey yaitu merupakan pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.

Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenisnya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah. Data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu melalui penyebaran kuesioner pada semua perusahaan terbuka di sektor properti dan *real estate* serta konstruksi di Jakarta yang menjadi responden dalam sampel. Data sekunder diperoleh dari artikel, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu. Untuk data laporan keuangan perusahaan tersebut yang diunduh dari halaman www.idx.co.id.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Studi Pustaka, penelitian lapangan dengan menyebarkan kuesioner, observasi, dan wawancara. Kuesioner yang digunakan mengadaptasi kuesioner yang dikembangkan oleh Sengupta, 1997.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam penelitian yang memiliki variasi nilai. Secara bertahap penelitian diuraikan dalam bentuk subvariabel, indikator, dan skala pengukuran.

Konsep gaya kepemimpinan (X1) yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah kondisi yang mampu memberikan pengaruh terhadap kepatuhan kewajiban pajak. Konsep budaya organisasi (X2) yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah kondisi yang mampu mendorong terbentuknya pola pikir dan perilaku tertentu pada individu dan masyarakat yang dapat diidentifikasi dengan bagaimana keadaan *individualism-*

collectivism, uncertainty avoidance, masculinity-femininity, dan power distance yang terjadi pada suatu masyarakat. Skala yang dipergunakan untuk mendapatkan unit skor pada respon setiap amatan adalah skala *Likert* yang dikategorikan ke dalam 5 skala, dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Proxy yang digunakan dalam variabel ini adalah logaritma dari total aset perusahaan (Ukuran Perusahaan = Log Total Aset). Hal tersebut dilakukan agar penyebaran datanya merata.

Perusahaan yang memiliki pengalaman lebih banyak akan lebih mengetahui bagaimana memenuhi kewajiban perpajakannya. Variabel umur perusahaan diukur mulai berdirinya perusahaan sampai saat penelitian ini dilakukan yang dirumuskan dengan $\text{Umur} = 2012 - \text{saat berdirinya perusahaan}$

Umur perusahaan tersebut dilihat dari awal berdirinya saja tanpa memperhatikan apakah perusahaan tersebut berganti nama selama kepemilikan saham tidak berubah.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah jumlah saham lokal/nasional yang membentuk perusahaan tersebut dalam persentase. Kepemilikan saham lokal tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepatuhan kewajiban pajak karena pemilik lokal memiliki rasa cinta tanah air yang besar.

Variabel dependen penelitian ini adalah kepatuhan kewajiban pajak yang dihitung dengan sejumlah indikator mengenai kepatuhan kewajiban pajak. Pertanyaan-pertanyaan yang penulis gunakan dalam kuesioner mengacu kepada Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor 192/PMK.03/2007 sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan PMK No.74/PMK.03/2012 tentang Tata Cara Penetapan Dan Pencabutan Penetapan Wajib Pajak Dengan Kriteria Tertentu Dalam Rangka Pengembalian Pendahuluan Kelebihan Pembayaran Pajak.

Ringkasan variabel dan indikator pengukurannya ditampilkan dalam table di bawah ini.

Tabel 2.
Variabel, Dimensi dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Gaya Partisipatif	1. Atasan sering berkonsultasi dengan bawahan
		2. Atasan membiarkan anak buah menyelesaikan masalah bersama
		3. Atasan membaur dengan bawahan
		4. Perlakuan atasan kepada semua bawahan sama
	Gaya Pengasuh	1. Perhatian atasan bagi bawahan berprestasi
		2. Atasan senang membimbing bawahan
		3. Atasan bersikap baik pada bawahan yang tulus
		4. memberikan bantuan pada bawahan yang bekerja keras
	Gaya Otoriter	1. Menyimpan informasi sendiri
		2. Berlaku seolah-olah kekuasaan sangat membuat bawahan tunduk
		3. Menganggap tidak semua karyawan mampu mandiri.
		4. Merasa percaya diri dalam mengambil keputusan
	Gaya Birokrasi	1. Menyerahkan pengambilan keputusan pada pucuk pimpinan
		2. Menjaga hubungan impersonal
		3. Bertindak sesuai peraturan perpajakan
		4. Berharap anak buah patuh peraturan pajak
	Gaya Berorientasi Tugas	1. Berkerja keras menyelesaikan pekerjaan walau tertekan
		2. Memperbaharui pengetahuan perpajakan
		3. Sangat disiplin dalam melaksanakan peraturan pajak
		4. Tidak suka pada bawahan yg terlambat/ tidak taat peraturan pajak

Budaya Organisasi	Berorientasi Proses	1. Rasa nyaman dan penuh kekeluargaan
		2. Rasa monoton dalam pekerjaan
		3. Kurang mendorong inisiatif kerja
		4. Kurang optimis akan masa depan
	Berorientasi Pegawai	1. Mengambil keputusan bersama pegawai
		2. Menyukai kekompakan pegawai
		3. Perhatian terhadap masalah pribadi pegawai
		4. Tanggap terhadap kesejahteraan staff
	Bersifat Parochial	1. Kesadaran yang lemah dalam kompetisi
		2. Perekrutan pegawai dari kalangan keluarga
		3. Membawa perilaku di rumah ke tempat kerja
		4. Jarang berpikir jauh kedepan
	Bersifat Sistem yang Terbuka	1. Beradaptasi dengan cepat
		2. Terbuka terhadap orang baru dan orang luar
		3. Memperhatikan pekerjaan fisik
		4. Nyaman dalam kantor
	Kontrol yang Lemah	1. Kurang menyadari biaya yang terjadi
		2. Waktu rapat dapat setiap saat
		3. Pegawai tidak berpenampilan rapi
		4. Sering bercanda dan humor saat bekerja
Bersifat Normatic	1. Berkontribusi pada masyarakat sekitar	
	2. Penekanan prosedur daripada hasil	
	3. Sering menceritakan sejarah perusahaan	
	4. Kurang memberikan tekanan kerja	
Ukuran Perusahaan		Total aktiva
Umur Perusahaan		Lamanya perusahaan berdiri
Kepemilikan Perusahaan		Adanya kepemilikan saham nasional/ lokal
Kepatuhan Kewajiban Pajak		1. Tidak menunda penyampaian Surat Pemberitahuan (SPT)
		2. Menyampaikan SPT untuk semua kewajiban pajak
		3. Tidak mempunyai tunggakan pajak
		4. Tidak pernah mendapat Surat Tagihan Pajak 2 tahun terakhir
		5. Tidak pernah mendapat hukuman pidana pajak
		6. Tidak pernah terkena sanksi pajak
		7. Tidak pernah terkena denda terlambat lapor pajak

Teknik Analisis Data

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan model struktural *Structural Equation Model (SEM)* berbasis varian dengan alternatif *Partial Least Square (PLS)* melalui pendekatan *second order* menggunakan software SmartPLS versi 2.0 M3. Adapun tahapan analisis dengan menggunakan metode ini adalah:

1. Analisis *path diagram* untuk menginterpretasikan *output software* SmartPLS;
2. Analisis model pengukuran (*outer model* atau disebut juga *measurement model*) untuk mengevaluasi hubungan antara variabel konstruk dengan indikator atau variabel manifestnya. Cara yang sering digunakan untuk melakukan pengukuran model menurut Campbell dan Fiske adalah melalui analisis faktor konfirmatori,

dengan menguji antara lain :

- a. Uji validitas konvergen, uji validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 2.0 M3 dilihat dari beberapa hal, antara lain:
 - i. Nilai loading factor untuk tiap indikator konstraknya, nilai yang ditetapkan $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat konfirmasi dan nilai loading faktor antara $0,6 - 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *exploratory* sedangkan untuk penelitian awal nilai loading faktor $0,5-0,6$ masih dapat diterima (Chin,1998).
 - ii. Nilai *Average variance extracted* (AVE) yang harus lebih besar dari $0,5$. Nilai AVE direkomendasikan lebih besar dari $0,5$ mempunyai arti bahwa 50% atau lebih varian dari indikator dapat dijelaskan.
 - b. Uji Validitas Diskriminan, uji dapat dilihat dari :
 - i. Nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,7$
 - ii. Akar kuadrat dari AVE untuk konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Fornell dan Larcker 1981)
 - c. Uji Reliabilitas, uji ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM ini dengan program aplikasi SmartPLS 2.0 M3, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dilakukan dengan melihat :
 - i. Nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari $0,7$, namun penggunaan *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan nilai *Composite Reliability*.
 - ii. Nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari $0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai $0,6-0,7$ untuk penelitian yang bersifat *exploratory*
3. Analisis struktural (*inner model*) untuk mengevaluasi hasil estimasi parameter *path coefficient* dan tingkat signifikansinya. Model structural ini dievaluasi dengan melihat :
- a. Nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali, *et.al* (2012), nilai *R-Square* $0,67$ menunjukkan model kuat, nilai $0,33$ menunjukkan model moderat dan nilai $0,19$ menunjukkan bahwa model lemah.
 - b. Nilai Signifikansi, untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur bootstrapping. Menurut Chin (1998). Nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) t-value $1,96$ untuk level signifikansi 5%.

PLS (*Partial Least Square*) digunakan karena tidak didasarkan pada banyak asumsi dan sampel yang digunakan relatif kecil sehingga alat ini cocok digunakan dalam penelitian ini. Perangkat lunak aplikasi yang digunakan adalah SmartPLS versi 2.0 M3.

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dari jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 (tiga puluh dua) responden yang berpartisipasi adalah wanita sebesar 53% sedangkan pria sebesar 47%. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 sebanyak 18 (delapan belas) orang atau sebesar 56%, jenjang pendidikan Strata 2 dan Diploma 3 sama besarnya, yaitu sebanyak masing-masing 5 (lima) orang atau sebesar 16%, jenjang pendidikan SLTA sebanyak 3 (tiga) orang atau sebesar 9% dan yang berjenjang

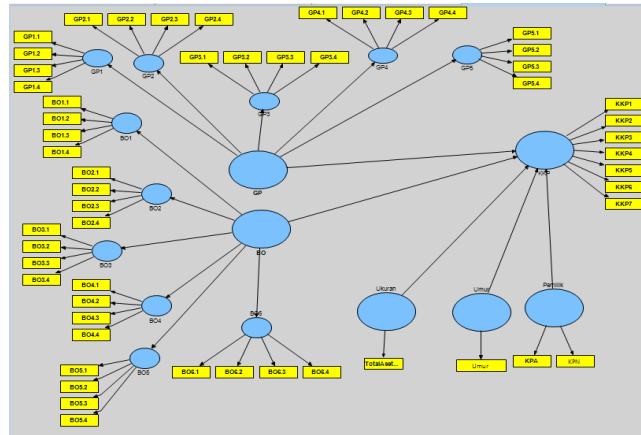
pendidikan Strata 3 hanya 1 (satu) orang atau sebesar 3% dari keseluruhan jumlah responden. Mayoritas responden berjenjang pendidikan S1, sehingga responden sudah cukup mapan dalam mengartikan maksud dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sehingga atas jawaban responden tersebut diharapkan dapat menggambarkan situasi yang sebenarnya mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada dan terjadi pada masing-masing perusahaan tempat responden bekerja.

Kebanyakan responden telah bekerja pada perusahaan antara 2 (dua) sampai 5 (lima) tahun yaitu sebanyak 19 (sembilan belas) orang atau sebesar 59%, sebanyak 5 (lima) orang atau sebesar 16% responden baru bekerja kurang dari 2 (dua) tahun, dan selebihnya ada yang telah antar 5 – 10 tahun sebanyak 4 (orang) atau sebesar 13% dan 4 (empat) orang atau sebanyak 13% lainnya telah bekerja lebih dari 10 (sepuluh) tahun. Bahwa 50% responden pernah mengikut brevet pajak dan 50% lainnya pernah mengikuti kursus, pelatihan, workshop dan seminar perpajakan. Sebanyak 22 (dua puluh dua) orang atau sebesar 69% responden adalah staff di perusahaan masing-masing, baik staff perpajakan, staff keuangan dan staff akunting, hanya 1 (satu) orang atau sebesar 3% menjabat sebagai supervisi dan sisanya sebesar 28% atau sebanyak 9 (sembilan) orang sebagai manajer di perusahaan tersebut.

Perusahaan responden yang terbesar memiliki total aset 22,4 triliyun dan yang terkecil memiliki total aset senilai 106,4 milyar rupiah sedangkan rata-rata total aset perusahaan responden adalah 5,2 triliyun. Data tersebut menunjukkan perbedaan yang jauh antara nilai terbesar dan terkecil. Umur perusahaan yang menjadi sampel penelitian menunjukkan nilai yang tertua adalah 60 tahun sedangkan perusahaan yang termuda adalah 9 tahun, umur perusahaan disini dihitung tanpa memperhatikan perubahan nama perusahaan dan tabel di atas juga menunjukkan rata-rata perusahaan berdiri selama 29,9 tahun yang artinya secara rata-rata perusahaan sudah cukup lama berdiri sehingga pengetahuan tentang perpajakan akan semakin baik. Kepemilikan perusahaan yang ditunjukkan dengan persentase saham yang dimiliki, menunjukkan bahwa ada perusahaan yang dimiliki seluruhnya oleh saham lokal atau saham nasional, namun demikian ada perusahaan yang hanya dimiliki oleh 9,91% saham lokal. Rata-rata perusahaan dimiliki oleh pemilik lokal, sebesar 88,2 % hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas dimiliki oleh pemilik nasional sehingga rasa cinta tanah air Indonesia diindikasikan lebih tinggi dan perwujudan rasa nasional tersebut akan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan pajak.

Gambar model struktural dalam penelitian ini sebagai berikut.

Gambar 2
MODEL STRUKTURAL



Uji Validitas

Output SmartPLS versi 2.0M3 untuk *loading factor* Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa hanya beberapa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7 sementara beberapa indikator menunjukkan nilai dibawah nilai yang disarankan, oleh karena itu beberapa indikator tersebut dikeluarkan dari konstruk untuk memenuhi validitas data (*convergent validity*) setelah itu didapat hampir semua konstruk menghasilkan nilai loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Untuk indikator GP1.3 dan GP4.3 memiliki nilai loading faktor sebesar 0.6 masih dianggap cukup (Chin 1998 dalam Ghazali, 2012).

Nilai *loading factor* indikator yang membentuk konstruk dimensi Budaya Organisasi, memiliki nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7 sementara banyak pula indikator yang menunjukkan nilai di bawah nilai yang disarankan, yaitu indikator BO1.1 sebesar 0,246270, BO2.2 sebesar 0,204505, BO2.4 sebesar 0,344713, BO3.1 sebesar 0,515620, BO4.2 sebesar 0,623522, BO5.1 sebesar 0,401242, BO6.1 sebesar 0,636379, BO6.2 sebesar 0,512880, oleh karena itu indikator tersebut akan dikeluarkan dari konstruk masing-masing dimensi pembentuk Budaya Organisasi yaitu dimensi Budaya Organisasi berorientasi proses (BO1), budaya organisasi berorientasi pada pegawai (BO2), budaya yang bersifat parochial (BO3), budaya dengan sistem terbuka (BO4), budaya dengan kontrol yang lemah (BO5), dan budaya yang normatif (BO6) untuk memenuhi validitas data (*convergent validity*). Dari hasil yang diperoleh tidak ada lagi loading faktor baik pada *first order* maupun dari *second order* tersebut yang memiliki nilai di bawah nilai yang disarankan atau dengan semua nilai loading faktor > 0,70, sehingga indikator-indikator yang membentuk dimensi-dimensi budaya tersebut adalah valid.

Setelah melihat hasil pendekatan *second order* dari masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, kini akan dilihat kualitas data dari keseluruhan model, karena validitas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sudah dijabarkan di atas, kini kepemilikan, ukuran, umur dan kepatuhan kewajiban pajak seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini,

Tabel3.
OUTER LOADING KEPEMILIKAN, UKURAN,
UMUR PERUSAHAAN DAN KEPATUHAN

	KKP	Kepemilikan	Ukuran	Umur
KKP1	0.910349			
KKP2	0.862390			
KKP3	0.732035			
KKP4	0.652836			
KKP5	0.673831			
KKP6	0.697808			
KKP7	0.748756			
KPN		1.000.000		
Total Aset			1.000.000	
Umur				1.000.000

Sumber : *Output SmartPLS 2.0 M3, 2013*

Tabel di atas ini menunjukkan bahwa beberapa *loading factor* indikator yang membentuk konstruk Kepatuhan Kewajiban Pajak (KKP) memenuhi nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7 sementara beberapa indikator menunjukkan nilai 0,6 namun jika dibulatkan maka akan memenuhi nilai yang disarankan, yaitu indikator KKP4 sebesar 0,652836, KKP5 sebesar 0.673831, KKP6 sebesar 0.697808; dan karena itu indikator tersebut dianggap memenuhi validitas data (*convergent validity*). Tabel di atas juga menunjukkan konstruk kepemilikan > 0,7 atau sebesar 1, sehingga indikator kepemilikan nasional tersebut tersebut valid. Konstruk Ukuran dan konstruk Umur juga mempunyai nilai > 0,7 atau sebesar 1 yang berarti sempurna, hal itu dapat disebabkan karena konstruk tersebut didapat hanya dari satu indikator.

Lebih lanjut, indikator reflektif juga perlu diuji *discriminant validity* dengan *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Besarnya nilai *cross loading* dapat dilihat pada tabel yang terdapat dalam lampiran penelitian ini. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) dan *communality* yang dihasilkan oleh masing-masing konstruk. Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Nilai AVE dan *Communality* dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE dan *communality* di atas 0,50 sehingga memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Hasil menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk konstruk Budaya Organisasi (BO) sebesar 0,922057; konstruk Gaya Kepemimpinan (GP) sebesar 0,892940; konstruk Kepemilikan sebesar 1; konstruk Ukuran sebesar 1; konstruk Umur sebesar 1; dan konstruk KKP sebesar

0,903837; hal ini menunjukkan bahwa semua indikator konstruk pada model yang diestimasi adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas. Nilai *composite reliability* terendah yang memenuhi syarat adalah sebesar 0,724027 pada konstruk Budaya Organisasi yang berorientasi pada pekerja (BO2) dan konstruk tertinggi adalah sebesar 1 pada konstruk Kepemilikan perusahaan, Ukuran perusahaan dan Umur perusahaan. Uji reliabilitas juga bisa dilihat dengan *Cronbach's Alpha* Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6 dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk hampir semua konstruk berada di atas 0,6, hanya konstruk BO2 (Budaya yang berorientasi pada pekerja) yang memiliki nilai sebesar 0,237726. Nilai terendah yang memenuhi syarat adalah sebesar 0,616303 pada konstruk Budaya organisasi yang normatif (BO6). Namun demikian penggunaan *cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk (Ghozali, 2012).

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian terhadap model struktural ini dilakukan dengan melihat R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*.

Tabel 4.
R-SQUARE

	R Square
BO	
BO1	0.532968
BO2	0.691637
BO3	0.622063
BO4	0.771765
BO5	0.379368
BO6	0.616788
GP	
GP1	0.024290
GP2	0.117895
GP3	0.082886
GP4	0.755271
GP5	0.874995
KKP	0.400339
Kepemilikan	
Ukuran	
Umur	

Sumber : *Output SmartPLS 2.0M3, 2013*

Hasil menunjukkan nilai R-square pada gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif (GP1) dan gaya otoriter (GP3) memiliki nilai yang rendah yaitu masing-masing 0,0242 dan 0,0828 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya partisipatif dan otoriter sangat kecil dalam penelitian ini hal tersebut dapat disebabkan karena kepatuhan terhadap kewajiban pajak sudah merupakan

peraturan yang baku yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan pajak yang berlaku dan sikap otoriter dalam organisasi perusahaan tidak diperlukan, melihat bahwa responden dari perusahaan tersebut rata-rata sudah mengikuti brevet pajak, pelatihan maupun seminar, sehingga cukup matang dalam pengetahuan mengenai perpajakan maka kepatuhan kewajiban pajak ini tidak dipengaruhi oleh sikap yang otoriter.

Gaya kepemimpinan yang bersifat pengasuh memiliki pengaruh yang lebih besar dari gaya partisipatif dan gaya otoriter yaitu sebesar 0,1178, dalam hal ini terlihat dalam situasi penelitian ini perhatian pemimpin terhadap bawahan memiliki sedikit peran daripada sikap yang otoriter ini. Berbeda dengan ketiga gaya yang telah disebutkan, gaya birokratis dan gaya yang berorientasi pada tugas memiliki pengaruh yang sangat besar, ini dapat dilihat dalam tabel 4.13 di atas bahwa nilai *R-square* kedua gaya tersebut, masing-masing sebesar 0,7552 dan 0,8749. Gaya yang berorientasi pada tugas dan gaya birokratis lebih besar pengaruhnya terhadap variabel gaya kepemimpinan dapat menjelaskan bahwa pemimpin mengharapkan pegawainya dalam melaksanakan kewajiban pajak yang sesuai dengan peraturan pajak sangat menekankan kedisiplinan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Gaya yang seperti ini terbukti mampu untuk meningkatkan kepatuhan badan dalam memenuhi kewajiban pajaknya.

Konstruksi dimensi Budaya Organisasi *Loose Control* (BO5) sebesar 0,3793 adalah nilai yang paling rendah jika dibandingkan dengan dimensi budaya organisasi lainnya, hal ini memprediksikan bahwa budaya organisasi yang memiliki kontrol lemah tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya organisasi, dan budaya dengan model ini tidak diperlukan untuk menciptakan kondisi budaya yang patuh terhadap kewajiban perpajakan.

Nilai *R-Square* pada Kepatuhan Kewajiban Pajak (KKP) yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (GP), Budaya Organisasi (BO), Ukuran, Umur dan Kepemilikan yaitu sebesar 0,4003 artinya bahwa variabel-variabel laten eksogen dalam penelitian ini mampu mempengaruhi Kepatuhan Kewajiban Pajak walaupun hanya sebesar 40,03% saja atau dengan kata lain model ini penelitian ini tergolong di atas moderat, hal ini dinilai dari nilai *R-Square* 0,67 menunjukkan model kuat, nilai 0,33 menunjukkan model moderat dan 0,19 menunjukkan model lemah (Chin 1998). Sementara itu sebesar 50,67 % Kepatuhan Kewajiban Pajak tersebut dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesa

Setelah model struktural dievaluasi dengan melihat nilai *R-square* dan diketahui model dalam penelitian ini tergolong moderat, lebih lanjut peneliti ingin mengetahui jawaban atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan nilai T-Statistik, sebagai berikut :

Tabel 5.
Path Coefisien (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
BO -> BO1	0.730047	0.744309	0.074110	0.074110	9.850.864
BO -> BO2	0.831647	0.840948	0.043540	0.043540	19.100.768
BO -> BO3	0.788710	0.791062	0.057288	0.057288	13.767.530
BO -> BO4	0.878501	0.877793	0.020914	0.020914	42.004.774
BO -> BO5	0.615929	0.641632	0.072193	0.072193	8.531.724
BO -> BO6	0.785358	0.790423	0.059230	0.059230	13.259.503
BO -> KKP	-0.452980	-0.457212	0.068768	0.068768	6.587.038
GP -> GP1	0.155853	0.206745	0.136190	0.136190	1.144.380
GP -> GP2	0.343358	0.388960	0.085601	0.085601	4.011.148
GP -> GP3	-0.287899	-0.312579	0.097600	0.097600	2.949.787
GP -> GP4	0.869063	0.877816	0.027086	0.027086	32.085.267
GP -> GP5	0.935411	0.938301	0.008277	0.008277	113.016.583
GP -> KKP	0.199108	0.177742	0.108800	0.108800	1.830.039
Kepemilikan -> KKP	0.011286	0.012344	0.062221	0.062221	0.181393
Ukuran -> KKP	0.179400	0.192909	0.074357	0.074357	2.412.706
Umur -> KKP	-0.031633	-0.021341	0.087531	0.087531	0.361393

Sumber : *Output SmartPLS 2.0M3*, 2013

Hasil menunjukkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan (GP) dengan Kepatuhan Kewajiban Pajak (KKP) adalah tidak signifikan dengan T-statistik sebesar 1,830 ($< 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.199108 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan (GP) dengan Kepatuhan Kewajiban Pajak (KKP) adalah positif. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepatuhan kewajiban pajak adalah positif dan tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa, “Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepatuhan Kewajiban Pajak” ditolak.

Budaya Organisasi ternyata berpengaruh negatif terhadap Kepatuhan Kewajiban Pajak yang ditunjukkan dengan nilai koefisien *original sample estimate* sebesar -0,4529 namun signifikan pada tingkat 5% dengan T-statistik sebesar 6,587 ($> 1,96$). Berdasarkan hasil statistik pengaruh budaya organisasi terhadap kepatuhan kewajiban pajak adalah negatif, semakin baik budaya organisasi semakin rendah kepatuhan kewajiban pajak. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepatuhan Kewajiban Pajak” diterima.

Hubungan antara Ukuran Perusahaan dengan Kepatuhan Kewajiban Pajak (KKP) adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 2,412 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,1794 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Ukuran perusahaan yang dilihat dari total asetnya terhadap kepatuhan kewajiban pajak (KKP) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap Kepatuhan Kewajiban Pajak” diterima.

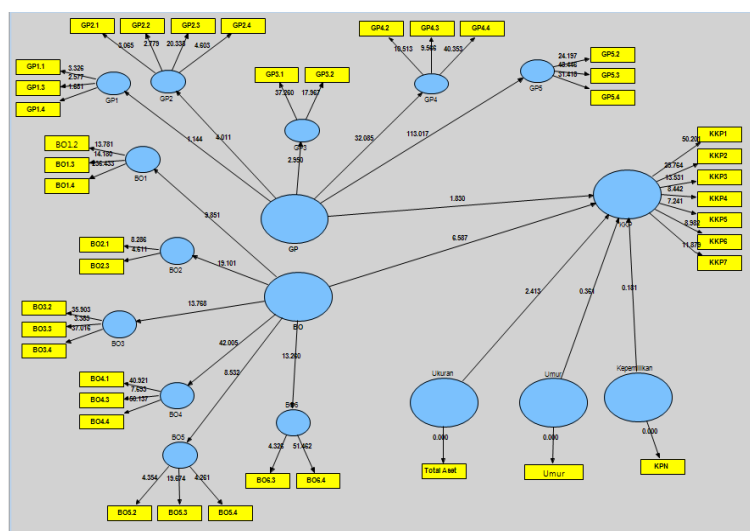
Berbeda dengan variabel lainnya, hubungan antara Umur perusahaan dengan Kepatuhan Kewajiban Pajak (KKP) tidak signifikan karena T-statistik hanya sebesar 0,3613 ($< 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah negatif yaitu sebesar 0,0316

yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara umur perusahaan dengan Kepatuhan Kewajiban Pajak (KKP) adalah negatif dan tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Umur perusahaan berpengaruh terhadap Kepatuhan Kewajiban Pajak” ditolak.

Sama seperti variabel umur, antara Kepemilikan perusahaan dengan Kepatuhan Kewajiban Pajak (KKP) memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan T-statistik sebesar 0,1813 ($< 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah negatif yaitu sebesar 0,0112 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemilikan dengan Kepatuhan Kewajiban Pajak (KKP) adalah negatif. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kepemilikan perusahaan berpengaruh terhadap Kepatuhan Kewajiban Pajak” ditolak. Ringkasan atas pengujian hipotesa yang penulis ajukan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Gambar 3.

OUTPUT BOOTSTRAPPING



Sumber : *Output* SmartPLS 2.0M3, 2013

Berdasarkan nilai koefisien *original sample estimate* maka diperoleh bahwa nilai tertinggi yang mempengaruhi Kepatuhan Kewajiban Pajak (KKP) adalah pada Gaya Kepemimpinan yaitu sebesar 0,1991. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kepatuhan Kewajiban Pajak lebih tinggi daripada pengaruh antara ukuran perusahaan terhadap Kepatuhan Kewajiban Pajak sebesar 0,1794. Pengaruh positif dari gaya kepemimpinan tersebut menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang baik akan mengerti gaya yang tepat untuk diterapkan pada perusahaan untuk menciptakan tingkat kepatuhan pajak yang tinggi, walaupun koefisien gaya kepemimpinan tidak terlalu besar, namun hal tersebut memprediksi bahwa kepatuhan kewajiban pajak dapat dibangun oleh seorang pemimpin dengan gaya yang tepat untuk situasi yang terjadi.

Koefisien parameter budaya organisasi yang menunjukkan nilai -0,4529, sedikit aneh jika dilihat dari teori yang ada, bahwa semakin baik budaya organisasi

yang dibentuk akan semakin rendah tingkat kepatuhan kewajiban pajaknya. Walau demikian pengaruh budaya organisasi terhadap kepatuhan kewajiban pajak adalah signifikan pada tingkat 5% (Chin, 1998), bisa jadi budaya organisasi tidak langsung mempengaruhi kepatuhan kewajiban pajak tetapi melalui gaya kepemimpinan, ukuran dan kepemilikan perusahaan terlebih dahulu.

Begitu pula dengan variabel ukuran perusahaan mempunyai nilai koefisien parameter sebesar 0,1794 yang menunjukkan bahwa ukuran perusahaan yang diindikasikan dari total asetnya akan mampu meningkatkan kepatuhan kewajiban pajak artinya semakin besar perusahaan tersebut maka kecenderungan perusahaan tersebut untuk bertindak patuh terhadap peraturan perpajakan. Hal ini sejalan dengan karakteristik perusahaan yang menjadi responden dalam penelitian ini bahwa perusahaan sektor properti dan *real estate* dan konstruksi memiliki penghasilan yang bersifat final, sehingga setiap kali ada transaksi yang terkait dengan penghasilan akan langsung dikenakan Pajak Penghasilan (PPh) final. Kemudahan teknis dalam hal pemotongan dan pemungutan PPh final membuat perusahaan sektor properti dan konstruksi ini lebih patuh dalam pembayaran pajaknya. Hal tersebut juga sejalan dengan pembatasan yang penulis buat dalam mengukur kepatuhan tersebut dimana peneliti melihat kepatuhan pada ketepatan waktu dalam pelaporan dan pembayarannya sehingga tidaklah sulit untuk wajib pajak yang tinggal melaporkan pemotongan atau pemungutan pajaknya tepat pada waktunya.

Variabel yang paling tidak dominan adalah kepemilikan yaitu dengan koefisien parameter terkecil yaitu sebesar 0,0112 dan tidak signifikan pada 5%, artinya bahwa kepemilikan saham nasional tidak serta merta meningkatkan kepatuhan kewajiban pajak. Hal ini terlihat tidak sejalan dengan teori bakti yang mengatakan bahwa bukti tanda baktinya warga negara terhadap negaranya dalam bentuk pembayaran pajak (Brotodiharjo, 2008). Teori bakti tersebut mengharapkan bahwa dengan semakin tingginya saham nasional maka kepatuhan akan semakin tinggi pula, hal ini didasarkan pada sikap nasionalis dan patriotis pemegang saham yang seharusnya berbakti pada Indonesia.

Kekuatan saham asing dapat saja mempengaruhi tingkat kepatuhan kewajiban pajak tersebut dan ini bisa sejalan dengan teori bakti namun tindakan berbakti tersebut dipandang dari kepemilikan saham asing dimana mereka lebih berbakti kepada negaranya sendiri daripada ke Indonesia. Dapat saja terjadi penyimpangan tersebut dalam kasus ini jika saham-saham nasional tersebut tidak seluruhnya mutlak dimiliki oleh saham lokal, dapat saja bahwa saham tersebut dimiliki lagi oleh pihak ketiga yang merupakan saham asing, namun indikasi tersebut tidak peneliti telusuri lebih jauh karena keterbatasan peneliti untuk mencari hubungan saham tersebut dengan pihak ketiga.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian model struktural menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 2.0 M3 menunjukkan bahwa model yang dibangun dalam penelitian sudah fit namun dari hasil yang diperoleh terhadap pengujian hipotesa yang diajukan tidak semua hipotesa tersebut dapat diterima tetapi ada juga yang diterima. Hasil pengujian dan analisa di atas, menyimpulkan beberapa hal, antara lain :

1. Pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kepatuhan tidak signifikan namun

- positif. Namun peran pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk bertindak patuh diperlukan dalam suatu perusahaan,
2. Berbeda dengan gaya kepemimpinan yang tidak signifikan terhadap kepatuhan, pada variabel budaya organisasi didapati pengaruhnya signifikan, membuktikan teori yang ada yang menyatakan semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kinerja perusahaan, yang terbukti dari penelitian ini bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada maka semakin tinggi tingkat kepatuhan kewajiban pajak.
 3. Ukuran perusahaan terbukti mempengaruhi tingkat kepatuhan sebesar 17,94%, semakin besar ukuran perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepatuhan perusahaan.
 4. Lamanya perusahaan berdiri atau yang disebut umur perusahaan berdasarkan hasil penelitian ternyata tidak terbukti mempengaruhi kepatuhan kewajiban pajak. Hal ini dapat membuktikan bahwa perusahaan properti yang baru berdiripun dapat lebih patuh daripada perusahaan yang sudah lama berdiri.
 5. Hal sama dengan umur perusahaan, bahwa kepemilikan perusahaan oleh saham nasional tidak serta merata membuat perusahaan semakin patuh, hal ini bukanlah tidak sejalan dengan teori bakti ataupun teori nasionalis, dari pembuktian yang penulis dapat bahwa memang kepemilikan nasional tidak berpengaruh terhadap kepatuhan di Indonesia hanya saja hal itu dapat disebabkan bahwa kepemilikan saham oleh asing dapat meningkatkan rasa bakti dan nasionalis mereka terhadap bangsa dan negaranya.

Secara keseluruhan dalam model penelitian ini, bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, ukuran, umur dan kepemilikan perusahaan berpengaruh sebesar 40.03% dan 59,97% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar lain sehingga kesimpulan dari penelitian dapat digeneralisir pada semua wajib pajak. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dari yang model yang ada untuk mengukur hubungan budaya organisasi terhadap kepatuhan kewajiban pajak secara tidak langsung misalnya melalui gaya kepemimpinan, atau ukuran perusahaan baru dihubungkan dengan kepatuhan kewajiban pajak. Penelitian selanjutnya juga diharapkan menggabungkan semua indikator kepatuhan dari segi pendaftaran diri wajib pajak, perhitungan, penyeteroran hingga pelaporannya juga agar pengukuran yang dilakukan dapat lebih tepat sasaran dan penelitian selanjutnya juga diharapkan mampu untuk menghubungkan atau menemukan pengaruh ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku dengan ilmu pajak ini. Penelitian selanjutnya juga dapat meneliti secara terpisah masing-masing gaya kepemimpinan dan masing-masing budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. (2002). *Budaya : Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi*. Jurnal Siasat Bisnis, Vol 1 (7), hal. 1-20
- Agus Sartono. (2001). *Kepemilikan Orang Dalam (Insider Ownership), Utang dan Kebijakan Dividen: Pengujian Empirik Teori Keagenan (Agency Theory)*. Jurnal Siasat Bisnis, Vol 2, hal.107-117

- Allingham, M.G. & I. Ajzen. (1991). *Predicting dishonest actions using the theory of planned behavior*. Journal of Research in Personality, Vol 25 (3), p.285-301
- Allingham, M.G. and A. Sandmo. (1972). *Income tax evasion: A theoretical Analysis*. Journal of Public Economics, Vol 1, p.323-338
- Almilia, L.S. & Retrinasari, I. (Juni, 2007). *Analisis Pengaruh Karakteristik perusahaan Terhadap Kelengkapan Pengungkapan Dalam Laporan Tahunan Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEJ*. Proceeding Seminar Nasional, Jakarta
- Andreas, B. (2003). *Peranan Budaya Perusahaan : Suatu Pendekatan Sistematis dalam Mengelola Perusahaan*. Jurnal Manajemen Prasetya Mulya, Mei, Vol 8 (14)
- Arikunto, S. (1996). *Prosedur penelitian; suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Baldry, J.C. (1987). *Income Tax Evasion and the Tax Schedule: Some Experimental Results*. Public Finance, No.422, p.357-383
- Blanthorne, C.M. (2000). *The Role of Opportunity and Beliefs On Tax Evasion: A Structural Equation Analysis*. Dissertation, Arizona State University.
- Bobek, D., & Richard C.H. (2003). *An Investigation of Theory of Planned Behavior and the Role of Moral Obligation in Tax Compliance*. Behavioral Research in Accounting, Vol 15.
- Bradley, M., G.A. Jarrell, & E. H. Kim. (1984). *On the Existence of an Optimal Capital Structure: Theory and Evidence*. The Journal of Finance, Vol 39, hal.857-878.
- Brotodihardjo, R.S. (1995). *Pengantar Ilmu Hukum Pajak*. Bandung: PT. Eresco.
- Bukhari, Z.Ullah.(2009). *Determinants of Organizational Citizenship Behavior in Pakistan International*. Review of Business Research Papers March, Vol 5 (2), p.132-150
- Chemmanur, T & Fulghieri, P. (1995). *Information production, private equity financing, and the going public decision*. Working Paper. Columbia University.
- Chen, L.Y. (2004). *Examining The Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle – Size Firms of Taiwan*. The Journal of Amerika of American Academy of Business. Cambridge. September 5. Vol 1 (2). p.432-438
- Darmawan, D.R.B. (2010). *Faktor Sosial Psikologis yang Mempengaruhi tingkat Kepatuhan Pajak : Studi Empiris di Daerah Perkantoran di Jakarta Utara*. Jakarta. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Trisakti.
- Davis, S. (1984). *Managing Corporate Culture*. Cambridge, MA : Belinger.
- Erard, B. & Feinstein, J.S.(1994). *Honesty and evasion in the tax compliance game*. RAND Journal of Economics.
- Fama, E.F & French, K.R. (1998). *Taxes, Financing Decision, and Firm Value*, The Journal of Finance June, Vol 53 (3), pp.819-843
- Fama, E.F. (1978), *The Effect of a Firm Investment and Financing Decision on The Welfare of Its Security Holders*. American Economic Review, Vol 68 pp. 272-280
- Fitriani. (2001). *Signifikansi Perbedaan Tingkat Kelengkapan Pengungkapan Wajib dan Sukarela Pada Laporan Keuangan Perusahaan Publik yang Terdaftar di bursa Efek Jakarta*. Simposium Nasional Akuntansi IV.

- Fuad Mas'ud. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2012). *SmartPLS 2.0 M3 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. & Donnelly. (1991). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. (Alih Bahasa : Agus Darma). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gunadi. (2004). *Rasionalitas Reformasi Administrasi Perpajakan* disarikan dari Naskah Pidato pengukuhan sebagai guru besar pada Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia tanggal 13 Maret 2004 berjudul *Reformasi Administrasi Perpajakan Dalam Rangka Kontribusi Menuju Good Governance*, [URL:http://www.infopajak.com/berita/170504bi1.htm](http://www.infopajak.com/berita/170504bi1.htm), sumber: Bisnis Indonesia tanggal 17 Mei 2004.
- Gunadi. (2004). *Reformasi Administrasi Perpajakan dalam Rangka Kontribusi Menuju Good Governance*. Jakarta.
- Hair, J.E., R.E. Anderson, R.L. Tatham, & W.C. Back. (1995). *Multivariate Data Analysis*, 4th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Haryono, S. & Wardoyo, P. (2012). *Structural Equation Modeling untuk Penelitian Menggunakan Amos 18.0*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hayuningtyas, P. (2007). *Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. Skripsi S1. Tidak Dipublikasikan. FE UNS. Surakarta.
- Hersey P, & Blanchard K. H., (1969). *Life Cycle Theory of Leadership*. Training and Development Journal, Vol 23(2), p.26-34
- Hersey, P & Blanchard, K. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Hodgetts, R.M., Luthan, F. (Eds 3.1997). *International Management*. Singapore: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hofstede, G. (1997). *Leadership in Global Environment; case study of some countries in The World*. Indonesia.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayu, D. & Sander, G. (1990). *Measuring Organizational Cultures : A Qualitative Study Across Twenty Cases*, *Administrative Science Quarterly*, 35 : 285-316.
- Holmström, B & Tirole, J. (1993). *Market liquidity and performance monitoring*. Journal of Political Economy, Vol 101, pp.678-709
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Jatiningsih, Y.R. (2004). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Reputasi KAP, Profitabilitas dan Tipe Kepemilikan Perusahaan Terhadap Luas Voluntary Disclosure Laporan Tahunan*. Skripsi S-1, Universitas Sebelas Maret.

- Kaihatu, T.S. & Wahyu A.R. (2007). *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Hidup Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Extra Peran: Study pada Guru- Guru SMU di Kota Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Maret, Vol 98 (1), p.49-61.
- Karanta, M., Hakkan, M., Ingrid, M., & Gunnar, O. (2000. Oct 12). *A Citizen's Perspective on Public Sector Performance and Service Delivery. Progress in Measurement and Modelling of Data from Swedish Taxpayer Survey*. Dipresentasikan di European Evaluation Society EES Conference. Loussanne.
- Keputusan Menteri Keuangan No. 235/KMK.04/2003 tentang *Kriteria Wajib Pajak Patuh*.
- Kerlinger, N.F. (1995). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Cetakan Keempat. Alih Bahasa Landung R. Simatupang. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Khun, A. (2006). *Pengaruh Komunikasi dan Pemahaman UU Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Trisakti.
- Kinsey, K.A. (1984, Dec). *Survey Data on Tax Compliance: A Compendium and Review*. American Bar Foundation Tax Compliance Working Paper 84-1. American Bar Foundation, Chicago.
- Kinsey, K.A. (1987). *Theories and Models of Tax Cheating*. American Bar Association. Working Paper No. 8717, Chicago.
- Kotter J.P. & Heskett J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.
- Kuswadi. (2005). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Leland, H.E., & D.H. Pyle. (1977). *Informational Asymmetries, Financial Structure and Financial Intermediation*. Journal of Finance, Vol 32, p. 371-387
- Lievens, F & Frederik, A.(2004). *Confirmatory factor analysis and invariance of an organizational citizenship behaviour measure across samples in a Dutch-speaking context*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol 77. p.299–306
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin AndikaYuwono dkk. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit BP-UNDIP.
- Mustafa, Z.E.Q. & Wijaya T. (2012). *Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS Amos*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Mulyani, E.S. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Mustikasari, E. (2007, Juli 26-28). *Kajian Empiris tentang Kepatuhan Wajib Pajak Badan Di Perusahaan Industri Pengolahan Di Surabaya*. Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar. Indonesia.
- Nachrowi, D. (2006). *Ekonometrika: Pendekatan Populer dan Praktis Untuk Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta: Penerbit Lembaga Penerbit FE UI.
- Nasucha, Chaizi. (2004). *Reformasi Administrasi Publik : Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Nawawi, H. (1998). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.

- Nazir, Moh. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nurmantu, S. (2003). *Pengantar Perpajakan*. Jakarta: Kelompok Yayasan Obor.
- Payamta. (2003). *Gaya Kepemimpinan : Perkembangan dan Kepemimpinan Dalam Era Global*. Telaah , September No. 13
- Peraturan pemerintah nomor 80 tahun 2007 tentang tata cara pelaksanaan hak dan kewajiban perpajakan berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 1983 tentang ketentuan umum dan tata cara perpajakan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan undang-undang nomor 28 tahun 2007.
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 192/PMK.03/2007 Tentang Tata Cara Penetapan Wajib Pajak Dengan Kriteria Tertentu Dalam Rangka Pengembalian Pendahuluan Kelebihan Pembayaran Pajak.
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 74/PMK.03/2012 Tentang Tata Cara Penetapan Dan Pencabutan Penetapan Wajib Pajak Dengan Kriteria Tertentu Dalam Rangka Pengembalian Pendahuluan Kelebihan Pembayaran Pajak
- Preffer, J. (2002). *Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Roades, S.C. (1999). *The Impact of Multiple Component Reporting on ax Compliance and Audit Strategis*. The Accounting Review. January, Vol 74 (1), p.63-85.
- Robbins, S.P. (2002). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Jilid 2. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior*. eleventh edition. Pearson Education: Prentice Hall International, Inc.
- Roth, J.A., Scholz, J.T & Witte, A.D. (eds_. 1989). *Taxpayer Compliance. An Agenda for Research, I*. Philadelphia, P.A.: Universtity of Pennsylvania Press.
- Sampe Tondok, Marcellus & Rita Andarika. (2004). *Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal PSYCHE, Vol 1 (1), p. 35-49
- Santoso, S. (2008, Oct). *Analisis Risiko Ketidapatuhan Wajib Pajak Sebagai Dasar Peningkatan Kepatuhan Wajib Pajak : Penelitian terhadap Wajib Pajak Badan Di Indonesia*. Jurnal Keuangan Publik, Vol 5 (1), Hal. 85-137.
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 3rd editin, John Willey & Sons.
- Setyawan, S & Suprpti, E. (2004). *Perpajakan*. Malang: Bayu Media.
- Schipper, Katherine & Smith, A. (1986). *A comparison of equity carve-outs and seasoned equity offerings: Share price effects and corporate restructuring*. Journal of Financial Economics Vol 15, p.153–186.
- Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Siahaan, M.P. (2004). *Utang Pajak, Pemenuhan Kewajiban, dan Penagihan Pajak Dengan Surat Paksa*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sigit, S. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Lukman Offset.
- Singarimbun, M & Efendi, S (ed.1989). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Singh-Sengupta, S. (1997). *Leadership : A Style or an Influence Process*. Ijir,

- january, vol 32 (32), p.265-286
- Solso, R.L. (1998). *Cognitive Psychology*, 5th ed., Boston, MA: Allyn and Bacon..
- Steers, R.M. (1980). *Efektifitas Organisasi*. Diterjemahkan oleh Magdalena Jamin. Jakarta:Penerbit Lembaga Penerbitan dan Pembinaan Manajemen.
- Shudarsan, S., Henry, F., Korth, Abraham, Sillberschatz. (2002). *Database System Concepts*. Newyork: McGraw-Hill.
- Sudarmadi. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung; Penerbit Alfabeta).
- Sumitro, Rohmat. (1990). *Azas dan Dasar Perpajakan*. Bandung: PT Eresco.
- Suryadi. (2006, Apr). *Model Hubungan Kausal Kesadaran, Pelayanan, Kepatuhan Wajib Pajak dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Penerimaan Pajak: Suatu Survei Di Wilayah Jawa Timur*. Jurnal Keuangan Publik, Vol 4 (1), p.105-121
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang nomor 16 tahun 2000 tentang perubahan kedua atas undang-undang nomor 6 tahun 1983 tentang ketentuan umum dan tata cara perpajakan.
- Undang-undang nomor 28 tahun 2007 tentang perubahan ketiga atas undang-undang nomor 6 tahun 1983 tentang ketentuan umum dan tata cara perpajakan.
- Undang-undang nomor 9 tahun 1994 tentang perubahan atas undang-undang nomor 6 tahun 1983 tentang ketentuan umum dan tata cara perpajakan.
- Undang-undang nomor 6 Tahun 1983 tentang ketentuan umum dan tata cara perpajakan.
- Wahyudi & Akdon. (2005). *Manajemen Konflik dalam Organisasi : Pedoman Praktis bagi Pemimpin Efektif*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Waluyo & Wirawan B.I. (2003). *Perpajakan Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Waluyo. (2010). *Perpajakan Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Yitzhaki, S. (1974). *A Note on Income Tax Evasion: A Theoretical Analysis*. Journal of Public Economics, Vol 3 (2), p.201-202
- Yukl, G. (1994). *Leadership in Organizations*, Third Edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Zain, M. (2008). *Manajemen Perpajakan*. Edisi 3. Jakarta: Penerbit Salemba Empat