

# **FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEMERIKSA PAJAK**

**PRADANA PUTRA NUGRAHA  
8335118404**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**Program Studi S1 Akuntansi  
Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Jakarta  
2017**

***FACTORS – FACTORS AFFECTING PERFORMANCE TAX  
AUDIT***

**PRADANA PUTRA NUGRAHA  
8335118404**



*Skripsi is Submitted as one of the requirements to earn Bachelor Degree in  
Economics*

**S1 Accounting Study Program  
Accounting Department  
Faculty of Economic  
State University of Jakarta  
2017**

## ABSTRAK

Pradana Putra Nugraha, 2017: Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak. Dosen Pembimbing: (1) Tresno Ekajaya, SE.M.Ak, ; (2) Nuramalia Hasanah, SE,M.Ak,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui factor – factor yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan, pengalaman, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pemeriksa pajak.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan pada karyawan atau petugas fungsional bidang pemeriksaan pajak di KPP Pulogadung Jakarta Timur. Sampel yang digunakan sebanyak 31 petugas fungsional pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung Jakarta Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang diteliti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemeriksa pajak. Pengalaman yang dimiliki oleh pemeriksa pajak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Motivasi yang ada didalam diri seorang pemeriksa pajak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Hasil Uji F menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen berpengaruh secara bersama-sama secara signifikan terhadap variabel dependen. Kompensasi finansial yang didapatkan oleh pemeriksa pajak memiliki pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Koefisien determinasi dari lima variabel independen adalah sebesar 94,7%.

**Kata kunci : Pelatihan, pengalaman, motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, kinerja pemeriksa pajak.**

## **ABSTRACT**

*Pradana Putra Nugraha, 2017: Factors - Factors Influencing Performance Tax Audit. Supervisor: (1) Tresno Ekajaya, SE.M.Ak.; (2) Nuramalia Hasanah, SE, M. Ak,*

*This study aims to determine the factors - factors that affect the performance of tax inspectors.*

*Independent variables used in this study is the training, experience, motivation, leadership style, and financial compensation. While the dependent variable is the performance of tax inspectors.*

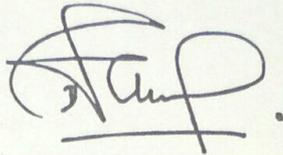
*This study uses primary data obtained from questionnaires conducted on the employees or officers of tax audits in the field of functional KPP Pulogadung in East Jakarta. Samples used as many as 31 officers functional tax inspectors STO Pulogadung in East Jakarta. The method used in this research is multiple linear regression analysis.*

*From the result of t test indicate that the variables of the training under study have a significant positive effect on the performance of tax inspector. The experience owned by the tax inspector has a significant influence on the performance of tax auditors. The motivation that exists within a tax inspector has a significant influence on the performance of tax auditors. Leadership style applied by the head office has an influence on the performance of tax auditors. F-test results show that all independent variables significantly affect the dependent variable simultaneously. Financial compensation earned by the tax inspector has an influence on the performance of tax auditors. The coefficient of determination of five independent variables is 94.7%.*

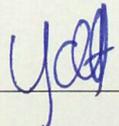
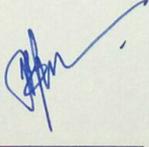
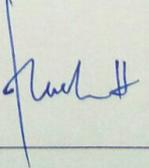
***Keyword: Training, experience, motivation, leadership style, financial compensation, performance tax inspectors***

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, ES, M.Bus  
NIP. 19671207 19920 3 1001

Nama	Jabatan	Tandan Tangan	tanggal
<u>Dr. I Gusti Ketut Agung Ulupui S.E.,M.Si.Ak</u> NIP: 19661213 199303 2 003	Ketua		18/8/17.
<u>Santi Susanti, S.Pd, M.Ak.</u> NIP. 19770113 200501 2 002	Penguji Ahli I		14/8/17.
<u>Muhammad Yasser Arafat, SE, Akt,M.M</u> NIP. 19780621 200801 2 011	Penguji Ahli II		14 Agustus 2017.
<u>Tresno Eka Jaya, SE., M.Ak.</u> NIP. 19741105 200604 1 001	Pembimbing I		18/8/17.
<u>Nuramalia Hasanah, SE., M.Ak</u> NIP. 19770617 200812 2 001	Pembimbing II		22/8/17.

Tanggal Lulus : 02 Agustus 2017.

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi Negeri lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Agustus 2017  
Yang Membuat Pernyataan



Pradana Putra Nugraha  
No. Reg. 8335118404

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak”. Banyaknya kendala yang dihadapi demi menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwasanya dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak sehingga akhirnya segalanya dapat terselesaikan. Dalam kesempatan berharga ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Dedi Purwarna ES, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Dr. I Gusti Ketut Agung Ulupui, S.E.,M.Si.Ak selaku Koordinator Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jakarta.
4. Bapak Tresno Ekajaya, S.E.M.Ak, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, memberi banyak masukan dan saran yang berarti serta support dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Nuramalia Hasanah, SE, M.Ak selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dukungan, doa, dan memberi banyak masukan serta saran yang berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

6. Orang tua dan adik tercinta yang telah melimpahkan kasih sayang dukungan, inspirasi, masukan, kritikan, motivasi dan solusi yang membuat penulis menjadi manusia yang kuat.
7. Rekan-rekan satu perjuangan Nanda, Fikri, Thoriq, Yogi, Fanio, dkk S1 AKUNTANSI NR B 2011 yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah memberi semangat dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Maryanti Oktaviani, S.H, yang telah memberikan semangat hidup, semangat juang, memberikan pengertian, serta selalu memberikan senyuman kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan di WSG & Company yang selalu memberikan semangat dan support.
10. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan didalam skripsi ini. Maka kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk menjadikan lebih baik. Semoga skripsi ini bermanfaat kemudian nanti, terima kasih.

Jakarta, Agustus 2017

Pradana Putra Nugraha

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Kegunaan Penelitian .....	12
<b>BAB II KAJIAN TEORITIK</b>	
A. Deskripsi Konseptual .....	13
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	37
C. Kerangka Teoritik.....	41
D. Perumusan Hipotesis Penelitian .....	43
<b>BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian.....	50
B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	51
C. Metode Penelitian.....	51
D. Populasi atau Sampling atau Jenis dan Sumber Data .....	52
E. Teknik Pengumpulan Data.....	59
F. Teknik Analisis Data.....	59

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	72
B. Pengujian Hipotesis.....	105
C. Pembahasan.....	108

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	118
B. Implikasi.....	122
C. Saran Penelitian.....	125

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>127</b>
----------------------------	------------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>130</b>
----------------------	------------



## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
I.1	Target dan Perbandingan Realisasi APBN 2014-2016	7
II.1	Review Penelitian Terdahulu	39
III.1	Operasionalisasi Variabel X <sub>1</sub>	53
III.1	Operasionalisme Variabel X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub>	54
III.1	Operasionalisme Variabel X <sub>4</sub> , X <sub>5</sub> dan Y	55
III.2	Pengukuran Terhadap Variabel Independen	60
III.3	Validitas Pelatihan (X1)	61
III.4	Validitas Pengalaman Kerja (X2)	62
III.5	Validitas Motivasi Kerja (X3)	62-63
III.6	Validitas Gaya Kepemimpinan (X4)	63-64
III.7	Validitas Kompensasi Finansial (X5)	64
III.8	Validitas Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	65
III.9	Reliabilitas Kuesioner	66
IV.1	Deskriptif Statistik	74
IV.2	Distribusi Frekuensi Variabel Y	75
IV.3	Perhitungan Indikator Kinerja	76
IV.4	Distribusi Frekuensi Variabel X1	77
IV.5	Perhitungan Indikator X1	78
IV.6	Distribusi Frekuensi Variabel X2	79
IV.7	Perhitungan Indikator X2	80

IV.8	Distribusi Frekuensi Variabel X3	81
IV.9	Perhitungan Indikator X3	82-83
IV.10	Distribusi Frekuensi Variabel X4	83-84
IV.11	Perhitungan Indikator X4	85
IV.12	Distribusi Frekuensi Variabel X5	86
IV.13	Perhitungan Indikator X5	87
IV.14	Klaisifikasi Responden berdasarkan Umur	88
IV.15	Klasifikasi Responden berdasarkan Kelamin	88-89
IV.16	Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan	89
IV.17	r-Tabel	90-91
IV.18	Uji Validitas Variabel-variabel	91
IV.19	Validitas Variabel Pelatihan (X1)	92
IV.20	Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)	92-93
IV.21	Validitas Variabel Motivasi (X3)	93
IV.22	Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X4)	94
IV.23	Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X5)	94-95
IV.24	Validitas Variabel Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	95
IV.25	Uji Reliabilitas Variabel-variabel	96
IV.26	One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	98
IV.27	Uji Multikolinearitas	99
IV.28	Uji Heteroskedastisitas	100
IV.29	Regresi Berganda	102
IV.30	Hasil Uji Simultan (Annova)	107



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Judul	Halaman
I.1	Realisasi Pajak tahun 2014-2016 per mei	4
I.2	Target dan perbandingan realisasi APBN 2014-2016	7
II.1	Kerangka Pemikiran	42
IV.1	Grafik Histogram Variabel Y	75
IV.2	Grafik Histogram Variabel X1	78
IV.3	Grafik Histogram Variabel X2	80
IV.4	Grafik Histogram Variabel X3	82
IV.5	Grafik Histogram Variabel X4	84
IV.6	Grafik Histogram Variabel X5	86
IV.7	Grafik normal P-P Plots	97
IV.8	Grafik Scattreplots	101

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran I	Validitas Variabel Penelitian	130-137
Lampiran II	Tabel Reabilitas Variabel X dan Y	138-143

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengertian pajak dan pandangan para ahli dalam bidang tersebut memberikan berbagai definisi tentang pajak yang berbeda-beda, tetapi pada dasarnya definisi tersebut mempunyai tujuan yang sama. Sementara itu, pajak adalah kontribusi wajib kepada Negara yang terutang oleh wajib pajak orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 pasal 1 tentang perubahan ketiga atas Undang- Undang Nomor 6 tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan,

Tugas pokok Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yakni memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional dan terintegrasi, untuk mewujudkan hal tersebut KPP memerlukan SDM yang bermutu dan produktif. Peningkatan kinerja aparat KPP merupakan salah satu isu penting dalam reformasi kantor pajak, tuntutan akan peningkatan penerimaan, perbaikan-perbaikan dan perubahan mendasar dalam segala aspek perpajakan menjadi alasan dilakukan reformasi perpajakan dari waktu ke waktu, yang berupa penyempurnaan terhadap kebijakan perpajakan dan sistem administrasi perpajakan, agar basis pajak dapat semakin diperluas, sehingga potensi penerimaan pajak yang tersedia dapat

dipungut secara optimal dengan menjunjung asas keadilan sosial dan memberikan pelayanan prima kepada wajib pajak.

Pemeriksaan pajak merupakan upaya Direktorat Jendral pajak untuk menjalankan fungsi pengawasan yang telah diamanatkan oleh UU Perpajakan. Auditor Pajak adalah Direktorat Jendral Pajak yang berada dibawah Departemen Keuangan Republik Indonesia, bertanggung jawab atas penerimaan Negara dari sektor perpajakan dan penegakan hukum dalam pelaksanaan ketentuan perpajakan.

Aparat pelaksanaan DJP dilapangan adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yang mempunyai auditor-auditor khusus dalam fungsional pajak. Tanggung jawab Fungsional pajak adalah melakukan audit terhadap para Wajib Pajak tertentu untuk menilai apakah telah memenuhi ketentuan perundangan perpajakan.

Tujuan utama setiap institusi pemungut pajak adalah tercapainya penerimaan pajak yang optimal, yakni berimbangnya tingkat penerimaan pajak aktual (*actual revenue*) dengan penerimaan pajak potensial. Kepatuhan pajak (*tax compliance*) dalam hal ini diartikan bahwa wajib pajak mempunyai kesediaan untuk mematuhi kewajiban pajaknya sesuai aturan yang berlaku tanpa perlu diadakan pemeriksaan, investigasi seksama (*obstrusive investigation*), peringatan, ataupun ancaman dan penerapan sanksi baik hukum maupun administrasi, dengan demikian secara hipotesis bila semua wajib pajak mentaati dan patuh terhadap aturan-aturan perpajakan yang berlaku, maka selisih antara penerimaan pajak potensial dengan penerimaan pajak aktual menjadi 0 (nol).

Pemeriksaan pajak merupakan suatu mekanisme pengawasan dalam penerapan *self assessment* perpajakan di Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak. selain itu, pemeriksaan pajak juga merupakan sarana untuk meningkatkan penerimaan negara dan menciptakan keadilan bagi wajib pajak.

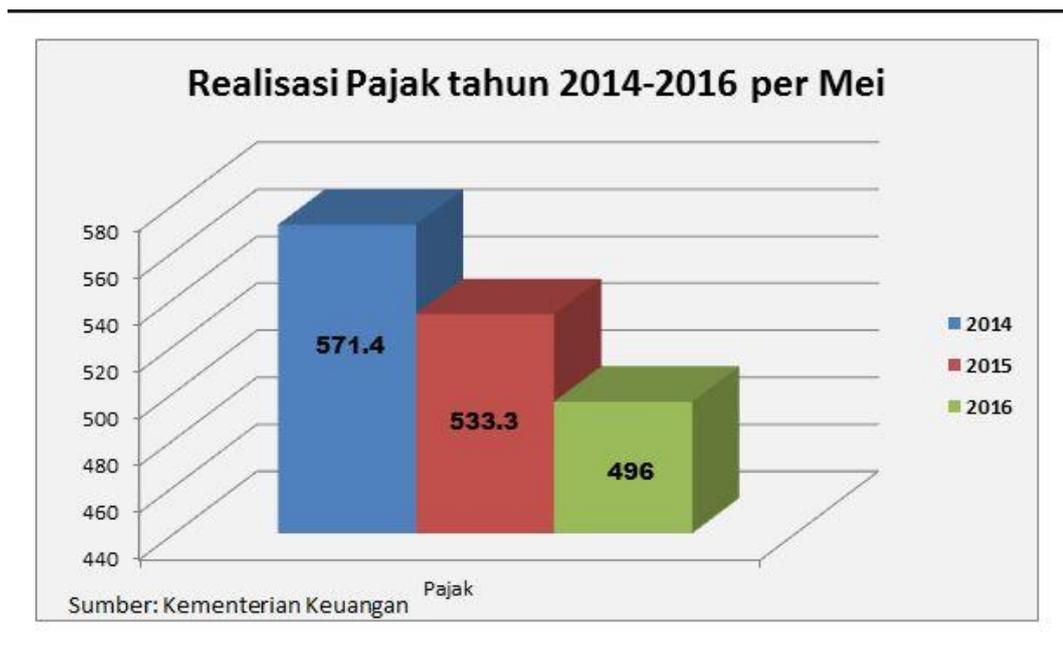
Dari sisi reformasi *administrative* misalnya diperkenalkan *online payment*, *e-filling*, *e-spt*, dan inovasi sistem informasi lainnya untuk mengurangi kontak langsung pembayar pajak dengan petugas pajak. Sistem *self assessment* membutuhkan kepatuhan sukarela wajib pajak yang diwujudkan jika terpenuhi unsur kesadaran perpajakan dan unsur tindakan penegak hukum. Melihat kenyataan saat ini tingkat kesadaran perpajakan masyarakat wajib pajak masih relative rendah maka diperlukan adanya tindakan penegakan hukum yang memadai dengan dilaksanakan melalui tindakan pemeriksaan, penyidikan, dan penagihan pajak.

Sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pemeriksa pajak, serta melihat luasnya jangkauan tugas, sementara jumlah petugas yang terbatas, maka efisiensi kerja adalah suatu kebutuhan utama. Dengan definisi efisiensi kerja yang tinggi maka pelaksanaan tugas pemeriksa pajak akan meningkat, pada akhirnya akan memberikan sumbangan yang tidak kecil terhadap tercapainya tujuan Direktorat Jendral Pajak (DJP), khususnya di dalam meningkatkan kepatuhan wajib pajak.

Pelaksanaan pemeriksaan diatur dalam serangkaian peraturan mengenai kebijakan pemeriksaan yang bertujuan untuk menjaga kualitas pemeriksaan dan

memberikan kepastian hukum dan rasa keadilan bagi wajib pajak. Hal ini diungkap dalam Peraturan Menteri Keuangan 202/PMK.03/2007 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bukti Permulaan Tindakan Pidana di Bidang Perpajakan pasal 6 ayat 2a yang menjelaskan syarat Pemeriksa Pajak yaitu telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup serta memiliki keterampilan sebagai pemeriksa bukti permulaan dan menggunakan keterampilannya serta cermat dan seksama akan tetapi digantikan dengan Peraturan Menteri Keuangan 239/PMK.03/2014 dalam Pasal 7.

Gambar I.1



Sumber : Kementrian Keuangan. (2016)

Dari gambar I.1 di atas, menunjukkan bahwa realisasi penerimaan pajak per Mei 2016 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2015. Dalam hal ini menandakan indikasi adanya kecurangan ataupun adanya oknum wajib pajak yang tidak membayar pajak dan melaporkan pajak pada tahun 2016.

Akibatnya, penerimaan Negara dari sektor perpajakan tidak mendapatkan hasil yang optimal, para wajib pajak yang tidak membayar ataupun melaporkan pajaknya akan mendapatkan pemeriksaan pajak yang dilakukan oleh KPP (Pemeriksa Pajak) kepada wajib pajak yang ternyata terbukti tidak membayar pajak dan melaporkan pajaknya pada tahun 2016.

Kinerja pemeriksa pajak dalam hal ini ialah hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi (perusahaan) yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensi, emosional, dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi/ perusahaan (Setiyaji, 2005).

Kinerja Pemeriksa Pajak diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja Pemeriksa Pajak merupakan kesuksesan yang dicapai seseorang dalam suatu pekerjaan (Ridho, 2015)

Peningkatan kinerja dapat dimulai dengan meningkatkan pendidikan dimulai dari mengadakan pelatihan pemeriksaan pajak yang berkelanjutan dan berkualitas, pelatihan dan pendidikan memiliki beberapa perbedaan yang diwujudkan dalam metode dan teknik yang digunakan oleh masing-masing program. Dalam program pelatihan hanya menekankan kepada latihan, praktek, dan

melakukan, sedangkan dalam program pendidikan biasanya melakukan hal yang sebaliknya dari pelatihan.

Konsep profesionalisme pemeriksa pajak menjadi hal yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia kantor Direktorat Jenderal Pajak. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia didasarkan bahwa sumber daya manusia merupakan asset penting, yang menjadi salah satu indikator keberhasilan Direktorat Jenderal Pajak (Nur Cahyani, 2007).

Melakukan dan mempunyai pengalaman dalam suatu pekerjaan di bidang tertentu dan dalam jangka waktu tertentu secara intensif yang menghasilkan kompetensi disebut dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja juga diperlukan dalam mendukung kinerja seorang pegawai. Dalam hal ini pengalaman yang dimiliki seseorang sangat dipengaruhi lingkungan kerjanya seiring berjalannya waktu. Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui selama ia bekerja, secara logika semakin lama seorang pemeriksa pajak bekerja di tempatnya bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatnya sesuai dengan pekerjaan yang pernah atau sedang dilakukan (Siagian, 2008:60).

Reformasi perpajakan dimulai tahun 1983 menerapkan system administrasi perpajakan dengan system self assessment, dimana system tersebut dapat meningkatkan partisipasi rakyat dalam hal pemenuhan kewajiban membayar pajak yang merupakan sumber penerimaan negara yang vital (Irwansyah Lubis, 2010). Oleh karena itu, dengan pengalaman kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Elisa, 2015).

Karena dengan memiliki pengalaman yang cukup, penyelesaian pemeriksaan baik itu pemeriksaan kantor maupun pemeriksaan lapangan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat serta sesuai dengan standar pemeriksaan. Suatu keberhasilan tim pemeriksa pajak Direktorat Jenderal Pajak dalam meningkatkan penerimaan Negara dari sektor pajak yakni penyelesaian perkara perpajakan (pemeriksaan).

Penerimaan Negara dari sektor perpajakan pada tahun 2016 dapat dilihat pada gambar I.2, grafik penerimaan pajak pada tahun 2016 per bulan Mei menunjukkan belum optimalnya penerimaan pajak, dapat dilihat dalam pencapaian target penerimaan pajak persentasenya baru sebesar 26,30% yaitu sebesar 406,9 (dalam Triliun Rupiah) dari target rancangan APBN yakni sebesar 1546,7 (dalam Triliun Rupiah).

Tabel Target dan Perbandingan Realisasi APBN

**Target dan Perbandingan Realisasi APBN\***  
**Tahun 2014-2016**

	APBN 2014			APBN 2015			APBN 2016		
	Target	Realisasi per Mei	% dari Target	Target	Realisasi	Realisasi per Mei	Target	Realisasi per Mei	% dari Target
<b>Penerimaan Pajak</b>	1280,4	442,2	34,50%	1489,3	435,3	29,20%	1546,7	406,9	26,30%
<b>Penerimaan Bukan Pajak</b>	385,4	129,2	33,40%	269,1	98	36,40%	273,8	89,1	32,50%
<b>Belanja Pemerintah Pusat</b>	1249,9	375,8	33,50%	1319,5	330	25,00%	1325,6	357,4	27,00%
<b>Belanja Daerah</b>	592,6	229,9	38,50%	664,6	274,7	41,30%	770,2	328,4	42,60%
<b>Defisit APBN</b>	<b>-175,4</b>	<b>-33,7</b>		<b>-222,5</b>	<b>-71,2</b>		<b>-273,2</b>	<b>-189,2</b>	

\*per bulan Mei berjalan dan dalam triliun rupiah  
Sumber: Kementerian Keuangan olahan

Tabel I.1  
Sumber: Kementerian Keuangan data olahan (2016)

Hasil kerja yang baik tidak lepas dari pentingnya para pemeriksa pajak memahami motivasi, dikarenakan dalam peningkatan suatu kinerja bekerja bereaksi pula terhadap kompensasi dan dalam persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi Pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika pegawai tersebut bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi yang rendah.

Perilaku seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan organisasi dilandasi oleh gaya kepemimpinan yang dimainkannya. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kemampuan motivasi, komunikasi, dan hubungan antar manusia. Tanpa kepemimpinan yang baik, sangat sulit untuk menjalankan fungsi manajemen dengan semestinya. Ruvendi (2005), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Setiap pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dengan baik akan diberikan suatu penghargaan atau *reward* atau kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Bentuk kompensasi dapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi (Hasibuan, 2002).

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa bagi pegawai baik berupa finansial ataupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap pegawai (Sihotang, 2007).

Kompensasi yang diterima pegawai sebagai bentuk balas jasa untuk kerja mereka, untuk itu dalam menentukan kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan karena hal ini menyangkut banyak faktor emosional (Handoko, 2004).

Didalam pemeriksa pajak sangat diperlukan kualitas dan usahanya dalam menjalankan fungsi pengawasan di Direktorat Jenderal Pajak serta dapat digambarkan sebagai suatu hubungan antara pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial yang dimiliki para pemeriksa pajak khususnya di bidang pemeriksaan pajak dengan kinerja yang dihasilkannya dalam menjalankan fungsi pengawasan/pemeriksaan.

Sehubungan dengan hal itu maka dipandang perlu dilakukan penelitian untuk menguji apakah pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diberikan dan diselenggarakan oleh KPP Pratama Pulogadung kurang begitu memadai sehingga tidak cukup untuk menambah pengetahuan dan ilmu untuk meningkatkan kinerja pemeriksa pajak sehingga kurang optimalnya penerimaan pajak.
2. Pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung belum cukup memiliki pengalaman yang baik sehingga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pemeriksaan pajak guna memaksimalkan penerimaan pajak negara.
3. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan maupun yang berasal dari dalam individu, dan motivasi yang didapatkan belum cukup untuk meningkatkan kinerja pemeriksa pajak dalam mendukung penerimaan pajak yang lebih optimal setiap tahun nya.
4. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan KPP Pratama Pulogadung membuat pemeriksa pajak tidak bersemangat atau kurang memiliki semangat dalam melaksanakan tugas nya sebagai pemeriksa pajak sehingga menunda pekerjaan sehingga penerimaan pajak tidak optimal.
5. Kompensasi Finansial yang diberikan kepada pemeriksa pajak setelah melakukan pekerjaannya tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari para petugas pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung. Sehingga para pemeriksa pajak tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berakibat terjadinya penurunan dalam realisasi tingkat penerimaan pajak Negara.

### **C. Batasan Masalah**

Dan berdasarkan pertimbangan dalam penelitian ini, kemampuan dan waktu peneliti, serta untuk menghindari kesalahan persepsi, dan peneliti mempunyai batasan waktu serta biaya maka penelitian mempunyai batasan yang meliputi penggunaan Variabel Independen yang diuji yaitu mengenai pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial dengan variable dependen kinerja pemeriksa pajak.

### **D. Rumusan Masalah**

Dan berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang hendak akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
4. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
5. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?

## **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

### 1. Kegunaan secara Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran dan hubungan antar variable secara empiris dilapangan dari konsep-konsep yang ada sehingga mampu mendukung pengembangan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

### 2. Kegunaan secara Praktis

a. Bagi instansi terkait didalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan saran untuk lebih bisa membuat peningkatan terhadap kinerja pemeriksa pajak supaya penerimaan pajak serta kepatuhan pajak dapat meningkat.

b. Bagi pembaca dan penelitian selanjutnya diharapkan bisa menarik manfaat dan intisari yang terkandung didalam penelitian guna memberikan masukan dan bahan pengetahuan

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Pengertian Pajak dan Pemeriksaan Pajak**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 pasal 1 ayat (1) tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Pembayaran pajak merupakan perwujudan dari kewajiban kenegaraan dan peran serta Wajib Pajak untuk secara langsung dan bersama-sama melaksanakan kewajiban perpajakan untuk pembiayaan negara dan pembangunan nasional. Sesuai falsafah undang-undang perpajakan, membayar pajak bukan hanya merupakan kewajiban, tetapi merupakan hak dari setiap warga Negara untuk ikut berpartisipasi dalam bentuk peran serta terhadap pembiayaan negara dan pembangunan nasional.

##### **1.1. Wajib Pajak**

Sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 pasal 1 ayat (2) tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan

Tata Cara Perpajakan Wajib Pajak adalah orang pribadi atau badan, meliputi pembayaran pajak, pemotong pajak, dan pemungut pajak, yang mempunyai hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.

### 1.2.Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)

Didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 pasal 1 ayat (6) tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan. Pengertian Nomor Pokok Wajib Pajak adalah nomor yang diberikan kepada Wajib Pajak sebagai sarana dalam administrasi perpajakan yang dipergunakan sebagai tanda pengenal diri atau identitas Wajib Pajak dalam melaksanakan hak dan kewajiban perpajakannya.

### 1.3.Masa Pajak

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 pasal 1 ayat (7) tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan. Masa Pajak adalah jangka waktu yang menjadi dasar bagi Wajib Pajak untuk menghitung, menyetor, dan melaporkan pajak yang terutang dalam suatu jangka waktu tertentu sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang ini. Selanjutnya dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 Pasal 2A tentang Masa Pajak yaitu sama dengan 1 (satu) bulan kalender atau jangka waktu lain yang diatur dengan Peraturan Menteri Keuangan paling lama 3 (tiga) bulan kalender.

#### 1.4.Surat Pemberitahuan

Mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan dalam pasal 1 ayat (11) menerangkan Surat Pemberitahuan adalah surat yang oleh Wajib Pajak digunakan untuk melaporkan penghitungan dan/atau pembayaran pajak, objek pajak dan/atau bukan objek pajak, dan/atau harta dan kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.

#### 1.5.Surat Setoran Pajak

Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan dalam pasal 1 ayat (14). Surat Setoran Pajak adalah bukti pembayaran atau penyetoran pajak yang telah dilakukan dengan menggunakan formulir atau telah dilakukan dengan cara lain ke kas negara melalui tempat pembayaran yang ditunjuk oleh Menteri Keuangan.

#### 1.6.Pemeriksaan Pajak

Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara objektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan/atau untuk tujuan lain

dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan hal ini diterangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan Pasal 1 ayat (25).

Dalam SE - 11/PJ/2013 berkaitan dengan Ketentuan Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan yakni memberikan wewenang kepada Direktur Jenderal Pajak untuk melakukan pemeriksaan guna menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak dan untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan perundang-undangan perpajakan.

Sedangkan pengertian prosedur pemeriksaan menurut peraturan Direktur Jenderal Pajak PER-9/PJ/2010 menerangkan bahwa Prosedur pemeriksaan pajak adalah serangkaian langkah dalam suatu Teknik Pemeriksaan, berupa petunjuk rinci yang biasanya tertulis dalam bentuk perintah, untuk dilakukan oleh Pemeriksa Pajak.

Dalam pelaksanaan pemeriksaan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan dalam pasal 29 ayat (2) petugas pemeriksa pajak harus memiliki tanda pengenal pemeriksa dan juga dilengkapi dengan Surat Perintah Pemeriksaan serta memperlihatkannya kepada Wajib Pajak yang diperiksa.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan dalam pasal 29 ayat (3), apabila Wajib Pajak telah mendapatkan surat untuk diperiksa, maka wajib pajak tersebut wajib dan harus melakukan hal berikut:

- a. memperlihatkan dan/atau meminjamkan buku atau catatan, dokumen yang menjadi dasarnya, dan dokumen lain yang berhubungan dengan penghasilan yang diperoleh, kegiatan usaha, pekerjaan bebas Wajib Pajak, atau objek yang terutang pajak;
- b. memberikan kesempatan untuk memasuki tempat atau ruang yang dipandang perlu dan memberi bantuan guna kelancaran pemeriksaan; dan/atau
- c. memberikan keterangan lain yang diperlukan.

Dalam hal pemberkasan dan penyerahan berkas-berkas pemeriksaan oleh wajib pajak harus dipenuhi dalam kurun waktu paling lama 1 (satu) bulan sejak permintaan disampaikan oleh pemeriksa pajak seperti buku, catatan, dan dokumen, serta data, informasi maupun keterangan lainnya, tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan dalam pasal 29 ayat (3a).

### 1.6.1 Tujuan Pemeriksaan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 pasal 29 ayat 1 tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan dijelaskan bahwa dalam rangka pengawasan kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan berwenang melakukan pemeriksaan guna :

- a. menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak; dan/atau
- b. tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.

### 1.6.2 Jenis Pemeriksaan

Menurut Abdul (2010), jenis-jenis pemeriksaan yang dilakukan oleh petugas wajib pajak dalam rangka menguji kepatuhan wajib pajak dalam pelaksanaan kewajiban perpajakannya yaitu :

#### a. Pemeriksaan Rutin

Pemeriksaan yang bersifat rutin, dilakukan terhadap wajib pajak sehubungan dengan pemenuhan hak dan kewajiban perpajakannya. Pemeriksaan pajak rutin dilakukan pada kondisi dimana wajib pajak orang pribadi atau badan menyampaikan SPT tahunan lebih bayar, SPT tahunan pada bagian tahun akibat perubahan tahun buku, SPT tahunan pada bagian tahun penilaian aktiva tetap (revaluasi). SPT tahunan pada tahun terjadinya penggabungan, pemekaran, pengambil alihan dan likuidasi, SPT

tahunan rugi dikaitkan dengan pemeriksaan rutin lain, SPT masa PPN yang meminta restitusi, SPT masa PPN terakhir dari suatu tahun pajak yang menyatakan lebih bayar baik kompensasi maupun restitusi, SPT yang menyalahi ketentuan norma penghasilan. Kemudian pemeriksaan pajak juga dilakukan untuk wajib pajak orang pribadi atau badan yang tidak menyampaikan SPT tahunan meski telah ditegur secara tertulis, SPT tahunan PPh 21 dua tahun berturut-turut dan SPT masa PPN tiga bulan berturut-turut,

b. Pemeriksaan Kriteria Seleksi

Pemeriksaan ini dilaksanakan apabila SPT tahunan PPh wajib pajak orang pribadi atau badan terpilih untuk diperiksa berdasarkan sistem kriteria seleksi. Pemeriksaan kriteria seleksi difokuskan terhadap wajib pajak yang dikategorikan sebagai wajib pajak besar dan menengah baik skala nasional, regional maupun lokal.

c. Pemeriksaan Khusus

Pemeriksaan yang dilakukan terhadap wajib pajak sehubungan dengan adanya keterangan atau masalah yang berkaitan dengan adanya dugaan melakukan tindak pidana di bidang perpajakan, data baru atau data yang semula belum terungkap (khusus wajib pajak yang diberikan fasilitas pengembalian pendahuluan kelebihan pembayaran pajak), permintaan wajib pajak, dan SPT lebih bayar hasil edit.

d. Pemeriksaan Lokasi

Pemeriksaan yang dilakukan atas cabang perwakilan, pabrik dan atau tempat usaha dari wajib pajak lokasi. Kriteria pemeriksaan ini adalah wajib pajak yang menyampaikan SPT tahunan PPh Pasal 21 dan atau SPT Masa PPN menyatakan lebih bayar, wajib pajak tidak menyampaikan SPT Tahunan PPh pasal 21 selama dua tahun berturut-turut dan atau SPT Masa PPN selama tiga bulan berturut-turut dalam satu tahun pajak.

e. Pemeriksaan Tahun Berjalan

Pemeriksaan terhadap wajib pajak yang dilakukan dalam tahun berjalan untuk jenis-jenis pajak tertentu atau seluruh jenis pajak dan untuk mengumpulkan dan atau keterangan atas kewajiban pajak lainnya. Dalam pemeriksaan jenis ini dilakukan pada Wajib Pajak Badan yang dalam tahun berjalan melakukan merger, likuidasi, pemekaran, pengambil alihan usaha atau penilaian kembali aktiva.

f. Pemeriksaan Bukti Permulaan

Pemeriksaan yang dilakukan untuk mendapatkan bukti permulaan tentang adanya dugaan telah terjadi tindak pidana perpajakan. Bukti permulaan adalah keadaan dan/atau bukti-bukti berupa keterangan, tulisan, perbuatan, atau benda-benda yang dapat memberi petunjuk bahwa suatu tindak pidana sedang atau

telah terjadi yang dilakukan oleh wajib pajak menimbulkan kerugian pada negara.

g. Pemeriksaan Terintegrasi

Pemeriksaan ini dilaksanakan dengan pertukaran data dan informasi dari para wajib pajak terperiksa yang terdapat hubungan yang terintegrasi seperti wajib pajak domisili dengan wajib pajak lokasi atau dari wajib-wajib pajak terperiksa yang ada hubungan usaha dan finansial.

h. Pemeriksaan untuk tujuan Penagihan Pajak

Pemeriksaan ini dilakukan untuk mendapatkan data mengenai harta wajib pajak atau penanggung pajak yang merupakan objek sita sehubungan dengan adanya tunggakan pajak sesuai dengan Undang-Undang Penagihan Pajak dengan Surat Paksa.

i. Pemeriksaan Lapangan

Pemeriksaan lapangan dilakukan ditempat wajib pajak atas satu,beberapa atau seluruh jenis pajak, untuk tahun berjalan dan atau tahun-tahun sebelumnya. Pemeriksaan lapangan terbagi atas ;  
(a). Pemeriksaan Lengkap, yaitu pemeriksaan lapangan yang dilakukan terhadap wajib pajak, termasuk kerja sama operasi dan konsorsium, atau seluruh jenis pajak, untuk tahun berjalan dan atau tahun-tahun sebelumnya, yang dilaksanakan dengan menerapkan teknik-teknik pemeriksaan yang lazim digunakan dalam rangka

mencapai tujuan pemeriksaan. (b). Pemeriksaan Sederhana, pemeriksaan lapangan yang dilakukan terhadap wajib pajak untuk satu, beberapa atau seluruh jenis pajak secara terkoordinasi antar seksi oleh kepala kantor, dalam tahun berjalan dan atau tahun-tahun sebelumnya, yang dilaksanakan dengan menerapkan teknik-teknik pemeriksaan yang dipandang perlu menurut keadaan dalam rangka mencapai tujuan pemeriksaan.

j. Pemeriksaan Kantor

Pemeriksaan yang dilakukan terhadap wajib pajak di Kantor Unit Pelaksana pemeriksaan Pajak yang meliputi satu jenis pajak tertentu pada tahun berjalan dan tahun-tahun sebelumnya yang dapat dilaksanakan melalui pemeriksaan sederhana kantor atau pemeriksaan dengan korespondensi. Pemeriksaan kantor terdiri atas : (a). pemeriksaan sederhana kantor yaitu pemeriksaan yang dilakukan dengan mengirimkan surat panggilan kepada wajib pajak untuk datang ke kantor Direktorat Jenderal Pajak dan meminjamkan buku-buku, catatan dan dokumen-dokumen. (b). pemeriksaan korespondensi yaitu pemeriksaan yang dilakukan dengan surat menyurat secara tertulis antara pemeriksa pajak dan wajib pajak melalui pos atau jasa pengiriman lainnya dengan bukti pengiriman dan tidak ada kontak langsung dengan wajib pajak.

## 1.7. Pemeriksa Pajak

Pemeriksa Pajak adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak atau tenaga ahli yang ditunjuk oleh Direktur Jenderal Pajak, yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan Pemeriksaan<sup>1</sup>. Untuk memudahkan proses pemeriksaan pajak, menurut Abdul (2010) terdapat hak dan kewajiban pemeriksa pajak dan wajib pajak yang akan diperiksa. Adapun hak pemeriksa pajak yaitu :

- a. memeriksa dan atau meminjam buku-buku, catatan-catatan, dan dokumen-dokumen pendukung lainnya termasuk keluaran atau media computer dan perangkat elektronik pengolah data lainnya;
- b. meminta keterangan lisan dan atau tertulis dari wajib pajak yang diperiksa;
- c. memasuki tempat atau ruangan yang diduga merupakan tempat penyimpangan dokumen, uang, barang yang dapat memberi petunjuk tentang keadaan usaha wajib pajak dan atau tempat lain yang dianggap penting serta melakukan pemeriksaan ditempat-tempat tersebut;
- d. melakukan penyegelan tempat atau ruangan tersebut pada huruf c, apabila wajib pajak atau wakil atau kuasanya tidak memberikan izin dan kesempatan untuk memasuki tempat yang dimaksud, atau tidak ada ditempat pada saat pemeriksaan; (e) meminta keterangan dan atau data yang diperlukan dari pihak

---

<sup>1</sup> ([www.pajak.go.id](http://www.pajak.go.id)) diakses tanggal 25 Februari 2015

ketiga yang mempunyai hubungan dengan wajib pajak yang diperiksa.

Adapun kewajiban pemeriksa pajak menurut Abdul (2010), yaitu :

- a. pemeriksa pajak harus memiliki tanda pengenal pemeriksa dan dilengkapi dengan Surat Perintah Pemeriksaan Pajak/SP3;
- b. pemeriksa pajak wajib memberitahukan secara tertulis tentang akan dilakukan pemeriksaan kepada wajib pajak;
- c. pemeriksa pajak wajib menjelaskan maksud dan tujuan pemeriksaan kepada wajib pajak yang akan diperiksa;
- d. pemeriksa pajak wajib membuat laporan pemeriksaan pajak;
- e. pemeriksa pajak wajib memberitahukan secara tertulis kepada wajib pajak tentang hasil pemeriksaan berupa hal-hal yang berbeda antara surat pemberitahuan dengan hasil pemeriksaan untuk ditanggapi wajib paka yang diperiksa;
- f. pemeriksa pajak wajib memberikan petunjuk kepada wajib pajak mengenai petunjuk lainnya mengenai pemenuhan kewajiban perpajakan sehubungan denan pemeriksaan yang dilakukan dengan tujuan agar penyelenggaraan pembukuan atau pencatatan dan pembukuan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- g. pemeriksa wajib mengembalikan buku-buku, catatan-catatan, dan dokumen pendukung lainnya yang dipinjam dari wajib pajak paling lambat empat belas hari kerja semenjak selesainya pemeriksaan;

- h. pemeriksa pajak dilarang memberitahukan kepada pihak lain yang tidak berhak segala sesuatu yang diketahui yang diketahui atau diberitahukan kepadanya oleh wajib pajak dalam rangka pemeriksaan.

Dari sisi wajib pajak ada hak dan kewajiban yang perlu diketahui dalam proses pemeriksaan pajak, menurut Abdul (2010) hak dan kewajiban wajib pajak disebutkan sebagai berikut :

1. hak wajib pajak dalam pemeriksaan pajak
  - a. meminta pemeriksa pajak memperlihatkan pengenalan pemeriksa pajak, surat perintah pemeriksaan pajak, dan dokumen pendukung lainnya;
  - b. meminta penjelasan tentang maksud dan tujuan pemeriksaan;
  - c. meminta tanda bukti peminjaman buku-buku, dokumen-dokumen, yang dipinjam oleh pemeriksa pajak;
  - d. meminta rincian berkenaan dengan hal-hal yang berbeda antara hasil pemeriksaan dengan Surat Pemberitahuan (SPT);
  - e. menolak diperiksa apabila pemeriksa pajak tidak dapat menunjukkan identitas pemeriksa pajak dan surat perintah pemeriksaan.

Selain hak, wajib pajak juga harus mengetahui kewajibannya dalam proses pemeriksaan pajak yaitu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan dalam pasal 29 ayat (3), yaitu :

- a. memperlihatkan dan/atau meminjamkan buku atau catatan, dokumen yang menjadi dasarnya, dan dokumen lain yang berhubungan dengan penghasilan yang diperoleh, kegiatan usaha, pekerjaan bebas Wajib Pajak, atau objek yang terutang pajak;
- b. memberikan kesempatan untuk memasuki tempat atau ruang yang dipandang perlu dan memberi bantuan guna kelancaran pemeriksaan
- c. dan/atau memberikan keterangan lain yang diperlukan.

## **2 Pengertian Kinerja**

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh hasil atau tingkat keberhasilan seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

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

Menurut Feliana (2014), Apabila dihubungkan dengan kinerja pemeriksa pajak artinya pemeriksaan yang dilakukan oleh pemeriksa pajak harus sesuai dengan tujuan pemeriksaan pajak yaitu untuk menguji kepatuhan wajib pajak dan tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan perpajakan, bukan mencari keuntungan sendiri.

Kinerja pemeriksa pajak adalah hasil pencapaian atas program yang dilaksanakan oleh pemeriksa pajak serta evaluasi atas bagaimana program dilaksanakan melalui tata kelola manajemen yang baik.( RIDho,2015)

Hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja auditor (pemeriksa) pajak adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik ataukah sebaliknya, yang bertujuan untuk tercapainya tujuan organisasi (Novianto, 2013).

Adapun indikator pengukuran kinerja pemeriksa pajak menurut Ridho, (2015) yaitu :

- a. Menghindari duplikasi pekerjaan
- b. Menggunakan prosedur kerja yang efisien
- c. Mengkoordinir program kerja dengan baik
- d. Kedisiplinan
- e. Prestasi Pekerjaan
- f. Pemeriksaan yang sehat dan praktis

Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya jumlah penggelapan pajak di Indonesia adalah jumlah Petugas Pajak di Indonesia masih terhitung rendah dan kasus-kasus yang terjadi sehubungan dengan pajak terhitung banyak. Oleh karena itu, diperlukan kinerja yang baik dari setiap pemeriksa pajak agar meminimalisir kerugian Negara yang timbul dari sektor perpajakan. Untuk menghasilkan pemeriksaan pajak yang berkualitas tentunya pasti diawali oleh pemeriksa pajak yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dilihat dari standar kinerja itu sendiri ( Feliana, 2014 ).

Ada tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan, Khairul (2008) :

- a. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standar. Orang-orang yang berkinerja baik mengharapkan imbalan, walaupun sekedar pujian.
- b. Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kerja karyawan. Setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk ingin mengetahui seberapa cocok seseorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Seorang karyawan mungkin tidak suka dinilai, tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaian ternyata sangat kuat.
- c. Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang karyawan. Hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik bila karyawan telah mengetahui kemungkinan itu sebelumnya.

### 3 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Kata pelatihan (training) sering dirancukan dengan kata pengembangan (development). (Novianto, 2013). Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapainya. Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.

Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Untuk menghindari terjadinya pemberian suatu pelatihan yang tidak tepat yang akan berakibat pada penggunaan waktu dan biaya perusahaan yang sia-sia, maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan ini berguna sebagai pondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*). Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang

dimiliki pegawai dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi ( Amanda, 2015 ).

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

Dalam standar umum yang pertama pada standar audit disebutkan bahwa audit harus dilakukan oleh seseorang yang memiliki pelatihan teknis dan keahlian sebagai seorang auditor. Sedangkan dalam pedoman umum pemeriksaan pajak yang pertama disebutkan bahwa pemeriksaan dilaksanakan oleh Pemeriksa (auditor) Pajak yang telah mendapat pendidikan teknis dan memiliki keterampilan sebagai Pemeriksa Pajak ( Novianto, 2013 ).

Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi (Virgina, 2003).

Pelatihan yang dilakukan oleh auditor akan memiliki pengaruh terhadap kualitas audit (pemeriksaan) atau kinerja auditor. Dengan demikian, seharusnya para auditor pajak yang telah diberi pelatihan memiliki kinerja yang baik, misalnya tidak menyelewengkan wewenang untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian, yang dipermasalahkan terkait dengan buruknya kinerja para auditor pajak di sini adalah bagaimana efektifitas pelatihan yang diberikan dalam menunjang kinerja auditor pajak di lapangan.

Menurut Virgina (2003), keberhasilan pelatihan yang diselenggarakan terdapat beberapa faktor yaitu:

- Instruktur yang berkualitas
- Peserta
- Materi metode penyampaian pelatihan
- dan tujuan pelatihan.

#### **4 Pengalaman kerja**

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Virgina, 2003).

Menurut Elisa (2015), Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidup sehingga pengalaman kerja bagi pemeriksa pajak dapat dilihat dari pengalaman kerja pemeriksa pajak pada instansi pemerintah yang bersangkutan dan secara logika semakin lama seorang pemeriksa pajak bekerja di tempatnya bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatnya sesuai dengan pekerjaan yang pernah atau sedang dilakukan

Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman.

Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Banyak perusahaan yang dalam perekrutan tenaga kerjanya dipilih yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai salah satu kualitas tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang berpengalaman sangat dibutuhkan dalam dunia usaha.

Menurut Virginia (2003), beberapa faktor yang ada dalam peningkatan pengalaman kerja yakni :

- Lama waktu kerja
- Tingkat pengetahuan karyawan
- Keterampilan yang dimiliki
- dan penguasaan terhadap pekerjaan serta peralatan yang digunakan.

Banyaknya pengalaman kerja seseorang ditentukan oleh masa kerja atau lamanya seseorang itu bekerja dan indikator pengalaman kerja seorang karyawan adalah lama kerja atau masa kerja, yaitu pengalaman kerja seorang karyawan pada jangka waktu tertentu dengan ukuran tahun pada suatu organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja sebelumnya.

## 5 Motivasi

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak bekerja) kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Bonar, 2014).

Beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari adanya kebutuhan dan sikap yang mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan.

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

Menurut Slamet ( 2001 ), Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah

oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya.

Menurut Bonar (2014), motivasi adalah suatu proses pemberian motif (penggerak bekerja) kepada karyawan yang terdiri atas beberapa faktor yaitu :

- Kerja keras
- Orientasi masa depan
- Tingkat cita-cita yang tinggi
- Orientasi tugas
- Usaha untuk maju
- Ketekunan
- Rekan kerja yang dipilih
- dan pemanfaatan waktu.

## **5. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan pada hakekatnya adalah salah satu aspek manajerial dalam suatu perusahaan. Menurut Andi (2009), Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi lingkungan kerja, terutama kondisi psikis para karyawan saat bekerja. Karena itu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan akan sangat menentukan terciptanya suasana kerja pada organisasinya.

Dalam kaitannya dengan menggerakkan orang lain maka seorang pemimpin hendaknya mampu memberikan dorongan atau rangsangan agar yang

dipimpin dapat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Perwujudan dari hasil kerja para karyawan adalah peningkatan kinerja.

Apabila karyawan menyukai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya, maka karyawan akan bekerja dengan lebih baik, sehingga akan diperoleh kinerja dengan hasil yang tinggi. Kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi dan juga dipengaruhi oleh banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki tenaga kerja tersebut.

Menurut Ridho (2015), Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi di dalam mengatur dan mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan juga gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi serta karyawan memiliki pengalaman kerja yang banyak maka kinerja karyawan akan meningkat. Pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik dan dapat meningkat diperlukan juga pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Menurut Ridho (2015), suatu gaya kepemimpinan yang sukses dalam ruang lingkup kerja terdapat beberapa faktor diantaranya:

- Hubungan antara atasan dan bawahan
- Adanya saling percaya
- Kekeluargaan
- Menghargai
- Saling berkomunikasi yang baik

Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan ( Slamet, 2001 ).

## **6. Kompensasi Finansial**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2006) dalam Slamet (2001). Menurut Simamora (2006) dalam Slamet (2001), pada umumnya komponen kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*nonfinancial*

*compensation*) terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis di mana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan (Slamet, 2001). Tingkat Kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, martabat dan harga mereka (Rizky, 2015).

Menurut Slamet (2001), Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya.

Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, Prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa menurun secara dramatis.

Menurut Rizky (2015), beberapa faktor yang terdapat dalam kompensasi finansial yang menunjukkan tingkat kepuasan pemeriksa pajak :

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

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Dalam review penelitian ini berupa hasil dari penelitian terdahulu dan sebelumnya yang dimana memiliki kemiripan dan/atau perbedaan dari segi-segi tertentu dengan penelitian yang akan dilakukan, objek yang akan diteliti, waktu dan tempat penelitian, metode penelitian, jumlah dan jenis sampel yang akan

digunakan maupun temuan yang telah dan akan dihasilkan. Dalam review penelitian terdahulu ini bersumber dari jurnal-jurnal hasil penelitian yang sudah dipublikasikan.

Nur Cahyani dan Ahyar Yuniawan (2010) meneliti mengenai Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara signifikan positif secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Pradana Adiputra (2008) melakukan penelitian mengenai Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pemeriksa Pajak Pada KPP Pratama di Badung Selatan. Hasil penelitian Kompetensi berpengaruh positif secara signifikan dengan Kinerja Pemeriksa Pajak Pada KPP Pratama di Badung Selatan.

Novianto Rendra K.P (2013) meneliti Remunerasi, Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor Direktorat Jenderal Pajak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi, pelatihan, kecerdasan emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Direktorat Jenderal Pajak.

Arry Irawan (2010) melakukan penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak. Hasil penelitian tersebut yakni Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi positif terhadap kepuasan kerja dan mempunyai dampak secara signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

Elisa Natalia Siahaan (2015) meneliti Pengaruh Pengalaman Kerja, Stress Kerja, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Empiris pada Pemeriksa Pajak di KPP Madya Pekanbaru dan KPP Madya Batam). Hasil dari penelitian tersebut Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak, dan variable stress kerja, kompensasi finansial serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

**Tabel II.1 Review Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Nur cahyani dan Ahyar Yuniawan (2010)	Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Variable Independen dalam penelitian ini Profesionalism e(X1), Pemeriksa Pajak(X2), Kepuasan kerja(X3), dan variable Dependen Kinerja Karyawan(Y).	Hasil penelitian Profesionalisme Pemeriksa Pajak Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara signifikan positif secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.
2	Pradana Adiputra (2008)	Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pemeriksa Pajak Pada KPP Pratama di Badung Selatan	Variable Independen dalam penelitian ini Kompetensi (X1) dan Variabel Dependen dalam penelitian ini yakni Kinerja Pemeriksa Pajak(Y).	Hasil penelitian Kompetensi berpengaruh positif secara signifikan dengan Kinerja Pemeriksa Pajak Pada KPP Pratama di Badung Selatan.

3	Novianto Rendra K.P (2013)	Remunerasi, Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor Direktorat Jenderal Pajak.	Variabel Independen penelitian ini Remunerasi (X1), Pelatihan (X2), Kecerdasan Emosional (X3), Kecerdasan Spiritual (X4) dan Variabel Dependen dalam penelitian ini yakni Kinerja Pemeriksa Pajak ( Y ).	Hasil penelitian yaitu remunerasi, pelatihan, kecerdasan emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Direktorat Jenderal.
4.	Arry Irawan (2010)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.	Variabel Independen penelitian Budaya Organisasi (X1), Motivasi Berprestasi (X2), dan variable Dependen yaitu Kepuasan kerja dan Kinerja Pemeriksa pajak. (Y)	Hasil penelitian tersebut yakni Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi positif terhadap kepuasan kerja dan mempunyai dampak secara signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.
5	Elisa Natalia Siahaan (2015)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Stress Kerja, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Empiris pada Pemeriksa Pajak di	Variabel Independen pada penelitian ini yakni, Pengalaman Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Kompensasi Finansial (X3), dan Lingkungan	Hasil dari penelitian tersebut Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak, dan variable stress kerja, kompensasi

		KPP Madya Pekanbaru dan KPP Madya Batam)	Kerja (X4), sementara Variabel Dependen yaitu Kinerja Pemeriksa Pajak (Y).	finansial serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
--	--	--	--	--

### C. Kerangka Teoritik

Penelitian ini merupakan penelitian yang akan meneliti pengaruh dari variable idependen dalam hal ini pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial terhadap variable dependen kinerja pemeriksa pajak.

Pelatihan sangat diperlukan dalam menambah pengetahuan dan keahlian pemeriksa pajak guna menyelesaikan pekerjaan dalam pemeriksaan. Oleh sebab itu, pelatihan sangat lah penting dalam menambah aspek peningkatan kinerja.

Pemeriksa pajak juga harus mempunyai pengalaman kerja yang cukup dalam melakukan pekerjaannya, menambah pengalaman kerja berarti menambah pengetahuan dan akan membuat pekerjaan yang akan diselesaikan menjadi mudah.

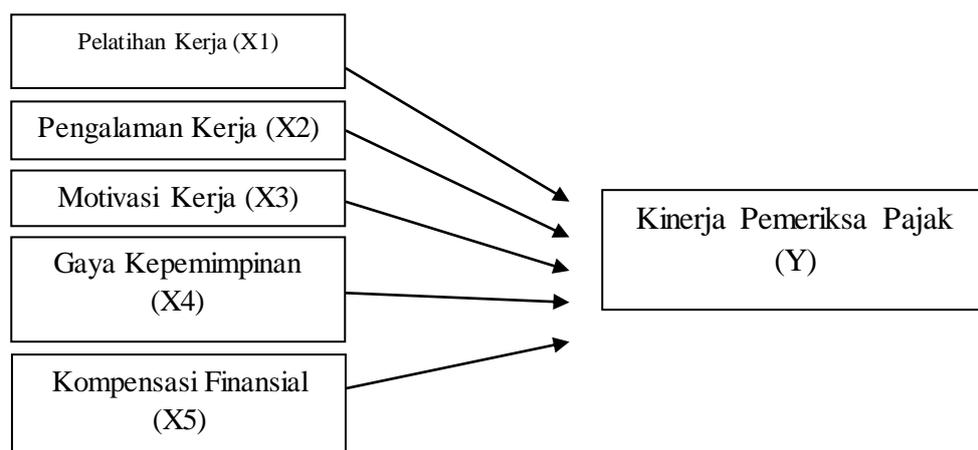
Dorongan atau motivasi kerja dalam melakukan pekerjaannya pun harus dimiliki oleh pemeriksa pajak guna meningkatkan semangat dan kinerja dalam pekerjaan pemeriksaan sehingga mendapatkan hasil kerja yang benar serta meningkatkan penerimaan Negara.

Pimpinan di KPP Pratama Pulogadung dalam menerapkan gaya kepemimpinan harus tepat dan sesuai dengan situasi. Pemberian *reward* atau kompensasi kepada pemeriksa pajak pun harus sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan atau dikerjakan oleh Pemeriksa Pajak.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan, keluarga dan masyarakat.

Dalam penelitian ini akan diteliti sejauh mana dan seperti apa pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial sebagai variable independen terhadap kinerja pemeriksa pajak sebagai variable dependen.

**Gambar II.1 Kerangka Pemikiran**



**Sumber : Data diolah oleh peneliti 2016**

#### **D. Perumusan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian pustaka beserta review penelitian yang relevan dan sudah diuraikan diatas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

##### **1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

Pengembangan adalah suatu program yang merujuk pada penyediaan kesempatan belajar bagi staf untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang dan tidak dibatasi pada pekerjaan yang dijabatnya sekarang (Novianto, 2015). Menurut Munparidi (2012), Melalui pelatihan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Pelatihan dan pendidikan memiliki beberapa perbedaan yang diwujudkan dalam metode dan teknik yang digunakan oleh masing-masing program. Dalam program pelatihan hanya menekankan kepada latihan, praktek, melakukan, sedangkan dalam program pendidikan biasanya melakukan hal yang sebaliknya dari pelatihan (James, 2006).

Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik. Pelatihan sangat diperlukan bagi suatu perusahaan karena bermanfaat bagi perusahaan dan individu.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja (Agusta, 2013). Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan agar lebih terampil, terdidik dan terlatih secara professional dan siap dipakai dalam bidangnya masing-masing. Pengetian lain dikemukakan oleh Kaswan (2011), Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan yang diterima dan diberikan kepada pemeriksa pajak maka akan meningkatkan kinerja pemeriksa pajak.

**H<sub>1</sub> : Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

## **2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

Secara logika semakin lama seorang pemeriksa pajak bekerja di tempatnya bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatnya sesuai dengan pekerjaan yang pernah atau sedang dilakukan. Pengukuran pengalaman kerja seseorang digunakan menjadi sarana untuk

menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang dilakukan.

Pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja akan lebih mudah untuk melaksanakan suatu pekerjaan. (Tabitha, 2013).

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi ( 2001 : 717 ) dalam Andi (2009) , masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.

Peningkatan kinerja dapat dimulai dengan meningkatkan pendidikan serta pelatihan pemeriksaan pajak yang berkelanjutan (Addison, 2004). Seorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidup sehingga pengalaman kerja bagi pemeriksa pajak dapat dilihat dari pengalaman kerja pemeriksa pajak pada instansi pemerintah yang bersangkutan dan secara logika semakin lama seorang pemeriksa pajak bekerja di tempatnya bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatnya sesuai dengan pekerjaan yang pernah atau sedang dilakukan (Siagian, 2008:60).

Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **H<sub>2</sub>: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan (Munparidi, 2012).

Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. (George & Jones, 2005).

Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas.

Menurut Slamet (2010), motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Menurut George dan Jones (2005), bahwa unsur motivasi

kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku (direction of behavior), tingkat usaha (level of effort), tingkat kegigihan (level of persistence). Tanpa adanya motivasi karyawan akan tetap melaksanakan tugas yang diberikan, namun hasil dari tugas yang diberikan tersebut belum tentu sesuai dengan yang diharapkan (Wahyu, 2013).

Berdasarkan pengertian teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

Faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan harus membuat pemeriksa pajak selalu taat akan menyelesaikan pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku sesuai dengan apa yang ia inginkan. Perilaku seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan organisasi dilandasi oleh gaya kepemimpinan yang dimainkannya (Tabitha, 2013).

Pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai

tujuan yang telah ditetapkan (Slamet, 2010). Menurut Ruvendi (2005), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>4</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

#### **5. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

Secara garis besar kompensasi yang diberikan karyawan dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik. Kompensasi intrinsik berarti imbalan yang diterima karyawan bagi dirinya sendiri seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, pemberian tanggungjawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan harga diri karyawan.

Adinara (2011), menyatakan bahwa kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Seorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai (Tabitha, 2013). Kompensasi ekstrinsik mencakup kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok, upah lembur, pembayaran intensif, tujuan dan bonus,

sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi jaminan social, asuransi, pensiun, cuti kerja, pelatihan dan liburan. Kompensasi bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana karyawan bekerja ( Stephana, 2008).

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan (Tabitha, 2013).

Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>5</sub> : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

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

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

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

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

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

## **C. Metode Penelitian**

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

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

#### **D. Populasi dan Sampling atau Jenis dan Sumber Data**

##### 1. Populasi

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

##### 2. Sampel

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

#### **E. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

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

## 1. Variabel Dependen

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

### a. Definisi Konseptual

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

### b. Definisi Operasional

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

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

## 2. Variabel Independen

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

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

### **2.1. Pelatihan Kerja**

#### a. Definisi Pelatihan Kerja

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

#### b. Definisi Operasional

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

### **2.2. Pengalaman kerja**

#### a. Definisi Pengalaman Kerja

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

#### b. Definisi Operasional

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

### **2.3. Motivasi Kerja**

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

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

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

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

### **2.4. Gaya Kepemimpinan**

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

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

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

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

## 2.5. Kompensasi Finansial

### a. Definisi Konseptual

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

### b. Definisi Operasional

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

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

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

Variable	Indikator	Sub Indikator	Sumber
Pelatihan Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruktur</li> <li>2. Peserta</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Metode dan tujuan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian Instruktur Pelatihan</li> <li>2. Peminatan peserta pelatihan</li> <li>3. Penguasaan dan pemahaman materi</li> <li>4. Hasil yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan.</li> </ol>	Virgina (2003)

Pengalaman Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama kerja</li> <li>2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berapa lama bekerja sebagai pemeriksa pajak</li> <li>2. Kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas</li> </ol>	Virgina (2003)
Motivasi Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja Keras</li> <li>2. Orientasi Masa Depan</li> <li>3. Tingkat cita-cita yang tinggi</li> <li>4. Orientasi tugas ( sasaran )</li> <li>5. Usaha untuk maju</li> <li>6. Ketekunan</li> <li>7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli</li> <li>8. Pemanfaatan waktu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendapatkan hasil yang terbaik</li> <li>2. Memiliki peningkatan yang lebih baik dalam hal hasil pekerjaan</li> <li>3. Mempunyai tujuan yang lebih dari orang lain</li> <li>4. Ingin mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaan</li> <li>5. Mempunyai kemauan untuk pekerjaan menantang dan hal baru</li> <li>6. Selalu giat dan focus</li> <li>7. Memperhatikan kesesuaian dalam pemahaman hasil pekerjaan</li> <li>8. Berusaha menggunakan waktu se-efisien mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> </ol>	Bonar (2014)

Gaya Kepemimpinan (X4)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan antara atasan dan bawahan</li> <li>2. Adanya saling percaya</li> <li>3. Kekeluargaan</li> <li>4. Menghargai</li> <li>5. Komunikasi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelaraskan pendapat satu sama lain</li> <li>2. Mempercayai hasil pekerjaan dan tujuan pekerjaan</li> <li>3. Menjaga hubungan yang baik</li> <li>4. Menerima pendapat dan kritik</li> <li>5. Menjaga komunikasi yang baik</li> </ol>	Ridho (2015)
Kompensasi Finansial (X5)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi finansial memenuhi kebutuhan minimal karyawan.</li> <li>2. Adil sesuai dengan beban kerja,</li> <li>3. Jumlah tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan pokok karyawan terpenuhi</li> <li>2. Pendapatan yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan</li> <li>3. Penghasilan yang didapat harus sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan dalam bekerja</li> </ol>	Rizky (2015)
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menghindari duplikasi pekerjaan</li> <li>2. Menggunakan prosedur kerja yang efisien</li> <li>3. Mengkoordinir program kerja dengan baik</li> <li>4. Kedisiplinan</li> <li>5. Prestasi pekerjaan</li> <li>6. Pemeriksaan yang sehat dan praktis</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil pekerjaan tidak sama dengan yang lain</li> <li>2. Sistem pengerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlaku</li> <li>3. Meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>4. Taat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu</li> </ol>	Ridho (2015)

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

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

#### F. Teknik Analisis Data

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

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

**Tabel Pengukuran Terhadap Variabel Independen**

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

**Tabel III.2**

**Sumber : Diolah oleh peneliti (2016)**

### **1. Uji Kualitas Data**

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

#### **a. Uji Validitas Data**

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

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

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

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

Tabel Validitas Pelatihan (X1)

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

Tabel III.3

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

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

Tabel Validitas Pengalaman Kerja (X2)

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

Tabel III.4

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

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

Tabel Validitas Motivasi (X3)

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

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

Tabel III.5

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

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

Tabel Validitas Gaya Kepemimpinan (X4)

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

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

Tabel III.6

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

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

Tabel Validitas Kompensasi Finansial (X5)

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

Tabel III.7

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

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

Tabel Validitas Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)

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

Tabel III.8

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

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

#### b. Uji Reliabilitas

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

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

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

Tabel Reliabilitas Kusioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,960	0.6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,954	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,949	0.6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X4)	0,966	0.6	Reliabel
Kompensasi Finansial (X5)	0,966	0.6	Reliabel
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	0,947	0.6	Reliabel

Tabel III.9

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2016)

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

## 2. Uji Asumsi Klasik

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

### 2.1. Uji Normalitas

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

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

### 2.2. Uji Multikolonieritas

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

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

### **2.3. Uji Heteroskedastisitas**

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

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

### **3. Analisis Regresi Linear Berganda**

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

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

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pemeriksa Pajak

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Pelatihan Kerja

$X_2$  = Pengalaman Kerja

$X_3$  = Motivasi Kerja

$X_4$  = Gaya Kepemimpinan

$X_5$  = Kompensasi Finansial

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

#### 4. Pengujian Hipotesis

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

##### 4.1. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji Statistik t)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Pada Penelitian ini, objek yang digunakan adalah petugas pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung Jakarta Timur. Lembaga Pemerintah Direktorat Jenderal Pajak yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang perpajakan yang berupa pemeriksaan kepada para wajib pajak baik itu wajib pajak badan maupun wajib pajak orang pribadi. Hasil dari pemeriksaan pajak yang dilakukan oleh petugas seksi pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung digunakan untuk membuat suatu perubahan dalam pola pikir wajib pajak agar tidak telat ataupun melakukan suatu tindakan yang melanggar hukum dari segi perpajakan. Hasil pemeriksaan pajak juga diperlukan oleh Direktorat Jenderal Pajak untuk mengevaluasi dalam pencapaian penerimaan Negara dari sektor pajak apakah tercapai atau tidak.

Penelitian ini dilakukan terhadap sejumlah karyawan pemeriksa pajak dengan sampel 31 responden. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:62). Data diambil dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya berjumlah 10 kuesioner penelitian. Data penelitian ini adalah data primer diperoleh dengan menyebarkan 31 kuesioner dari 45 responden. Selanjutnya dalam menentukan besarnya jumlah responden sebesar 31, yakni menggunakan rumus slovin.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182). Karena teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *judgement sampling* atau *purposive sampling* yakni pengumpulan data atas strategi kecakapan atau pertimbangan pribadi semata. Menurut Husein (2008:141) dalam Fajri(2013), mengemukakan bahwa ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik slovin. Dari total keseluruhan pegawai pemeriksa pajak di KPP Pulogadung sebesar 45 orang, maka sesuai dengan rumus slovin didapatkan jumlah responden sebesar 31 orang. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10%, karena dalam penelitian tidak mungkin hasilnya akan sempurna 100%.

$$n = \frac{N}{1 + (N)(0,10)^2}$$

$$n = \frac{45}{1 + (45)(0,10)^2}$$

$$n = 31,035 = 31 \text{ responden}$$

Dengan menggunakan Rumus Slovin maka dapat dihitung bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 31 petugas fungsional pemeriksa pajak di KPP Pratama Jakarta Pulogadung – Jakarta Timur.

Gambaran mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu pelatihan, pengalaman, motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan kinerja dapat dilihat pada table IV.1 dibawah ini.

Tabel Deskriptif Data

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	31	72	90	81,10	4,556
Pelatihan	31	50	95	74,35	10,938
Pengalaman	31	30	60	46,45	8,314
Motivasi	31	73	110	95,10	9,520
Gayakepemimpinan	31	63	120	94,94	14,102
Kompensasi	31	35	70	56,45	8,386
Valid N (listwise)	31				

Tabel IV.1

Sumber : Data diolah Peneliti 2016

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa Variabel kinerja pemeriksa pajak memiliki nilai minimum sebesar 72, nilai maksimum 90 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 81,10 dengan standar deviasi sebesar 4,556. Variabel pelatihan memiliki nilai minimum sebesar 50, nilai maksimum 95 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 74,35 dengan standar deviasi sebesar 10,938.

Variabel pengalaman memiliki nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum 60 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 46,45 dengan standar deviasi sebesar 8,314. Variabel motivasi memiliki nilai minimum sebesar 73, nilai maksimum 110 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 95,10 dengan standar deviasi sebesar 9,520. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 63, nilai maksimum 120 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 94,94 dengan standar deviasi sebesar 14,102. Variabel kompensasi finansial memiliki nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum 70 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 56,45 dengan standar deviasi sebesar 8,386. Seluruh variabel diukur menggunakan *skala likert*.

## 1. Deskripsi Penelitian

### a. Kinerja Pemeriksa Pajak

Distribusi Frekuensi Kinerja Pemeriksa pajak dapat dilihat pada tabel IV.2 dibawah. Diketahui rentang skor 31, banyak kelas interval 5, dan panjang interval 4.

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)

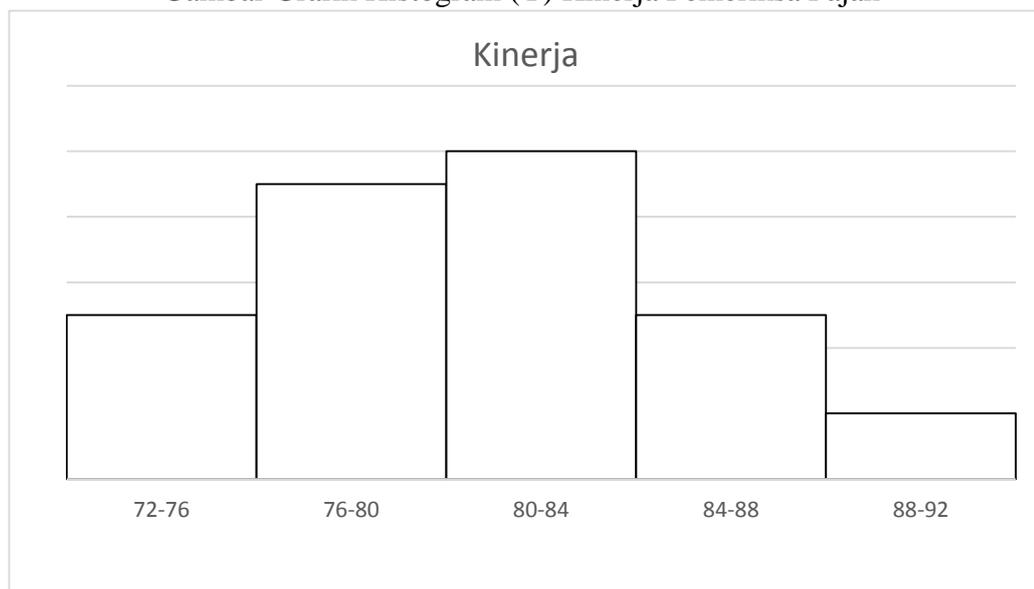
Y	Kelas	Frek. Absolut	Frek. Relatif (%)
1	72-76	5	16%
2	76-80	9	29%
3	80-84	10	32%
4	84-88	5	16%
5	88-92	2	6%
		31	100%

Tabel IV.2

Sumber: Data diolah peneliti (2016)

Berdasarkan tabel distribusi variabel Y, dapat dilihat bahwa kelas tertinggi paling tinggi yaitu 10 pada rentang 80-84, karena nilai dengan frekuensi relative sebesar 32%, karena nilai 80 sampai 84 muncul berjumlah 10 kali dalam penelitian, sedangkan frekuensi terendahnya sebesar 2 karena nilai 88 – 92 yang muncul dalam penelitian hanya sebanyak 2 kali, terletak pada rentang 88-92, frekuensi relative sebesar 6%. Berdasarkan tabel frekuensi tabel IV.2, maka dapat dilihat grafik histogram kinerja pemeriksa pajak sebagai berikut :

Gambar Grafik Histogram (Y) Kinerja Pemeriksa Pajak



Gambar IV.1

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja pemeriksa pajak yaitu terletak pada kelas ketiga dengan batas nyata 80-84, dan frekuensi terendahnya pada kelas kelima dengan batas nyata 88-92.

Variabel kinerja pemeriksa pajak memiliki enam indikator yaitu menghindari duplikasi pekerjaan, menggunakan prosedur kerja yang efisien, mengkoordinir program kerja dengan baik, kedisiplinan, prestasi pekerjaan, dan pemeriksaan yang sehat dan praktis, untuk mengetahui indikator yang paling dominan dari kinerja pemeriksa pajak dapat dilihat pada tabel IV.

Tabel Perhitungan Indikator Kinerja

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase (%)
Kinerja	Menghindari duplikasi pekerjaan	2	292	11,61
	Menggunakan prosedur kerja yang efisien	3	420	16,70
	Mengkoordinir program kerja dengan baik	4	554	22,03
	Kedisiplinan	4	568	22,59
	Prestasi pekerjaan	3	423	16,81
	Pemeriksaan yang sehat dan praktis	2	257	10,21

Tabel IV.3

Sumber : Data diolah Peneliti 2016

Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing indikator pada tabel di atas, maka variabel kinerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor paling besar adalah indikator kedisiplinan, yaitu sebesar 22,59 %. Selanjutnya, indikator mengkoordinir program kerja dengan baik yaitu sebesar 22,03 %, indikator prestasi kerja sebesar 16,81 %, indikator menggunakan prosedur kerja yang efisien 16,70 %, indikator menghindari duplikasi pekerjaan sebesar 11,61 %, dan indikator yang paling rendah adalah indikator terakhir pemeriksaan yang sehat dan praktis sebesar

10%. Jadi kinerja pemeriksa pajat sangat ditentukan oleh kedisiplinan, sedangkan yang paling rendah menentukan kinerja pemeriksa pajak adalah pemeriksaan yang sehat dan praktis.

b. Pelatihan

Distribusi Frekuensi Pelatihan dapat dilihat pada tabel IV.4 dibawah.

Diketahui rentang skor 31, banyak kelas interval 5, dan panjang interval 8.

Tabel Distribusi Frekuensi Pelatihan (X1)

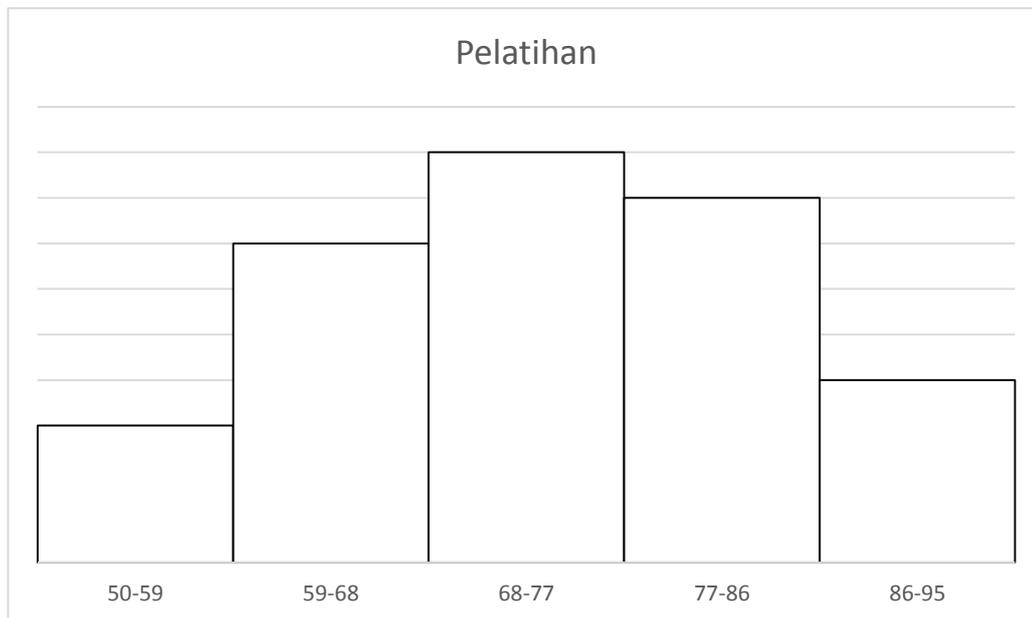
X1	Kelas	Frek. Absolut	Frek Relatif (%)
1	50-59	3	10%
2	59-68	7	23%
3	68-77	9	29%
4	77-86	8	26%
5	86-95	4	13%
		31	100%

Tabel IV.4

Sumber : Data diolah peneliti 2016

Berdasarkan tabel distribusi variabel X1, dapat dilihat bahwa kelas tertinggi paling tinggi yaitu 9 pada rentang 68-77, dengan frekuensi relative 29%, karena nilai 68 sampai 77 muncul sebanyak 9 kali dalam penelitian sedangkan frekuensi terendahnya sebesar 3, terletak pada rentang 50-59, karena nilai 50 sampai 59 hanya muncul sebanyak 3 kali dan frekuensi relative sebesar 10%. Berdasarkan tabel frekuensi tabel 4.4, maka dapat dilihat grafik histogram kinerja pemeriksa pajak sebagai berikut :

Gambar Grafik Histogram (X1) Pelatihan



Gambar IV.2

Sumber : Data diolah Peneliti 2016

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel pelatihan yaitu terletak pada kelas ketiga dengan batas nyata 68-77, dan frekuensi terendahnya pada kelas pertama dengan batas nyata 50-59.

Variabel pelatihan memiliki empat indikator yaitu instruktur, peserta, materi, dan yang terakhir metode dan tujuan. Untuk mengetahui indikator yang paling dominan dari kinerja pemeriksa pajak dapat dilihat pada tabel IV.5.

Tabel Perhitungan indikator Pelatihan

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase (%)
Pelatihan	Instruktur	8	879	41,79
	Peserta	5	420	19,97
	Materi	3	422	20,06
	Metode dan Tujuan	3	382	18,16

Tabel IV.5

Sumber : Data diolah Peneliti 2016

Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing indikator pada tabel di atas, maka variabel pelatihan terlihat bahwa indikator yang memiliki skor paling besar adalah indikator instruktur, yaitu sebesar 41,79 %. Selanjutnya, indikator materi sebesar 20,06 %, indikator peserta sebesar 19,97 %, dan indikator terakhir metode dan tujuan sebesar 18,16 %. Jadi pelatihan sangat ditentukan oleh instruktur, materi, dan peserta, sedangkan yang paling rendah menentukan pelatihan adalah metode dan tujuan.

### c. Pengalaman

Distribusi Frekuensi Pengalaman dapat dilihat pada tabel IV.6 di bawah. Diketahui rentang skor 31, banyak kelas interval 5, dan panjang interval 6.

Tabel Distribusi Frekuensi Pengalaman (X2)

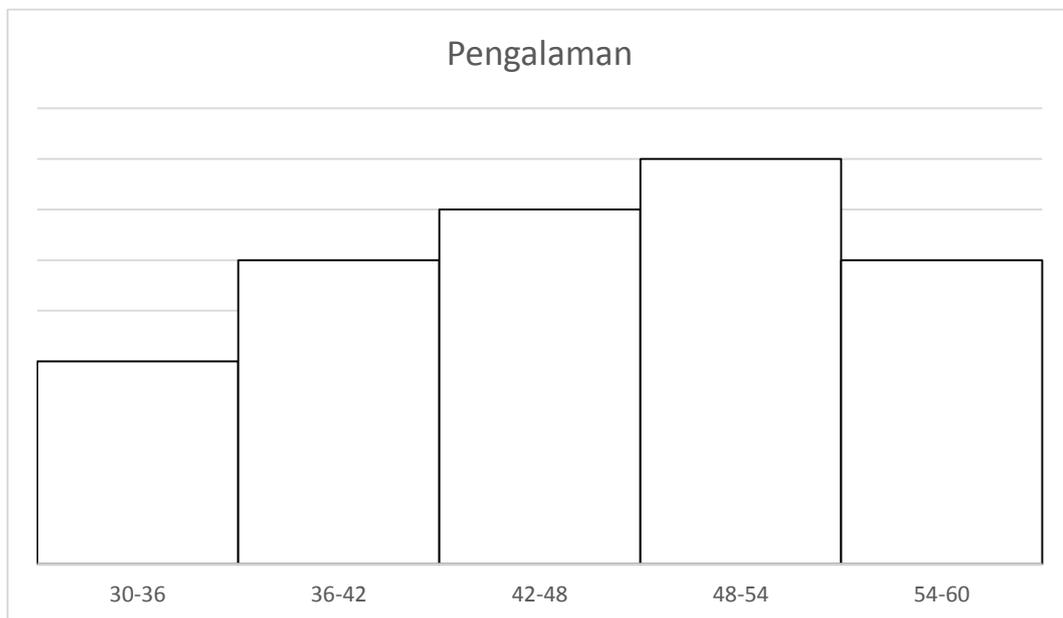
X2	Kelas	Frek Absolut.	Frek. Relatif
1	30-36	4	13%
2	36-42	6	19%
3	42-48	7	23%
4	48-54	8	26%
5	54-60	6	19%
		31	100%

Tabel IV.6

Sumber : Data diolah peneliti 2016

Berdasarkan tabel IV.6 distribusi variabel X2, dapat dilihat bahwa kelas tertinggi paling tinggi yaitu 8 pada rentang 48-54, dengan frekuensi relative 26%, karena nilai 48 sampai 54 muncul sebanyak 8 kali dalam penelitian sedangkan frekuensi terendahnya sebesar 4, terletak pada rentang 30-36, frekuensi relative sebesar 10% karena nilai 30 sampai 36 muncul hanya sebanyak 4 kali. Berdasarkan tabel frekuensi tabel IV.6, maka dapat dilihat grafik histogram pengalaman sebagai berikut:

Gambar Grafik Histogram (X2) Pengalaman



Gambar IV.3

Sumber : Data diolah Peneliti 2016

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel pengalaman yaitu terletak pada kelas keempat dengan batas nyata 48-54, dan frekuensi terendahnya pada kelas pertama dengan batas nyata 30-36.

Variabel pengalaman memiliki tiga indikator yaitu lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Untuk mengetahui indikator yang paling dominan dari pengalaman dapat dilihat pada tabel IV.7.

Tabel Perhitungan indikator Pengalaman (X2)

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase (%)
Pengalaman	Lama kerja	4	486	33,75
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	4	466	32,36
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	4	488	33,88

Tabel IV.7

Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing indikator pada tabel di atas, maka pada variabel pengalaman terlihat bahwa indikator yang memiliki skor paling besar adalah indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yaitu sebesar 33,88 %. Selanjutnya, indikator lama kerja yaitu sebesar 33,75 %, dan indikator terakhir tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sebesar 32,36 %.

Jadi pengalaman sangat ditentukan oleh penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dan lama kerja, sedangkan yang paling rendah menentukan pengalaman adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

#### d. Motivasi

Distribusi Frekuensi Motivasi dapat dilihat pada tabel IV.8 dibawah. Diketahui rentang skor 31, banyak kelas interval 5, dan panjang interval 8.

Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi(X3)

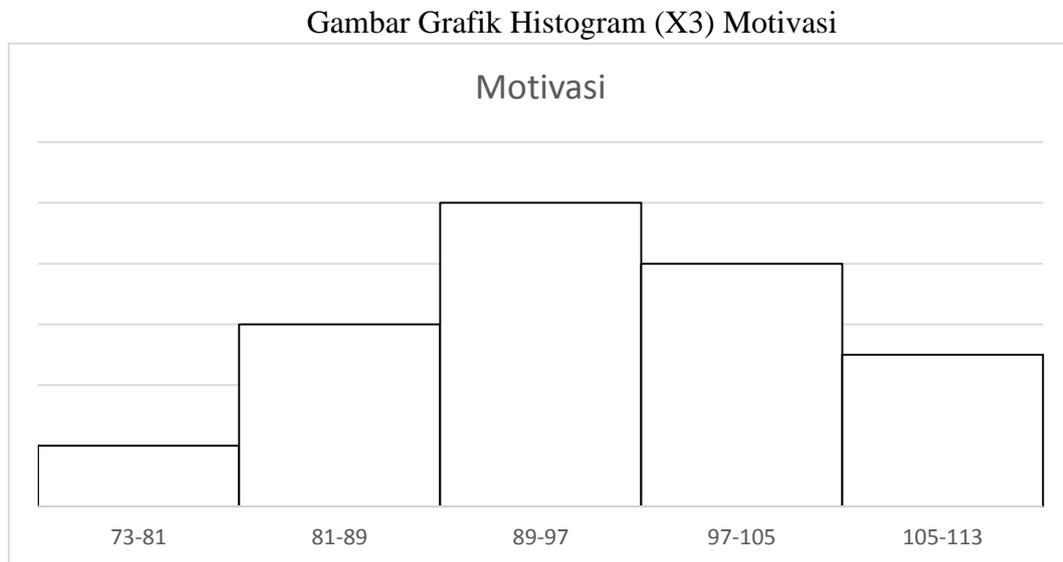
X3	Kelas	Frek. Absolut	Frek. Relatif(%)
1	73-81	2	6%
2	81-89	6	19%
3	89-97	10	32%
4	97-105	8	26%
5	105-113	5	16%

Tabel IV.8

Sumber : Data diolah Peneliti 2016

Berdasarkan tabel distribusi variabel X3, dapat dilihat bahwa kelas tertinggi paling tinggi yaitu 10 pada rentang 89-97, dengan frekuensi relative 32%, karena nilai 89 sampai 97 muncul sebanyak 10 kali dalam penelitian sedangkan frekuensi terendahnya sebesar 2, terletak pada rentang 78-81, frekuensi relative sebesar 6% karena nilai 73 sampai 81 muncul hanya sebanyak 2 kali dalam penelitian.

Berdasarkan tabel frekuensi tabel IV.8, maka dapat dilihat grafik histogram motivasi sebagai berikut :



Gambar IV.4

Sumber : Data diolah peneliti 2016

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi yaitu terletak pada kelas ketiga dengan batas nyata 89-97, dan frekuensi terendahnya pada kelas pertama dengan batas nyata 73-81.

Variabel motivasi memiliki delapan indikator yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas (sasaran), usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih oleh para ahli, dan pemanfaatan waktu. Untuk mengetahui indikator yang paling dominan dari motivasi dapat dilihat pada tabel IV.9.

Tabel Perhitungan Indikator Motivasi

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase (%)
Motivasi	Kerja keras	2	282	9,56
	Orientasi masa depan	3	364	12,34
	Tingkat cita-cita yang tinggi	4	514	17,43

Orientasi tugas (sasaran)	4	518	17,57
Usaha untuk maju	3	427	14,48
Ketekunan	2	283	9,59
Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli	2	277	9,39
Pemanfaatan waktu	2	283	9,59

Tabel IV.9

Sumber : Data diolah Peneliti 2016

Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing indikator pada tabel di atas, maka pada variabel motivasi terlihat bahwa indikator yang memiliki skor paling besar adalah indikator orientasi tugas (sasaran), yaitu sebesar 17,57%. Selanjutnya, indikator tingkat cita-cita yang tinggi yaitu sebesar 17,43%, indikator usaha untuk maju sebesar 14,48%, indikator orientasi masa depan sebesar 12,34%, indikator ketekunan dan pemanfaatan waktu sebesar 9,59%, indikator kerja keras sebesar 9,56%, dan yang terakhir indikator rekan kerja yang dipilih oleh para ahli memiliki nilai terendah sebesar 9,39%.

Jadi motivasi sangat ditentukan oleh orientasi tugas (sasaran), tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, orientasi masa depan, ketekunan, pemanfaatan waktu, dan kerja keras, sedangkan yang paling rendah menentukan motivasi kerja para pemeriksa pajak adalah rekan kerja yang dipilih oleh para ahli.

#### e. Gaya Kepemimpinan

Distribusi Frekuensi Motivasi dapat dilihat pada tabel IV.10 dibawah.

Diketahui rentang skor 31, banyak kelas interval 5, dan panjang interval 12.

Tabel Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan X4

X4	Kelas	Frek. Absolut	Frek. Relatif(%)
1	63-75	1	3%
2	75-87	8	26%
3	87-99	11	35%

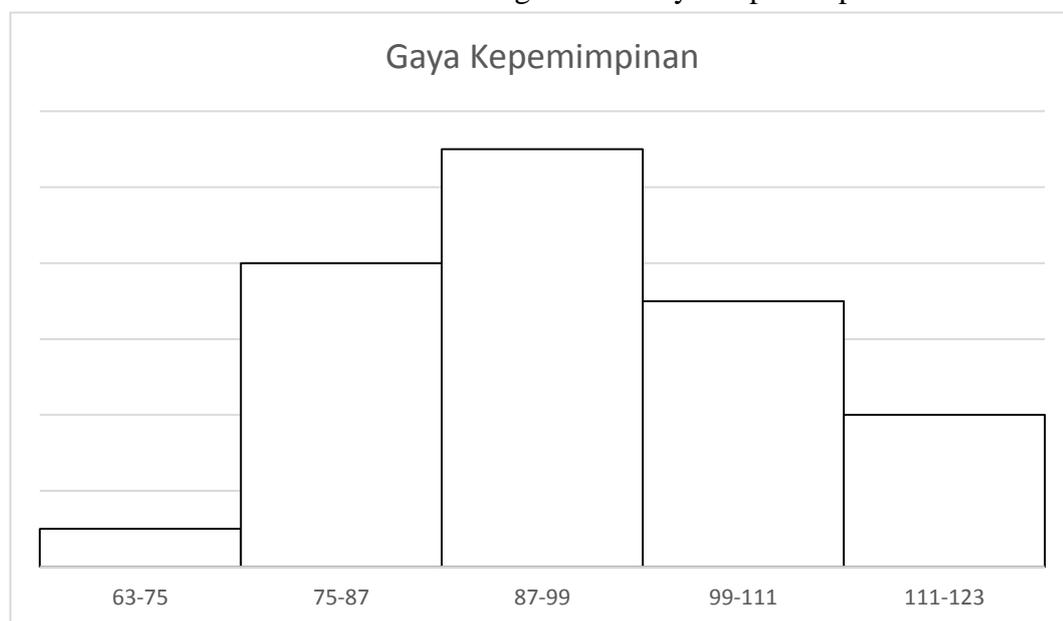
4	99-111	7	23%
5	111-123	4	13%

Tabel IV.10

Sumber : Data diolah peneliti 2016

Berdasarkan tabel distribusi variabel X4, dapat dilihat bahwa kelas tertinggi paling tinggi yaitu 11 pada rentang 87-99, dengan frekuensi relative 35%, karena nilai 87 sampai 99 muncul sebanyak 11 kali dalam penelitian, sedangkan frekuensi terendahnya sebesar 1, terletak pada rentang 63-75, frekuensi relative sebesar 3% karena nilai 63 sampai 75 muncul hanya 1 kali dalam penelitian. Berdasarkan tabel frekuensi tabel IV.10, maka dapat dilihat grafik histogram gaya kepemimpinan sebagai berikut :

Gambar Grafik Histogram X4 Gaya Kepemimpinan



Gambar IV.5

Sumber : Data diolah peneliti 2016

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel gaya kepemimpinan yaitu terletak pada kelas ketiga dengan batas nyata 87-99, dan frekuensi terendahnya pada kelas pertama dengan batas nyata 63-75. Variabel gaya kepemimpinan memiliki lima indikator yaitu hubungan antasa atasan

dan bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai, dan komunikasi. Untuk mengetahui indikator yang paling dominan dari motivasi dapat dilihat pada tabel IV.11.

Tabel Perhitungan indikator Gaya kepemimpinan

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase (%)
Gaya Kepemimpinan	Hubungan antara atasan dan bawahan	8	932	31,66
	Adanya saling percaya	5	610	20,72
	Kekeluargaan	3	421	14,30
	Menghargai	3	350	11,89
	Komunikasi	5	630	21,40

Tabel IV.11

Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing indikator pada tabel di atas, maka pada variabel gaya kepemimpinan terlihat bahwa indikator yang memiliki skor paling besar adalah indikator hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu sebesar 31,66 %. Selanjutnya, indikator komunikasi yaitu sebesar 21,40 %, indikator adanya saling percaya sebesar 20,72 %, indikator kekeluargaan sebesar 14,30 %, dan yang terakhir adalah indikator menghargai memiliki nilai terendah sebesar 11,89 %.

Jadi keberhasilan gaya kepemimpinan yang ada sangat ditentukan oleh hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi, saling percaya, dan kekeluargaan, sedangkan yang paling rendah menentukan keberhasilan gaya kepemimpinan adalah menghargai.

#### f. Kompensasi Financial

Distribusi Frekuensi Motivasi dapat dilihat pada tabel IV.12 dibawah. Diketahui rentang skor 35, banyak kelas interval 5, dan panjang interval 7.

Tabel Distribusi Frekuensi Kompensasi Financial X5

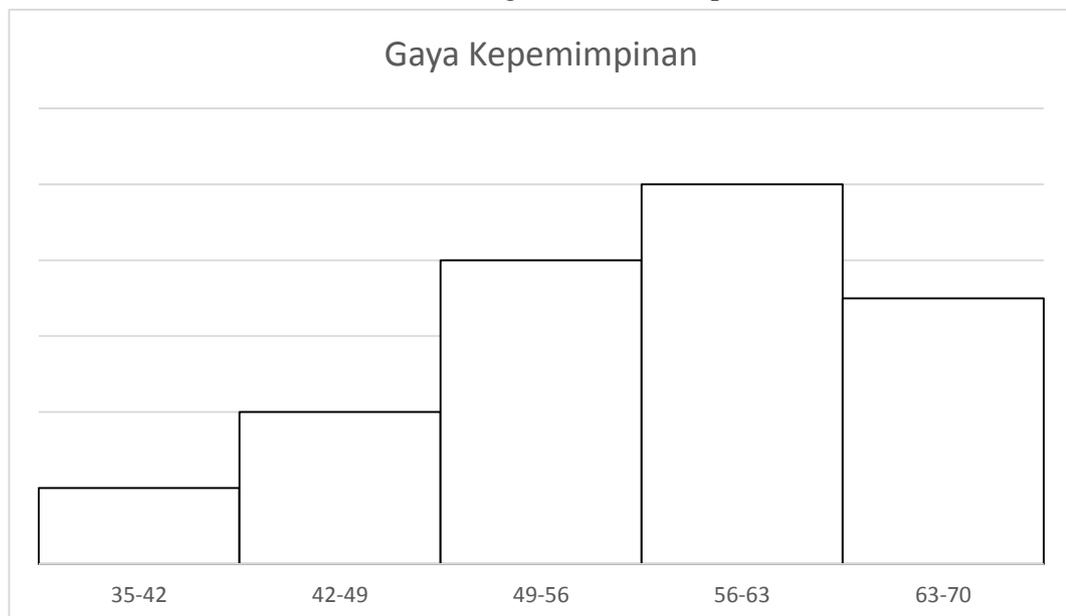
X5	Kelas	Frek. Absolut	Frek. Relatif(%)
1	35-42	2	6%
2	42-49	4	13%
3	49-56	8	26%
4	56-63	10	32%
5	63-70	7	23%

Tabel IV.12

Sumber : Data diolah Peneliti 2016

Berdasarkan tabel distribusi variabel X5, dapat dilihat bahwa kelas tertinggi paling tinggi yaitu 11 pada rentang 56-63, dengan frekuensi relative 32%, karena nilai 56 sampai 63 muncul sebanyak 10 kali dalam penelitian, sedangkan frekuensi absolut terendahnya sebesar 2, terletak pada rentang 35-42, frekuensi relative sebesar 6%, karena nilai 35 sampai 42 hanya muncul sebanyak 2 kali dalam penelitian. Berdasarkan tabel frekuensi tabel IV.12, maka dapat dilihat grafik histogram kompensasi financial sebagai berikut

Gambar Grafik Histogram (X5) Kompensasi Financial



Gambar IV.6

Sumber : Data diolah peneliti 2016

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel kompensasi financial yaitu terletak pada kelas keempat dengan batas nyata 56-63, dan frekuensi terendahnya pada kelas pertama dengan batas nyata 35-42. Variabel kompensasi financial memiliki tiga indikator yaitu kompensasi financial memenuhi kebutuhan minimal karyawan, adil sesuai dengan beban kerja, dan jumlah tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Untuk mengetahui indikator yang paling dominan dari motivasi dapat dilihat pada tabel IV.13.

Tabel Perhitungan indikator Kompensasi financial

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase (%)
Kompensasi Financial	Kompensasi financial memenuhi kebutuhan minimal karyawan	4	513	29,31
	Adil sesuai dengan beban kerja	4	503	28,74
	Jumlah tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	6	734	41,94

Tabel IV.13

Sumber : Data diolah peneliti 2016

Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing indikator pada tabel di atas, maka pada variabel kompensasi financial terlihat bahwa indikator yang memiliki skor paling besar adalah indikator jumlah tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, yaitu sebesar 41,94 %. Selanjutnya, indikator kompensasi financial memenuhi kebutuhan minimal karyawan yaitu sebesar 29,31 %, dan yang terakhir adalah indikator adil sesuai dengan beban kerja memiliki nilai terendah sebesar 28,74 %.

Jadi kompensasi financial sangat ditentukan oleh jumlah tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta indikator kompensasi financial memenuhi

kebutuhan minimal karyawan, sedangkan yang paling rendah menentukan kompensasi financial adalah adil sesuai dengan beban kerja.

## 2. Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah yang memiliki jabatan Fungsional Pemeriksa Pajak yang terdaftar dan bekerja di KPP Pratama Pulogadung. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, dan jenjang pendidikan. Karakteristik tersebut dapat dilihat pada tabel IV.14 sampai dengan tabel IV.16.

**Tabel Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase(%)</b>
≤ 20 tahun	-	-
21- 30 tahun	11	35%
31 – 40 tahun	12	38%
> 40 tahun	8	27%
Total	31	100%

Tabel IV.14

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2016)

Dari table IV.14 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dalam penelitian ini rentang usia diantara 21 – 30 tahun dengan jumlah 11 orang atau sebesar 35%, kemudian diikuti responden berusia > 40 berjumlah 8 orang atau 27%, dan responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 12 orang atau 38% dari total responden yang diteliti.

**Tabel Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	23	75%

Perempuan	8	25%
Total	31	100%

**Tabel IV.15**

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2016)

Dari table IV.15 diatas, menunjukkan bahwa responden penelitian ini lebih dominan laki-laki daripada responden perempuan. Jumlah responden laki-laki yang diteliti berjumlah 23 orang atau sekitar 75% dari total keseluruhan responden yang diteliti sementara itu responden perempuan berjumlah 8 orang atau 25% dari total keseluruhan responden yang diteliti.

**Tabel Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Jenjang Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA	-	-
Diploma	12	38%
S1	13	41%
S2	4	12%
S3	2	9%
Total	31	100%

**Tabel IV.16**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2016)

Dari tabel IV.16 di atas, dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 13 orang atau 41% dari total responden penelitian, kemudian diikuti dengan Diploma berjumlah 12 orang atau 38% dari total responden yang diteliti, lalu S2 dengan jumlah 4 orang atau sebesar 12% dari total keseluruhan responden dan S3 sebanyak

2 orang responden atau sebesar 9% dari total keseluruhan jumlah reponden yang diteliti.

### 3. Hasil Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan ( $r$ ) antara skor yang diperoleh pada masing – masing butir pernyataan dengan skor total individu. Uji validitas dilakukan dengan menguji 10 jawaban responden. Jumlah item pernyataan yang diuji validitasnya sebanyak 109 item, terdiri dari 18 pernyataan variabel Y (Kinerja Pemeriksa Pajak), 19 item pernyataan dari variabel X1 (Pelatihan Kerja), 12 item pernyataan dari variabel X2 (Pengalaman Kerja), 22 item pernyataan dari variabel X3 (Motivasi Kerja), 24 item pernyataan dari variabel X4 (Gaya Kepemimpinan), dan 14 item pernyataan dari variabel X5 (Kompensasi Finansial), Dengan menggunakan uji dua sisi (two tailed) dengan taraf signifikansi 5%, maka nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini adalah 0,632 karena jumlah pengujian kuesioner sebanyak 10 dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau sig. lebih besar dari 0,05.

#### **r-tabel Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>r-tabel</b>
<b>Pelatihan (X1)</b>	<b>0,632</b>
<b>Pengalaman Kerja (X2)</b>	<b>0,632</b>
<b>Motivasi Kerja (X3)</b>	<b>0,632</b>
<b>Gaya Kepemimpinan (X4)</b>	<b>0,632</b>

<b>Kompensasi Finansial (X5)</b>	<b>0,632</b>
<b>Kinerja Pemeriksa (Y)</b>	<b>0,632</b>

Tabel IV.17

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2016)

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing Variabel

Dependen yang telah dihitung :

Tabel Uji Validitas variabel-variabel

<b>Variabel</b>	<b>Validitas</b>
<b>Pelatihan (X1)</b>	<b>Valid</b>
<b>Pengalaman Kerja (X2)</b>	<b>Valid</b>
<b>Motivasi (X3)</b>	<b>Valid</b>
<b>Gaya Kepemimpinan (X4)</b>	<b>Valid</b>
<b>Kompensasi Finansial (X5)</b>	<b>Valid</b>
<b>Kinerja Pemeriksa (Y)</b>	<b>Valid</b>

Tabel IV.18

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tiap-tiap variabel dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X4), Kompensasi Finansial (X5), dan Kinerja Pemeriksa Pajak (Y) sudah mendapatkan nilai validitas yang valid karena mendapatkan korelasi *product moment pearson* yang lebih besar dari 0,632 dan nilai signifikansi lebih dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian dibawah ini:

Tabel Validitas variabel Pelatihan (X1)

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

Tabel IV.19

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel Pelatihan (X1)

> dari r tabel 0,632. Dilihat dari nilai Pearson Corelation memiliki nilai lebih besar daripada nilai r tabel korelasi.

Tabel Validitas variabel Pengalaman Kerja (X2)

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

10	0,845	0,002	Valid
11	0,938	0,000	Valid
12	0,773	0,009	Valid

Tabel IV.20

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel Pngalaman Kerja (X2) > dari r tabel 0,632. Dilihat dari nilai Pearson Corelation memiliki nilai lebih besar daripada nilai r tabel korelasi.

Tabel Validitas variabel Motivasi (X3)

Butir Pernyataan	r- hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,652	0,041	Valid
2	0,652	0,041	Valid
3	0,741	0,014	Valid
4	0,74	0,015	Valid
5	0,79	0,006	Valid
6	0,72	0,019	Valid
7	0,674	0,033	Valid
8	0,73	0,017	Valid
9	0,734	0,016	Valid
10	0,851	0,002	Valid
11	0,851	0,002	Valid
12	0,66	0,038	Valid
13	0,735	0,015	Valid
14	0,765	0,010	Valid
15	0,633	0,050	Valid
16	0,691	0,027	Valid
17	0,743	0,014	Valid
18	0,684	0,029	Valid
19	0,762	0,010	Valid
20	0,691	0,027	Valid
21	0,652	0,041	Valid
22	0,652	0,041	Valid

Tabel IV.21

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel Motivasi Kerja (X3) > dari r tabel 0,632. Dilihat dari nilai Pearson Corelation (r hitung) memiliki nilai lebih besar daripada nilai r tabel korelasi.

Tabel Validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X4)

Butir Pernyataan	r-hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,649	0,042	Valid
2	0,748	0,013	Valid
3	0,719	0,019	Valid
4	0,789	0,007	Valid
5	0,646	0,043	Valid
6	0,807	0,005	Valid
7	0,807	0,005	Valid
8	0,705	0,023	Valid
9	0,958	0,000	Valid
10	0,783	0,007	Valid
11	0,73	0,017	Valid
12	0,728	0,017	Valid
13	0,861	0,001	Valid
14	0,765	0,010	Valid
15	0,651	0,041	Valid
16	0,865	0,001	Valid
17	0,784	0,007	Valid
18	0,738	0,015	Valid
19	0,928	0,000	Valid
20	0,787	0,007	Valid
21	0,709	0,022	Valid
22	0,958	0,000	Valid
23	0,787	0,007	Valid
24	0,73	0,017	Valid

Tabel IV.22

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel Gaya Kepemimpinan (X4) > dari r tabel 0,632. Dilihat dari nilai Pearson Corelation (r hitung) memiliki nilai lebih besar daripada nilai r tabel korelasi.

Tabel Validitas variabel Kompensasi Finansial (X5)

Butir Pernyataan	r-hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0,906	,000	Valid
2	0,906	,000	Valid
3	0,681	,030	Valid
4	0,889	,001	Valid

5	0,896	,000	Valid
6	0,901	,000	Valid
7	0,712	,021	Valid
8	0,716	,020	Valid
9	0,821	,004	Valid
10	0,873	,001	Valid
11	0,906	,000	Valid
12	0,787	,007	Valid
13	0,821	,004	Valid
14	0,873	,001	Valid

Tabel IV.23

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel Kompensasi Finansial (X5) > dari r tabel 0,632. Dilihat dari nilai Pearson Corelation (r hitung) memiliki nilai lebih besar daripada nilai r tabel korelasi.

Tabel Validitas variabel Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)

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

Tabel IV.24

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

## B. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006:41) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengukur reabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS.

**Tabel Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.960	0.6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0.954	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.949	0.6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X4)	0.966	0.6	Reliabel
Kompensasi Finansial (X5)	0.966	0.6	Reliabel
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	0.947	0.6	Reliabel

**Tabel IV.25**

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

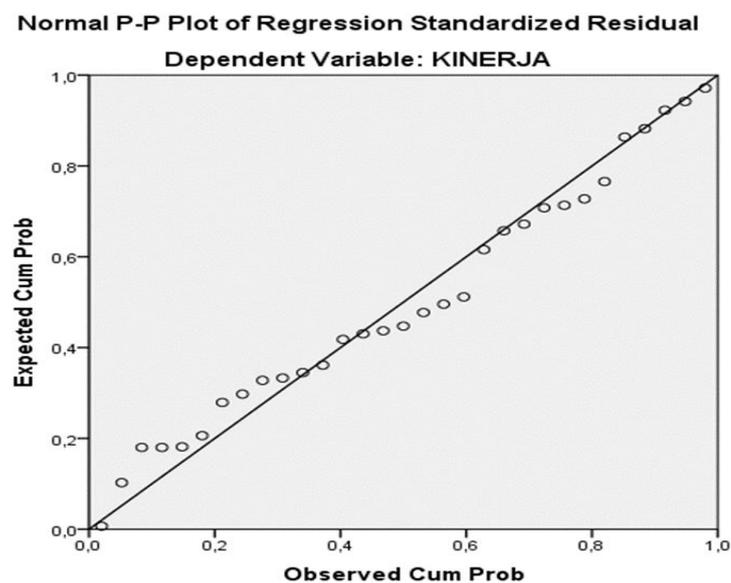
Berdasarkan hasil pada uji reliabilitas variabel penelitian diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel telah lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan keusioner pada masing-masing variabel penelitian dapat dinyatakan handal dan dipercaya sebagai alat ukur yang menghasilkan jawaban yang relatif konsisten.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali 2001). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Normal P-Plot of Regression Standardized residual* terhadap pengujian pada keseluruhan variabel pada penelitian ini. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

**Gambar Grafik Normal P-P Plot**



**Gambar IV.7**

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

Berdasarkan gambar IV.7 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik normal P-P Plot tidak menyimpang secara jauh dan terus mengikuti garis diagonal

sampai akhir, maka dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Untuk lebih mendukung bahwa model regresi berdistribusi normal, berikut ditambahkan untuk melihat normalitas data melalui pengujian Kolmogorov-Smirnov di bawah ini yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,914.

**Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,05814536
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,558
Asymp. Sig. (2-tailed)		,914

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel IV.26

Sumber : Data di olah peneliti (2016).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yakni, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.914 lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang didapatkan melalui responden dalam penyebaran kuesioner telah berdistribusi normal sehingga dapat diolah ke pengujian berikutnya.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Batasan umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $> 0.10$  atau dengan melihat nilai VIF  $< 10$  (Sekaran, 2009:353).

Tabel Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,383	,119		20,067	,000		
PELATIHAN	,123	,029	,280	4,278	,000	0,493	2,027
PENGALAMAN	,071	,023	,195	3,039	,005	0,514	1,944
MOTIVASI	,151	,044	,258	3,437	,002	0,374	2,674
GAYA KEPEMIMPINAN	,088	,032	,203	2,748	,011	0,386	2,590
KOMPENSASI	,091	,035	,215	2,611	,015	0,312	3,204

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel IV.27

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

Berdasarkan tabel IV.27 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari kelima variabel independen, secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari 0,10 demikian juga dengan nilai VIF pada kelima variabel independen memiliki nilai VIF  $< 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi mengindikasikan

tidak adanya multikolinearitas atau asumsi non multikolinearitas terpenuhi secara baik dalam regresi ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan (Wijaya, 2012:130). Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran.

Deteksi terhadap masalah heterkedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang telah dihitung. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,074	,066		1,109	,278
PELATIHAN	-,030	,016	-,473	-1,882	,072
PENGALAMAN	-,017	,013	-,322	-1,307	,203
MOTIVASI	,014	,025	,159	,552	,586
GAYA KEPEMIMPINAN	-1,663E-05	,018	,000	-,001	,999
KOMPENSASI	,024	,019	,391	1,236	,228

a. Dependent Variable: abs\_res

Tabel IV.28

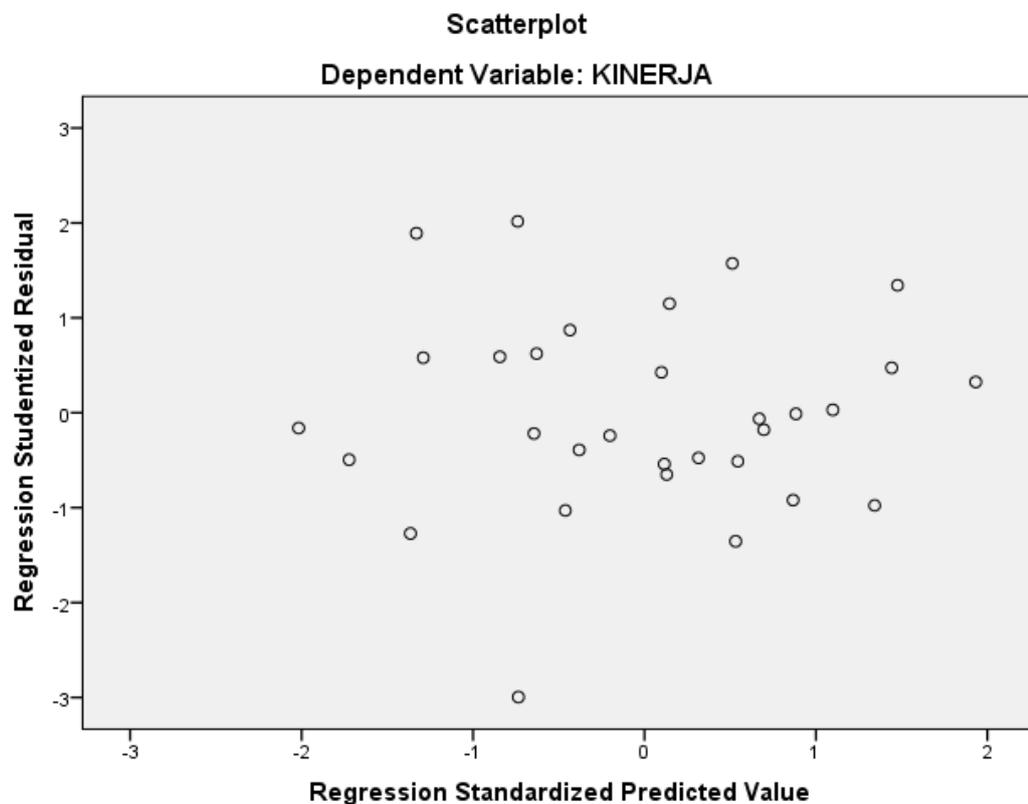
Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

Pada table IV.28 diatas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heterokedastisitas dalam model regresi yang digunakan, dengan demikian asumsi non heterokedastisitas terpenuhi dengan baik pada model regresi ini.

Selanjutnya untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat penyebaran titik – titik pada uji scatterplots.

Gambar Uji Scatterplot



Gambar IV.8

Sumber : Data diolah peneliti (2016).

#### d. Metode Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka untuk menjawab hipotesis dilakukan analisis regresi linear berganda dengan Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X4), dan

Kompensasi Finansial (X5) sebagai variabel independen dan Kinerja Pemeriksa Pajak (Y) sebagai variabel dependen.

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linear berganda dan output tabel pengujian dengan menggunakan program SPSS.

Tabel Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,383	,119		20,067	,000
PELATIHAN	,123	,029	,280	4,278	,000
PENGALAMAN	,071	,023	,195	3,039	,005
MOTIVASI	,151	,044	,258	3,437	,002
GAYA KEPEMIMPINAN	,088	,032	,203	2,748	,011
KOMPENSASI	,091	,035	,215	2,611	,015

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel IV.29

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

Dari tabel di atas, diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,383 + 0,123 X_1 + 0,071 X_2 + 0,151 X_3 + 0,088 X_4 + 0,091 X_5$$

Y = Kinerja Pemeriksa Pajak

2,383 = Konstanta

0,123 = Koefisien Regresi Pelatihan

X<sub>1</sub> = Pelatihan

0,071 = Koefisien Regresi Pengalaman Kerja

X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja

0.151	= Koefisien Regresi Motivasi Kerja
$X_3$	= Motivasi Kerja
0.088	= Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan
$X_4$	= Gaya Kepemimpinan
0,091	= Koefisien Regresi Kompensasi Finansial
$X_5$	= Kompensasi Finansial

Adapun arti dari persamaan di atas adalah sebagai berikut.

1. Konstan = 2,383

Nilai konstanta memiliki nilai positif dan menunjukkan pengaruh positif pada variabel independen (Pelatihan, Pengalaman, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Finansial). Bila variabel independen mengalami kenaikan satu-satuan atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja pemeriksa pajak akan mengalami kenaikan secara positif

2. Pelatihan ( $X_1$ ) = 0,123

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) artinya jika tingkat Pelatihan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan secara positif, maka variabel Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,123 atau 12,3%. Sementara ini nilai koefisien bernilai positif artinya antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) memiliki hubungan yang positif. Kenaikan nilai pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan kenaikan pula pada nilai Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) secara positif.

3. Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) = 0,071

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) artinya jika tingkat Pengalaman ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan secara positif, maka variabel Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,071 atau 7,1%. Koefisien bernilai positif yang artinya diantara variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) memiliki hubungan yang positif. Kenaikan pada nilai Pengalaman kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan kenaikan pada nilai Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) secara positif pula.

4. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) = 0,151

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) yang artinya jika tingkat Motivasi Kerja ( $X_3$ ) mengalami suatu kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0,151 atau 15,1%. Koefisien regresi bernilai positif artinya antara Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) memiliki hubungan yang positif. Kenaikan nilai pada variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) akan mengakibatkan kenaikan pada nilai Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) secara positif.

5. Gaya Kepemimpinan ( $X_4$ ) = 0,088

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_4$ ) terhadap variabel Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) artinya jika tingkat Gaya Kepemimpinan ( $X_4$ ) mengalami kenaikan nilai satu satuan, maka variabel Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan pula sebesar 0,088 atau 8,8%. Koefisien regresi ini bernilai positif yang artinya antara Gaya Kepemimpinan ( $X_4$ ) dan Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) memiliki hubungan yang

positif. Kenaikan pada Gaya Kepemimpinan ( $X_4$ ) akan mengakibatkan kenaikan pula pada nilai variabel dependen Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ).

6. Kompensasi Finansial ( $X_5$ ) = 0,091

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial ( $X_5$ ) terhadap variabel Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) yang artinya jika tingkat Kompensasi Finansial ( $X_5$ ) mengalami suatu kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) akan mengalami penurunan nilai satu satuan negatif sebesar 0,091 atau 9,1%. Koefisien regresi bernilai memiliki nilai positif artinya antara Kompensasi Finansial ( $X_5$ ) dan Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) memiliki hubungan yang positif. Kenaikan nilai pada variabel Kompensasi Finansial ( $X_5$ ) akan mengakibatkan peningkatan pula pada nilai Kinerja Pemeriksa Pajak ( $Y$ ) yang bersifat positif.

e. Pengujian Hipotesis (Uji t)

1. Pelatihan

Hasil pengujian untuk hipotesis pertama diperoleh angka t-hitung sebesar 4,278 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,395 > t\text{-tabel } 2,060$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dapat dijelaskan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Pulogadung.

2. Pengalaman Kerja

Hasil pengujian untuk hipotesis kedua diperoleh angka t-hitung sebesar 3,309 dengan signifikansi sebesar 0,05. Nilai signifikansi untuk variabel

Pengalaman Kerja menunjukkan nilai sama pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai t hitung  $3,039 > t\text{-tabel } 2,060$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima atau Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Pulogadung.

### 3. Motivasi Kerja

Hasil pengujian untuk hipotesis ketiga diperoleh angka t-hitung sebesar 3,437 dengan signifikansi sebesar 0,02. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja ini menunjukkan nilai  $0,02 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,437 > t\text{-tabel } 2,060$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima atau Motivasi Kerja seorang Pemeriksa pajak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Pulogadung.

### 4. Gaya Kepemimpinan

Hasil pengujian untuk hipotesis keempat diperoleh angka t-hitung sebesar 2,748 dengan signifikansi sebesar 0,011. Nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan ini menunjukkan nilai  $0,011 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,748 > t\text{-tabel } 2,060$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima atau Gaya Kepemimpinana seorang Kepala Kantor di KPP Pratama Pulogadung berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Pulogadung.

### 5. Kompensasi Finansial

Hasil pengujian untuk hipotesis kelima diperoleh angka t-hitung sebesar 2,611 dengan signifikansi sebesar 0,015. Nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi Finansial ini menunjukkan nilai  $0,015 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,611 > t\text{-tabel } 2,060$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_5$  ditolak atau

Kompensasi Finansial seorang Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Pulogadung berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Pulogadung.

f. Pengujian Hipotesis Uji F

**Tabel ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.821	5	.364	89.746	0.000
	Residual	.101	25	.004		
	Total	1.922	30			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGALAMAN, PELATIHAN, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

**Tabel IV.30**

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

Berdasarkan pengujian pada SPSS untuk uji F (Simultan), didapatkan nilai F hitung (nilai signifikan) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan atau bersama-sama, variabel Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X4), dan Kompensasi Finansial (X5) berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Y).

g. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel Koefisien Determasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 <sup>a</sup>	,947	,937	,06370

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGALAMAN, PELATIHAN, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

**Tabel IV.31**

Sumber : Data diolah Peneliti (2016)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel IV.30, dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,947 yang berarti 94,7% variasi Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Pulogadung dapat dijelaskan oleh variasi dari kelima variabel independen yang diteliti, yaitu Pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X4), dan juga Kompensasi Finansial (X5). Sedangkan sisa nilai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### C. Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan juga kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak didalam lingkungan KPP Pratama Pulogadung Jakarta Timur dalam meningkatkan penerimaan Negara yang berasal dari sektor perpajakan di Indonesia. Pendapatan Negara dari sektor pajak memiliki nilai yang cukup besar dan mempunyai kontribusi yang lebih banyak dalam pembangunan Negara Indonesia ini. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak pada variabel pelatihan menunjukkan nilai diatas tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai  $t$  hitung  $4,395 > t$ -tabel 2,060.

Selanjutnya hasil data pengalaman kerja memiliki pengaruh dan mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

fungsional pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung dengan Nilai signifikansi untuk variabel Pengalaman Kerja menunjukkan nilai sama pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai t hitung  $3,039 > t\text{-tabel } 2,060$ .

Pada variable Motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak dengan nilai t-hitung sebesar  $4,217 > t\text{-tabel } 2,060$ . Variabel gaya kepemimpinan turut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak di wilayah KPP Pratama Pulogadung Jakarta Timur hal ini dibuktikan dengan hasil t-hitung sebesar  $2,748 > t\text{-tabel } 2,060$  dengan signifikansi  $0,011 < 0,05$ .

Pada variabel terakhir yakni Kompensasi finansial, pun membuktikan adanya pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak pada variabel yang diteliti dengan perolehan nilai t-hitung sebesar  $2,611 > t\text{-tabel } 2,060$  dengan signifikansi  $0,015 < 0,05$ .

#### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung Jakarta Timur. Nilai signifikansi untuk variabel pelatihan menunjukkan nilai diatas tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung  $4,278 > t\text{-tabel } 2,060$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dapat disimpulkan pelatihan yang didapatkan dan dijalankan oleh seorang pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung sangatlah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pemeriksa pajak itu pada saat melaksanakan tugas nya

sebagai pegawai pemeriksa pajak dan kontribusinya pada penerimaan pajak Negara.

Dugaan mengenai pelatihan yang diterima oleh pemeriksa pajak yang dapat meningkatkan kinerja para pemeriksa pajak ternyata benar. Kegiatan pelatihan yang diterima dan dilaksanakan oleh pemeriksa pajak, akan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan, dengan begitu penerimaan Negara dari sektor perpajakan tiap tahun akan meningkat.

Hal ini terjadi karena ilmu dan pengetahuan para pemeriksa pajak (responden) dalam mengikuti suatu kegiatan pelatihan akan bertambah, yang dimana tujuan awal diadakan pelatihan untuk para fungsional pemeriksa pajak ialah guna menambah wawasan serta ilmu pengetahuan. Dan dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan, diharapkan mempunyai dampak untuk meningkatkan kinerja para pemeriksa pajak dengan baik dalam meningkatkan serta mengoptimalkan penerimaan pajak Negara.

Selain itu, dalam suatu pelatihan kerja membuat para pemeriksa pajak ini dapat menyerap ilmu yang ada didalam pelatihan, karena mereka beranggapan bahwa pelatihan ini sangatlah menyenangkan dan juga sangat memberikan manfaat dalam menyelesaikan suatu masalah atau kasus selama mereka bekerja menjadi pemeriksa pajak.

Oleh sebab itu, dapat disimpulkan pelatihan yang didapatkan oleh responden yang diteliti sangatlah mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja mereka selama menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit sekalipun, karena dalam pelatihan banyak ilmu dan pengetahuan yang

didapatkan oleh para pemeriksa pajak. Artinya KPP dituntut untuk menentukan jenis pelatihan berdasarkan kebutuhan di lingkungan organisasinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Virginia (2015), dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Pemeriksa Pajak). Hal ini disebabkan organisasi lebih mengetahui kebutuhan pelatihan dalam rangka peningkatan kemampuan SDM dalam organisasinya. Yang mana pelatihan berfokus pada pekerjaan yang secara langsung akan dapat meningkatkan kemampuan staf dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya. Pelatihan yang intensif dan berkelanjutan akan membuat pegawai dapat bekerja dengan baik karena terus menerus diasah dan diupdate serta diupgarde ketrampilan dari pegawai tersebut.

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung Jakarta timur. Dengan begitu, seseorang pemeriksa pajak yang sudah lama bekerja pada bidang tersebut memiliki kemampuan atau meningkatkan kinerjanya secara langsung, mungkin saja mereka beranggapan bahwa pekerjaan mereka akan sangatlah mudah diselesaikan karena mereka memiliki pengalaman dibidangnya.

Sehingga pengalaman kerja yang dimiliki oleh para pemeriksa pajak selalu menghasilkan peningkatan suatu kinerja yang baik dari tahun ke

tahun. Selanjutnya pengalaman yang dimiliki akan menjamin hasil kerja yang baik dan benar. Memang terdapat nilai tambah apabila pemeriksa pajak memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, yaitu kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dapat dengan mudah mencari solusi dan pemecahan masalah yang berhubungan dengan hasil pemeriksaan berkas wajib pajak. Semakin orang berpengalaman maka orang tersebut akan sangat mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menganggap semua itu dapat diselesaikan dengan baik, pada akhirnya penelitian dalam pemeriksaan oajak itu akan selesai tepat waktu, dan apabila terjadi kekeliruan data hasil pemeriksaan dapat diminimalisir, maka pengalaman itu cukup berguna dalam menghasilkan suatu hasil kinerja yang memuaskan.

Oleh sebab itu, pengalaman kerja menjadi acuan menurut para responden dalam penelitian ini guna meningkatkan kinerja pada saat menyelesaikan pekerjaan sebagai fungsional pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung sehingga perkara penggelapan pajak oleh wajib pajak dapat teratasi, dan berdampak pada peningkatan penerimaan pajak Negara.

Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Virginia (2015) menemukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman sebagai pemeriksa pajak selama bertahun-tahun dapat menjadikan suatu nilai tambah dalam melakukan pekerjaannya, dan merupakan ujung tombak dalam kesuksesan suatu

pemeriksaan pajak yang dilaksanakan oleh petugas pemeriksa pajak kepada para wajib pajak yang diperiksa.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi kerja di dalam diri seseorang pemeriksa pajak dapat berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka. Dugaan motivasi yang menjadikan kinerja para pemeriksa pajak ini meningkat memang benar. Butir pernyataan yang mendapatkan nilai tertinggi yakni pada butir pertama “saya selalu berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan”. Butir tersebut terdapat pada indikator kerja keras, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemeriksa pajak dalam melakukan pekerjaan sebagai pemeriksa cenderung selalu bekerja keras dan giat apabila berhadapan dengan pihak klien dan masalah pekerjaan. Oleh karena itu kerja keras dinilai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pemeriksa pajak ini.

Motivasi kerja ini sangatlah penting guna keberlangsungan dalam bekerja, karena motivasi tiap-tiap individu sangatlah berbeda satu sama lain, sehingga dengan adanya motivasi bekerja yang baik akan menghasilkan output pekerjaan atau hasil kerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Bonar (2014) dimana dalam penelitian tersebut sama-sama menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga menentukan peningkatan kinerja pegawai pemeriksa pajak. Indikator-indikator yang perlu diperhatikan pihak pimpinan KPP Pulogadung berkaitan dengan motivasi yaitu pegawai merasa bahwa

kondisi ruangan kerja, keamanan kerja, dan rekan kerja mampu mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan di instansi, pegawai mendapat pengakuan dari atasan membuat saya bertambah semangat dalam bekerja dan pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diamanahkan oleh pimpinan dan untuk meningkatkan penerimaan pajak Negara dari sektor perpajakan.

#### 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

Hipotesis keempat menyatakan adanya pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan seorang kepala kantor di KPP Pratama Pulogadung dengan kinerja para pemeriksa pajak. Dan hal ini menunjukkan, sifat seorang pemimpin atau kepala kantor di KPP Pratama Pulogadung akan membuat kinerja pemeriksa pajak ini meningkat dan memberikan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai pemeriksa pajak.

Gaya kepemimpinan yang ada dalam kesehari-harian pimpinan kantor pajak, dapat meningkatkan kinerja para pemeriksa pajak, atau bisa saja dapat diartikan adanya pengaruh mengenai sifat dari kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala kantor di KPP Pratama Pulogadung akan tetapi dari hasil penelitian ini tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pemeriksa pajak, bukanlah suatu hal yang menyenangkan apabila terdapat pimpinan yang kasar dan otoriter dalam mengambil suatu keputusan dalam bekerja. Karena dengan sifat pemimpin yang terlalu menekankan pada perintah atau

otoriter, akan berakibat tidak adanya peningkatan hasil kinerja dari pekerjaan yang mereka lakukan didalam pemeriksaan pajak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ridho (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mempunyai hasil yang berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak dan signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak, alasan penerimaan hipotesis ini dikarenakan, gaya kepemimpinan memiliki potensi untuk mendorong kinerja pemeriksa pajak menjadi lebih baik, serta untuk meningkatkan penerimaan Negara dari sektor pajak setiap tahun nya guna memenuhi realisasi penerimaan Negara.

#### 5. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Hipotesis kelima menyatakan dalam kompensasi finansial yang didapat oleh pemeriksa pajak, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung. Penghasilan atau kompensasi yang diberikan atau diterima oleh para pemeriksa pajak sangatlah berpengaruh dalam memberikan semangat kerja maupun etos kerja dalam melakukan pemeriksaan pajak kepada wajib pajak yang melanggar hukum perpajakan.

Seseorang pegawai pemeriksa pajak yang mempunyai penghasilan yang cukup tinggi, akan merasa puas dan bangga akan hasil kerja nya selama ini dalam bentuk pengembalian atau pendapatan yang sesuai dengan kinerja maupun hasil kerja nya sendiri. Bentuk penghargaan yang diberikan oleh

kantor baik itu berupa uang atau liburan, merupakan suatu kebanggaan dan kepuasan tersendiri bagi pemeriksa pajak ini supaya meningkatkan hasil kinerja mereka selama bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa fungsional pemeriksa pajak menerima imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan mereka hasilkan selama menyelesaikan pekerjaan mereka. Dengan begitu, secara langsung atau tidak langsung, akan meningkatkan kinerja mereka dan pada akhirnya dengan semangat dan peningkatan kinerja, pada akhirnya dapat menyelesaikan kasus-kasus pajak serta mengoptimalkan sumber pendapatan Negara dari sektor perpajakan.

Sistem Kompensasi yang optimal harus mampu mempertimbangkan interaksi strategis antara masyarakat wajib pajak dan para pegawai pemeriksa dan pemungut pajak. Sistem kompensasi yang menerapkan gaji tertentu kepada pegawai pemeriksa dan pemungut pajak, akan efektif ketika jumlah gaji tersebut tidak jauh lebih kecil daripada pajak yang harus dipungutnya dalam menindak penggelapan pajak. Gap yang tinggi akan menyebabkan godaan untuk melakukan korupsi menjadi besar, mengingat pegawai pemeriksa dan pemungut pajak akan berusaha untuk memaksimalkan keuntungan yang diperolehnya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan keuntungan yang diperoleh dari masyarakat wajib pajak apabila ia membiarkan mereka untuk melakukan tax- evasion. Tingkat korupsi dan tax-evasion tinggi terjadi ketika ketika seluruh pegawai pemeriksa dan pemungut pajak mempunyai kecenderungan yang tinggi untuk melakukan korupsi dengan cara

meng"halal"kan tax–evasion yang dilakukan oleh masyarakat wajib pajaknya.

Sistem ini semakin tidak efektif ketika pemberian gaji secara tetap tidak dibarengi dengan pengawasan dan penerapan aturan yang ketat bagi para pegawai pemeriksa dan pemungut pajak. Sistem kompensasi dengan penerapan gaji tertentu ini hanya akan efektif ketika seluruh pegawainya mempunyai tingkat kejujuran yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizky (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak, alasan penerimaan hipotesis ini dikarenakan, kompensasi finansial yang tinggi akan mendukung kinerja pemeriksa pajak. Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja yang lebih baik lagi bagi pemeriksa pajak dalam menyelesaikan permasalahan perpajakan khususnya kasus pemeriksaan pajak, dan pada akhirnya penerimaan Negara pun akan mengalami kenaikan akibat kinerja pemeriksa pajak itu mengalami kenaikan akibat pemberian imbalan yang sesuai dengan intensitas kerjanya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah semua tahap penelitian dilakukan, mulai dari pembuatan proposal penelitian, kemudian pengkajian teori, penyusunan instrumen penelitian yang disertai dengan uji coba dan penyempurnaan instrumen penelitian, sampai dengan pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data hingga akhir penelitian. Pada akhirnya peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak. Penelitian ini dilakukan dengan menempatkan responden dari petugas fungsional pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung Jakarta Timur, dengan sampel 31 petugas fungsional pemeriksa pajak. Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Pelatihan memiliki beberapa indikator, di antaranya kesesuaian instruktur pelatihan, peminatan peserta pelatihan, penguasaan dan pemahaman materi, dan hasil yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan. Berdasarkan indikator-indikator tersebut, setelah dilakukan pengujian dan analisis, peneliti mendapatkan hasil bahwa indikator materi merupakan indikator utama yang disinyalir memengaruhi pelatihan terhadap kinerja.

Materi yang diberikan dalam pelatihan oleh instruktur memungkinkan pemeriksa pajak mendapatkan ilmu tambahan serta wawasan tambahan dalam melakukan tugasnya tanpa bergantung pada pihak lain. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak karena seorang pemeriksa pajak yang mengikuti pelatihan secara rutin dan mendapatkan pengalaman serta mendapatkan ilmu dan menerapkannya menggunakan segala pengetahuan dan kemampuan untuk memperoleh bukti pemeriksaan yang kompeten tanpa ada tekanan dari pihak lain. Sehingga penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan dengan mudah diselesaikan oleh pemeriksa pajak, alhasil penerimaan Negara dari sektor pajak akan mengalami kenaikan.

2. Pengalaman berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Pengalaman yang didapatkan oleh seorang pemeriksa pajak, baik itu pengalaman penyesuaian diri maupun pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan, akan mempengaruhi tingkat penyelesaian kerja yang diartikan sebagai kinerja. Sebagian besar dari responden mengisi kuesioner pada indikator tingkat kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat dijelaskan bahwa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan, ini adalah suatu bukti yang menunjukkan bahwa pengalaman sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan serta meningkatkan kinerja pemeriksa pajak .

Sebagian besar jawaban dari pernyataan tiap indikator mencerminkan bahwa pengalaman sebagai petugas fungsional pemeriksa pajak memang

membuat para pemeriksa pajak ini lebih cenderung mudah untuk melakukan proses pemeriksaan, dan dalam mengumpulkan bukti pemeriksaan pajak yang kompeten. Meskipun pengumpulan bukti pemeriksaan yang kompeten di pengaruhi oleh faktor eksternal dari pemeriksaan seperti independensi dan kualifikasi penyedia bukti transaksi pembayaran pajak, bukan faktor internal yang dimiliki oleh seorang pemeriksa pajak.

### 3. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Motivasi yang ada didalam diri seorang pemeriksa pajak guna meningkatkan kinerjanya yaitu dengan menggunakan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat. Sebagian besar dari responden mengisi kuesioner pada indikator memanfaatkan waktu. Jawaban dari pernyataan tiap indikator mencerminkan bahwa motivasi untuk menggunakan waktu dengan baik dan tepat sebagai petugas fungsional pemeriksa pajak memang membuat para pemeriksa pajak ini cenderung mudah untuk melakukan proses pemeriksaan dan meningkatkan kinerja para pemeriksa pajak.

Hal ini disebabkan waktu yang memang tidaklah banyak dalam melakukan suatu pemeriksaan kepada wajib pajak yang sedang diperiksa. Sehingga mendorong ataupun membuat motivasi para pemeriksa pajak ini menggunakan waktunya se efisien mungkin dan se efektif mungkin supaya mendapatkan hasil pemeriksaan yang handal dan benar. Selain memanfaatkan waktu dengan baik, motivasi ini timbul karena faktor eksternal seperti keluarga, rekan kerja, ataupun situasi kerja kantor pajak.

4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Kepemimpinan yang ada didalam diri kepala kantor KPP menunjukkan pemimpin yang baik sehingga dapat memberikan dukungan bukan malah menjatuhkan ataupun membuat para pemeriksa pajak ini malas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagian besar dari responden mengisi kuesioner pada indikator menjaga hubungan yang baik. Sebagian besar jawaban dari pernyataan tiap indikator mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada dalam KPP Pratama Pulogadung membuat para pemeriksa pajak ini lebih cenderung mudah untuk melakukan proses pemeriksaan.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja bagi para pemeriksa pajak. Hal ini disebabkan adanya komunikasi yang baik diantara karyawan dengan kepala kantor KPP yang dalam menentukan tingkat kinerja pemeriksa pajak.

5. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Kompensasi atau penghasilan yang diterima oleh pemeriksa pajak setelah melakukan pekerjaannya dengan baik, akan merasa bangga dan merasa dihargai hasil kerjanya. Sebagian besar dari responden mengisi kuesioner pada indikator pendapatan yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh petugas pemeriksa pajak. Sebagian besar jawaban dari pernyataan tiap indikator mencerminkan bahwa kompensasi finansial yang didapatkan oleh

pemeriksa pajak dalam KPP Pratama Pulogadung membuat para pemeriksa pajak ini merasa lebih dihargai dan adil dalam pemberian upah atau gaji.

Hal ini membuktikan kompensasi finansial mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja para pemeriksa pajak. Disebabkan adanya tambahan – tambahan pemberian upah yang cukup diantara karyawan yang memang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja pemeriksa pajak. Sehingga penyimpangan wewenang seperti korupsi tidak akan terjadi, karena mereka sudah cukup puas atas imbalan yang diterima setelah menyelesaikan tindakan pemeriksaan pajak.

## **B. Implikasi**

Hasil temuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan, pengalaman, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Seorang pemeriksa pajak yang mendapatkan pelatihan pada akhirnya memiliki tingkat pengetahuan dan pemahaman hasil dari pelatihan yang tinggi cenderung akan mendapatkan bukti pemeriksaan pajak yang kompeten dan tepat. Dan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan lebih mudah dibandingkan pemeriksa yang tidak mengikuti pelatihan. Hal ini disebabkan pelatihan yang diikuti oleh pemeriksa pajak, akan membuat pemahaman akan pekerjaannya menjadi luas dan lebih baik serta membuat mereka terlatih. Dampak yang didapatkan oleh pemeriksa pajak akibat mengikuti pelatihan yaitu kemudahan dalam menyelesaikan pemeriksaan. Pada akhirnya hasil kerja akan meningkat atau

kinerja mereka meningkat, sehingga penerimaan pajak akan lebih optimal, karena penyelesaian kasus pemeriksaan pajak lebih tepat dan cepat.

Pengalaman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kenaikan kinerja pemeriksa pajak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pemeriksa pajak mempunyai pengalaman dibidang pemeriksaan, semakin tinggi pula kinerjanya. Pengalaman yang dimiliki dan didapatkan oleh pemeriksa pajak, akan membuat pemeriksa pajak mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu. Karena, dengan pengalaman kerja yang baik, akan membuat pekerjaan itu mudah. Pemeriksa pajak yang berpengalaman, akan lebih kompeten dalam bekerja, karena mereka sudah mempunyai bekal ilmu dan pekerjaan sebanyak apapun akan mudah untuk diselesaikan.

Motivasi yang diberikan oleh faktor internal maupun eksternal dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pajak. Banyak faktor-faktornya, mulai dari rekan kerja, keluarga, hingga situasi kantor yang nyaman. Mempunyai motivasi yang tinggi dalam pengumpulan bukti pemeriksaan termasuk pula dalam menjalani penyelidikan yang dilakukan oleh pemeriksa pajak yang nantinya akan dilanjutkan kepada tahap penyidikan dan persidangan. Tahap penyelidikan adalah tahap awal dalam proses pengungkapan kecurangan tindak pidana dalam perpajakan yang dilakukan oleh suatu wajib pajak baik itu entitas pemerintahan maupun perorangan. Motivasi yang diberikan oleh rekan kerja tim pemeriksa pajak, turut membantu meningkatkan kinerja pemeriksa pajak untuk selalu lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, motivasi sangatlah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak, guna

menyelesaikan perkara perpajakan yang akan meningkatkan penerimaan pajak setiap tahunnya.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Sifat yang diterapkan oleh kepala kantor ataupun kepala tim pemeriksa, sangat berpengaruh terhadap kenaikan kinerja pemeriksa pajak. Dengan sifat pemimpin yang baik, menjaga hubungan yang baik dengan para bawahan, dan juga menjalin komunikasi yang baik sesama kantor akan membuat pemeriksa pajak ini nyaman dan merasa dihargai keberadaannya. Sehingga secara langsung akan membuat pemeriksa pajak ini meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, karena situasi kekeluargaan yang ada di dalam KPP dan tidak adanya kepentingan individu dalam pekerjaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik para pemeriksa pajak akan melakukan proses pemeriksaan dengan baik. Selain itu, indikator yang menentukan kinerja pemeriksa pajak adalah independensi penyedia bukti transaksi bayar pajak ataupun lapor pajak dan kualifikasi penyedia bukti transaksi pembayaran pajak ataupun pelaporan pajak, dalam hal ini adalah faktor eksternal yang tidak dapat ditentukan oleh seorang pemeriksa pajak.

Kompensasi finansial pun membuat para pemeriksa pajak ini meningkatkan kinerjanya, gaji yang diterima oleh pemeriksa pajak sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup pemeriksa pajak. Penghargaan ataupun apresiasi dalam bentuk imbalan uang ataupun liburan, menjadikan suatu kepuasan yang dirasakan oleh pemeriksa pajak, mereka merasa dihargai atas hasil kerja mereka. Hal ini pula yang menjadikan kinerja pemeriksa pajak akan meningkat, dan dengan

pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pemeriksa pajak, mereka akan merasa bangga akan hasil kerjanya, karena mereka dihargai atau diberikan apresiasi secara adil dan merata. Kompensasi sesuai dengan apa yang dikerjakan dan diterima oleh pemeriks pajak akan meminimalisir tindak pidana korupsi, karena merasa sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

### **C. Saran Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Peneliti menemukan beberapa kesulitan dalam menemukan penelitian terdahulu yang relevan dengan tema dalam penelitian ini.
2. Sampel dalam penelitian belum mencakup seluruh petugas fungsional pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung dikarenakan kesibukan para pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung sehingga tidak sempat dalam mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti.
3. Variabel yang digunakan sudah beberapa kali diteliti oleh peneliti sebelumnya sehingga memang berdampak besar bagi kinerja pemeriksa pajak maupun kinerja karyawan.

Berdasarkan keterbatasan penelitian tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Saran untuk Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan permasalahan yang serupa, sebaiknya melakukan, penelitian terhadap subjek lain yang lebih luas dengan mengembangkan teori-teori lainnya mengenai pelatihan, pengalaman, motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial.

2. Bagi KPP Pratama Pulogadung Jakarta Timur, agar lebih mengupayakan kebutuhan para pegawai yang bekerja terutama para pemeriksa pajak.

Adapun upaya yang dapat dilakukan antara lain:

- a. Upaya pembenahan terhadap sarana dan prasarana di KPP Pratama Pulogadung
- b. Upaya peningkatan acara-acara yang berhubungan dengan pengembangan pengetahuan dan wawasan serta pelatihan bagi petugas fungsional pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung
- c. Upaya untuk mengembangkan interpersonal skill bagi pemeriksa pajak yang efektif dan tepat guna
- d. Upaya untuk membuat suatu standar atau aturan yang menjembatani masing-masing pihak yang terlibat, sehingga antara pemeriksa pajak, pihak penyidik, maupun pihak lain yang memiliki kepentingan tidak terjadi ketimpangan sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, Pradana. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pemeriksa Pajak Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Badung Selatan. 2008
- Amrullah, Asriyanti.. Pengaruh Kompensasi Finansial dan nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan. 2012
- Analisa, Lucky Wulan. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan. 2011.
- Ayu, Stephana Dyah. Sistem Kompensasi bagi Pemeriksa Pajak : Mereduksi Tax-Evasion, Tinjauan dalam Perspektif Teori Keagenan. Fokus Ekonomi (FE), April 2008, Hal 1 – 6 Vol.7, No. 1 ISSN: 1412-3851
- Basuki, Andi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2009.
- Cahyani, Nur. “Analisis Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2010, Hal. 10 – 23 Vol. 17, No. 1 ISSN: 1412-3126
- Gumay, Muhammad dkk., 2009. Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak pada KPP Jakarta Kebayoran Lama.
- Hamid, Abdul. “Buku Panduan Penulis Skripsi”, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, 2007.
- Hariandja, Marihot T.E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta , : Grasindo. 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Haji Masagung. 2006
- Hasibuan, Malayu SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003.
- Holil, Muhamad. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2008.

- Lubis, Khairul Akhir.. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2008
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Bandung : PT Refika Aditama.
- McClelland, D. C.. *The Achieving Society*, Princeton, NJ : Van Nostrand.
- Moekijat. 1991. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung:PT Mandar Maju. 1961
- Peraturan Dirjen Pajak PER-9/PJ/2010
- Peraturan Menteri Keuangan 202./PMK.03/2007
- Reza, Regina Aditya. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2010
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari teori ke praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2005.
- Riyadi, Slamet. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. 2001.
- Ruveni, Ramlan. Imbalan dan Gaya kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 2005.
- Setiyaji, Gunawan dan Hidayat Amir. Evaluasi Kinerja Sistem Perpajakan Indonesia. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, h:1-13. 2005.
- Siagian, Sondang P. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Gunung Agung. 1995.
- Surat Edaran SE-11/PJ/2013
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 Pasal 1 ayat (1) tentang Perubahan ketiga atas Undang-undang nomor 6 tahun 1983 mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 Pasal 1 ayat (7) tentang Perubahan ketiga atas Undang-undang nomor 6 tahun 1983 mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 Pasal 1 ayat (14) tentang Perubahan ketiga atas Undang-undang nomor 6 tahun 1983 mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 Pasal 1 ayat (25) tentang Perubahan ketiga atas Undang-undang nomor 6 tahun 1983 mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 Pasal 29 ayat (3) tentang Perubahan ketiga atas Undang-undang nomor 6 tahun 1983 mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 Pasal 1 ayat (6) tentang Perubahan ketiga atas Undang-undang nomor 6 tahun 1983 mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 Pasal 1 ayat (11) tentang Perubahan ketiga atas Undang-undang nomor 6 tahun 1983 mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 Pasal 1 tentang Perubahan ketiga atas Undang-undang nomor 6 tahun 1983 mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 Pasal 29 ayat (1) tentang Perubahan ketiga atas Undang-undang nomor 6 tahun 1983 mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 Pasal 29 ayat (2) tentang Perubahan ketiga atas Undang-undang nomor 6 tahun 1983 mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 Pasal 29 ayat (3a) tentang Perubahan ketiga atas Undang-undang nomor 6 tahun 1983 mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan.

- Lampiran I

Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>

		Total
P1	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
P2	Pearson Correlation	.784*
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	10
P3	Pearson Correlation	.665*
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	10
P4	Pearson Correlation	.599
	Sig. (2-tailed)	.067
	N	10
P5	Pearson Correlation	.814*
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	10
P6	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	10
P7	Pearson Correlation	.749*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	10
P8	Pearson Correlation	.857**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
P9	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	10
P10	Pearson Correlation	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P11	Pearson Correlation	.832**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	10
P12	Pearson Correlation	.739*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	10
P13	Pearson Correlation	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P14	Pearson Correlation	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P15	Pearson Correlation	.688
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	10
P16	Pearson Correlation	.809*
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	10
P17	Pearson Correlation	.673
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	10
P18	Pearson Correlation	.857**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10

P19	Pearson Correlation	.673
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	10

### Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub>

		Total
P1	Pearson Correlation	.938
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P2	Pearson Correlation	.938
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P3	Pearson Correlation	.700
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	10
P4	Pearson Correlation	.875
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
P5	Pearson Correlation	.919
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P6	Pearson Correlation	.900
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P7	Pearson Correlation	.720
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	10
P8	Pearson Correlation	.707
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	10
P9	Pearson Correlation	.825
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	10
P10	Pearson Correlation	.845
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
P11	Pearson Correlation	.938
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P12	Pearson Correlation	.773
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	10

Uji Validitas Variabel X<sub>3</sub>

		Total
P1	Pearson Correlation	.652
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	10
P2	Pearson Correlation	.652
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	10
P3	Pearson Correlation	.741
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	10
P4	Pearson Correlation	.740
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	10
P5	Pearson Correlation	.790
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	10
P6	Pearson Correlation	.720
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	10
P7	Pearson Correlation	.674
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	10
P8	Pearson Correlation	.730
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	10
P9	Pearson Correlation	.734
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	10
P10	Pearson Correlation	.851
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
P11	Pearson Correlation	.851
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
P12	Pearson Correlation	.660
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	10
P13	Pearson Correlation	.735
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	10
P14	Pearson Correlation	.765
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	10
P15	Pearson Correlation	.633
	Sig. (2-tailed)	.050
	N	10
P16	Pearson Correlation	.691
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	10
P17	Pearson Correlation	.743
	Sig. (2-tailed)	.014

	N	10
P18	Pearson Correlation	.684
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	10
P19	Pearson Correlation	.762
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	10
P20	Pearson Correlation	.691
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	10
P21	Pearson Correlation	.652
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	10
P22	Pearson Correlation	.652
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	10

#### Uji Validitas Variabel X<sub>4</sub>

		Total
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	10
P1	Pearson Correlation	.649
	Sig. (2-tailed)	.042
	N	10
P2	Pearson Correlation	.748
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	10
P3	Pearson Correlation	.719
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	10
P4	Pearson Correlation	.789
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	10
P5	Pearson Correlation	.646
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	10
P6	Pearson Correlation	.807
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	10
P7	Pearson Correlation	.807
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	10
P8	Pearson Correlation	.705
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	10
P9	Pearson Correlation	.958
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P10	Pearson Correlation	.783

	Sig. (2-tailed)	.007
	N	10
P11	Pearson Correlation	.730
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	10
P12	Pearson Correlation	.728
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	10
P13	Pearson Correlation	.861
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
P14	Pearson Correlation	.765
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	10
P15	Pearson Correlation	.651
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	10
P16	Pearson Correlation	.865
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
P17	Pearson Correlation	.784
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	10
P18	Pearson Correlation	.738
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	10
P19	Pearson Correlation	.928
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P20	Pearson Correlation	.787
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	10
P21	Pearson Correlation	.709
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	10
P22	Pearson Correlation	.958
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P23	Pearson Correlation	.787
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	10
P24	Pearson Correlation	.730
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	10

Uji Validitas Variabel X<sub>5</sub>

		Total
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	10
P1	Pearson Correlation	.906
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P2	Pearson Correlation	.906
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P3	Pearson Correlation	.681
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	10
P4	Pearson Correlation	.889
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
P5	Pearson Correlation	.896
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P6	Pearson Correlation	.901
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P7	Pearson Correlation	.712
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	10
P8	Pearson Correlation	.716
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	10
P9	Pearson Correlation	.821
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	10
P10	Pearson Correlation	.873
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10
P11	Pearson Correlation	.906
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	10
P12	Pearson Correlation	.787
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	10
P13	Pearson Correlation	.821
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	10
P14	Pearson Correlation	.873
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	10

## Uji Validitas Variabel Y

		Total
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	10
P1	Pearson Correlation	.705
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	10
P2	Pearson Correlation	.705
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	10
P3	Pearson Correlation	.748
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	10
P4	Pearson Correlation	.814
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	10
P5	Pearson Correlation	.672
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	10
P6	Pearson Correlation	.789
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	10
P7	Pearson Correlation	.634
	Sig. (2-tailed)	.049
	N	10
P8	Pearson Correlation	.768
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	10
P9	Pearson Correlation	.838
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
P10	Pearson Correlation	.844
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
P11	Pearson Correlation	.844
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
P12	Pearson Correlation	.844
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
P13	Pearson Correlation	.722
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	10
P14	Pearson Correlation	.789
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	10
P15	Pearson Correlation	.849
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	10
P16	Pearson Correlation	.782
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	10
P17	Pearson Correlation	.675

	Sig. (2-tailed)	.032
	N	10
P18	Pearson Correlation	.755
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	10

- Lampiran II

Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	19

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	67.20	119.511	.819	.957
P2	68.30	112.900	.741	.958
P3	67.70	117.344	.610	.960
P4	68.10	125.211	.569	.960
P5	67.90	116.989	.787	.957
P6	68.10	114.767	.790	.957
P7	67.70	121.567	.723	.958
P8	68.10	118.767	.840	.956
P9	67.60	122.044	.773	.958
P10	67.50	118.722	.887	.956
P11	67.40	118.489	.811	.957
P12	68.00	110.889	.678	.962
P13	67.40	116.267	.958	.955
P14	67.30	116.011	.908	.955
P15	67.30	122.456	.657	.959
P16	67.20	119.956	.788	.957
P17	68.70	122.678	.641	.959
P18	68.10	118.767	.840	.956
P19	67.40	123.600	.644	.959

Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub>**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	46.70	40.900	.924	.946
P2	46.70	40.900	.924	.946
P3	46.90	40.544	.616	.959
P4	47.10	38.100	.834	.950
P5	46.60	42.933	.906	.948
P6	46.50	42.944	.885	.948
P7	46.70	44.678	.685	.953
P8	46.90	42.544	.649	.954
P9	46.80	42.400	.793	.950
P10	46.70	40.233	.806	.949
P11	46.70	40.900	.924	.946
P12	46.70	42.456	.730	.951

Uji Reliabilitas Variabel X<sub>3</sub>**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	22

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	80.40	125.378	.622	.947
P2	80.40	125.378	.622	.947
P3	81.00	119.778	.705	.946
P4	81.20	116.622	.693	.946
P5	81.10	110.767	.740	.948
P6	80.40	124.489	.695	.946
P7	80.90	123.211	.639	.947
P8	80.60	119.600	.692	.946
P9	80.50	125.833	.714	.946
P10	80.50	120.944	.834	.944
P11	80.50	120.944	.834	.944
P12	80.80	121.733	.617	.947
P13	80.70	117.122	.690	.946
P14	80.50	119.833	.733	.945
P15	80.90	126.322	.605	.947
P16	80.80	123.289	.658	.946
P17	80.30	118.678	.704	.946
P18	80.60	128.711	.669	.948
P19	80.80	122.178	.736	.945
P20	80.80	123.289	.658	.946
P21	80.40	125.378	.622	.947
P22	80.40	125.378	.622	.947

Uji Reliabilitas Variabel X<sub>4</sub>**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	24

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	88.90	204.100	.627	.965
P2	89.90	189.433	.709	.965
P3	89.70	192.678	.681	.965
P4	89.80	195.067	.766	.964
P5	89.60	202.267	.620	.965
P6	89.80	191.956	.782	.964
P7	89.50	196.944	.789	.964
P8	89.80	194.844	.669	.965
P9	89.30	198.233	.955	.963
P10	89.20	199.733	.766	.964
P11	89.10	199.878	.707	.965
P12	89.60	189.156	.685	.966
P13	89.30	195.789	.847	.964
P14	89.00	198.667	.744	.964
P15	89.20	202.178	.625	.965
P16	89.10	197.211	.852	.964
P17	90.30	189.789	.753	.965
P18	90.20	194.844	.707	.965
P19	89.20	197.067	.921	.963
P20	89.90	194.989	.763	.964
P21	89.90	199.656	.684	.965
P22	89.30	198.233	.955	.963
P23	89.50	197.389	.766	.964
P24	89.10	199.878	.707	.965

Uji Reliabilitas Variabel X<sub>5</sub>**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	54.80	59.289	.889	.955
P2	54.80	59.289	.889	.955
P3	55.10	59.211	.613	.963
P4	55.20	55.289	.860	.956
P5	54.70	61.567	.883	.956
P6	54.60	61.378	.888	.956
P7	54.80	63.511	.681	.960
P8	55.30	58.900	.655	.961
P9	54.90	60.767	.793	.957
P10	54.80	57.733	.845	.956
P11	54.80	59.289	.889	.955
P12	54.80	60.622	.753	.958
P13	54.90	60.767	.793	.957
P14	54.80	57.733	.845	.956

## Uji Reliabilitas Variabel Y

**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	18

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	65.40	125.156	.674	.944
P2	65.40	125.156	.674	.944
P3	66.00	118.444	.704	.944
P4	66.10	116.544	.779	.942
P5	66.20	117.511	.606	.947
P6	65.70	127.344	.773	.944
P7	66.20	123.956	.587	.946
P8	66.10	119.433	.730	.943
P9	65.50	123.833	.821	.943
P10	65.70	123.122	.826	.942
P11	65.70	123.122	.826	.942
P12	65.70	123.122	.826	.942
P13	65.80	117.067	.667	.945
P14	65.70	127.344	.773	.944
P15	65.80	121.733	.830	.942
P16	65.90	119.878	.749	.943
P17	66.00	118.889	.615	.946
P18	66.00	115.333	.703	.945