

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEMERIKSA PAJAK DI KPP PRATAMA DENPASAR TIMUR DAN BADUNG SELATAN

Tabitha Insani Maranatha Simbolon¹
I Kadek Sumadi²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
e-mail: tabithainsani@gmail.com / telp: +62 818 0547 2092

²Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana (UNUD),
Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial pemeriksa pajak pada kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan KPP Pratama Badung Selatan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 pemeriksa pajak. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan kompensasi finansial berpengaruh secara serempak pada kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan Badung Selatan.

Kata Kunci: *tingkat pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, pemeriksa pajak*

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of the level of education, job training, work experience, work motivation, leadership styles, and financial compensation tax inspectors in the performance of inspector in KPP Pratama Denpasar Timur and KPP Pratama Badung Selatan. Respondents in this research were 30 tax inspectors and uses multiple linear regression analysis. The result of this research indicate that the level of education, job training, work experience, work motivation, leadership styles, and financial compensation effect simultaneously on the tax auditor in the performance of KPP Pratama Denpasar Timur and KPP Pratama Badung Selatan.

Keywords: *level of education, job training, work experience, motivation, leadership styles, financial compensation, tax inspectors*

PENDAHULUAN

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. Dalam Wijaya (2011),

definisi pajak 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, pajak adalah kontribusi wajib kepada Negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Standar pemeriksaan per pemeriksa (fungsional) pajak per bulan adalah 8 SPP (Surat Perintah Pemeriksaan) pajak. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari KPP Denpasar Timur dan Badung Selatan sebagai lokasi penelitian, pemeriksaan per pemeriksa sering mengalami penurunan dari standar yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat celah dalam pemeriksaan pajak. Secara tidak langsung hal ini menunjukkan bahwa pemeriksa pajak harus mampu meningkatkan kinerjanya. Peran pemeriksa pajak ini sangat menentukan efektivitas pemeriksaan itu sendiri sehingga nantinya berdampak pada peningkatan kepatuhan wajib pajak (Ho, 2004).

Hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi(perusahaan) yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional, dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta ketrampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi/ perusahaan adalah definisi kinerja (Setiyaji 2005; Bedard, 2009). Kinerja karyawan yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan perusahaan karena dalam hal ini

kinerja karyawan mengambil peran yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Hansson, 2002; Mansor 2010).

Peningkatan kinerja dapat dimulai dengan meningkatkan pendidikan serta pelatihan pemeriksaan pajak yang berkelanjutan (Addison, 2004). 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).

Melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara intensif yang menghasilkan kompetensi disebut dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja juga diperlukan dalam mendukung kinerja seorang pegawai. Dan dalam hal ini pengalaman yang dimiliki seseorang sangat dipengaruhi lingkungan kerjanya seiring berjalannya waktu (Feldman, 2009; Leppel, 2012). Pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja akan lebih mudah untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Analisa (2011), pentingnya memahami motivasi dikarenakan dalam kinerja reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri (Gachter, 2000; Igalens, 2010). 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 (Prabu, 2005; Brayant, 2006).

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang dimplementasikan dalam perilaku sesuai dengan apa yang ia inginkan. 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.

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. Dalam Adinara (2011) menurut Simamora (2004) kompensasi finansial dibedakan menjadi kompensasi langsung yang terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi dan kompensasi tidak langsung atau benefit yang terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi hiburan, berbagai macam asuransi, atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Dalam pemeriksa pajak sangat diperlukan kualitas dan usahanya dalam menjalankan fungsi pengawasan di Direktorat Jenderal Pajak 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. Pembahasan dalam laporan ini akan memusatkan perhatian pada permasalahan yang lebih terbatas sebagaimana uraian di atas yaitu pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial para pemeriksa pajak dalam melakukan pemeriksaan sebagai suatu alat pengawasan dengan kinerjanya dalam meningkatkan kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan oleh wajib pajak.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah tingkat pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial berpengaruh pada kinerja pemeriksa pajak.

Tinjauan Pustaka dan Rumusan Hipotesis

Finlayson (2007), menjelaskan bahwa untuk meningkatkan pengetahuan umum serta pemahaman atas keseluruhan lingkungan setiap perusahaan harus mengembangkan para karyawan dengan program yang terorganisir dengan jalan

pelatihan maupun pendidikan. Petugas pemeriksa pajak merupakan jabatan yang tidak dapat dipegang oleh sembarangan orang yang mengenyam pendidikan di dunia perpajakan.

Flippo dalam Wijaya (2011) menjelaskan bahwa jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan terdiri dari pendidikan dasar, menengah dan tinggi. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Tingkat pendidikan berpengaruh positif pada kinerja pemeriksa pajak.

Pelatihan sangat diperlukan bagi suatu perusahaan karena bermanfaat bagi perusahaan dan individu. Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan agar lebih terampil, terdidik dan terlatih secara profesional dan siap dipakai dalam bidangnya masing-masing (Acemoglu, 2001; Ek, 2010). Ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan. Menurut Hariandja (2002), ketiga syarat tersebut adalah pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya, pelatihan harus

menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya dan pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu . Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: Pelatihan kerja berpengaruh positif pada 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 (Siagan, 2004; Shaffer, 2012). Menurut Djauzak Ahmad (2004), faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Pengukuran pengalaman kerja seseorang digunakan menjadi sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang dilakukan (Swarandika, 2010). Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja pemeriksa pajak.

Ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan, dan insentif. Motif (*Motif*) adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Akilah, 2009; Brantas, 2009) . Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.

Secara umum harapan dapat diartikan sebagai suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja

Indikator individu bermotivasi berprestasi diantaranya *self confidence* (percaya akan kemampuan sendiri), *originality* (mempunyai daya kreativitas yang tinggi, selalu ingin berbuat sesuai dengan aslinya), *people oriented* (tidak memeralat orang lain, terbuka terhadap kritikan, tidak menyalahkan orang lain), *task result oriented* (berani mengambil resiko terhadap apa yang telah diputuskan, semangat tinggi untuk menyelesaikan tugas), *future oriented* (mempunyai daya antisipasi yang tinggi, mempunyai analisa), *risk taker* (menyenangi tugas yang menantang, tidak cepat menyerah) (Desyanti, 2008; Irianto, 2011).

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

H₄: Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja pemeriksa pajak.

Faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi (Dulbert, 2007; Nancy, 2009). Indikator gaya kepemimpinan menurut Daniel Goleman (2006) yaitu visioner, pembimbing, afiliatif, demokratis, dan komunikatif. Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₅: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja pemeriksa pajak.

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Adinara, 2011; Inderst, 2012). Seorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Menurut Mangkuprawira (2002) kompensasi finansial adalah pembayaran kepada karyawan dalam bentuk finansial, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus, serta yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun dan pendidikan dengan beberapa indikator yaitu:

- 1) Kompensasi finansial memenuhi kebutuhan minimal karyawan
- 2) Kompensasi finansial adil sesuai dengan beban kerja
- 3) Jumlah tunjangan jabatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab
- 4) Jumlah tunjangan makan dapat memenuhi kebutuhan gizi karyawan

Jumlah bonus sesuai dengan keuntungan perusahaan

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

H₆: Kompensasi finansial berpengaruh positif pada kinerja pemeriksa pajak.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di dapat melalui hasil pengisian kuesioner oleh responden. Dimana populasi dari penelitian

ini yaitu seluruh petugas pemeriksa (fungsional) pajak yang terdaftar pada KPP Pratama Denpasar Timur dan KPP Pratama Badung Selatan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Semua populasi dalam penelitian ini diambil sebagai sampel.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel independen. Dimana variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pemeriksa pajak. Sedangkan variabel independennya yaitu tingkat pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial. Pengujian awal dalam penelitian ini adalah dengan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal, tidak adanya korelasi antar variabel dan tidak terjadi kesamaan varian.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 13.0 *for Windows*. Model regresi linier berganda ditunjukkan oleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pemeriksa Pajak
- α : konstanta
- X₁ : Tingkat Pendidikan
- X₂ : Pelatihan Kerja
- X₃ : Pengalaman Kerja
- X₄ : Motivasi Kerja
- X₅ : Gaya Kepemimpinan
- X₆ : Kompensasi Finansial
- β_1 : Koefisien regresi variabel X₁
- β_2 : Koefisien regresi variabel X₂

- β_3 : Koefisien regresi variabel X_3
 β_4 : Koefisien regresi variabel X_4
 β_5 : Koefisien regresi variabel X_5
 β_6 : Koefisien regresi variabel X_6
 ε : Error (variabel pengganggu)

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji statistik F dan uji statistik t. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Sedangkan uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara individual mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak pada KPP Pratama Denpasar Timur dan KPP Pratama Badung Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikansi
Constant	-6,081	-4,066	0,000
Tingkat Pendidikan	0,658	1,544	0,136
Pelatihan kerja	0,322	3,240	0,004
Pengalaman kerja	0,575	1,475	0,154
Motivasi kerja	0,209	2,977	0,007
Gaya kepemimpinan	0,326	3,980	0,001
Kompensasi Finansial	0,417	4,608	0,000
R Square	0,905		
Adjusted R Square	0,881		
F hitung	36,615		
Signifikansi	0,000		

Sumber: Hasil olahan data primer dalam SPSS

Berdasarkan tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -6,081 + 0,658X_1 + 0,322X_2 + 0,575X_3 + 0,209X_4 + 0,2326X_5 + 0,417X_6 \dots\dots\dots (1)$$

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi F $(0,000) < \alpha (0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara simultan (serempak) pada kinerja pemeriksa pajak.

Pada variabel Tingkat Pendidikan (X_1), karena sig. $t_{hitung} (0,136)$ lebih dari taraf sig. $(0,05)$ maka H_0 diterima. Hal ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja pemeriksa pajak.

Pada variabel Pelatihan Kerja (X_2), karena sig. $t_{hitung} (0,004)$ kurang dari taraf sig. $(0,05)$, maka H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja pemeriksa pajak. Ini berarti bahwa semakin sering seorang karyawan mengikuti pelatihan kerja maka akan semakin bagus hasil kinerjanya.

Pada variabel Pengalaman Kerja (X_3), karena sig. $t_{hitung} (0,154)$ lebih dari taraf sig. $(0,05)$, maka H_0 diterima. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja pemeriksa pajak.

Pada variabel Motivasi Kerja (X_4), karena sig. $t_{hitung} (0,007)$ kurang dari taraf sig. $(0,05)$, maka H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja pemeriksa pajak. Ini berarti bahwa motivasi kerja yang diberikan berpengaruh terhadap hasil kerja pemeriksa pajak.

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_5), karena sig. $t_{hitung} (0,001)$ kurang dari taraf sig. $(0,05)$, maka H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja pemeriksa pajak. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dari atasan berpengaruh pada kinerja pemeriksa pajak.

Pada variabel Kompensasi Finansial (X_6), karena sig. t_{hitung} (0,000) kurang dari taraf sig. (0,05), maka H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja pemeriksa pajak. Ini berarti bahwa kompensasi finansial mendukung kinerja pemeriksa pajak.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial pada kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan KPP Pratama Badung Selatan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut.

- 1) Tingkat pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial secara simultan (serempak) memiliki pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan Badung Selatan.
- 2) Pelatihan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja pemeriksa

pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan Badung Selatan. Hal ini berarti pelatihan mengenai pemeriksaan pajak yang pernah diikuti oleh para pemeriksa pajak dapat menambah keterampilan dan pengetahuan para pemeriksa pajak dalam menyelesaikan pemeriksaannya. Motivasi kerja yang tinggi mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak. Gaya kepemimpinan seorang atasan pemeriksa pajak akan mempengaruhi perilaku para pemeriksa pajak agar mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi finansial yang tinggi mendukung kinerja pemeriksa pajak.

- 3) Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan KPP Pratama Badung Selatan. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang belum tentu memiliki kinerja yang lebih baik. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, artinya petugas pemeriksa pajak yang berpengalaman belum tentu memiliki kinerja yang lebih baik daripada petugas pemeriksa pajak yang belum berpengalaman.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan simpulan yang telah disampaikan adalah sebagai berikut; pelatihan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial bagi para pemeriksa pajak harus lebih ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kinerja serta profesionalisme karyawan (pemeriksa pajak) agar mampu mencapai target sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Penelitian ini hanya dilakukan pada KPP Pratama Denpasar Timur dan KPP Pratama Badung Selatan dengan mengambil semua populasi yang dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah lokasi penelitian sehingga jumlah sampelnya bertambah sehingga hasil penelitian akan semakin mendekati penelitian yang generalisasi.

Pada penelitian ini hanya menggunakan enam variabel bebas untuk menguji kinerja pemeriksa pajak. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel-variabel lain untuk menguji pengaruh pada kinerja pemeriksa pajak.

REFERENSI

- Acemoglu, Daron dan Jorn-Steffen Pischke. 2001. *Minimum Wages and on-the Job Training*. London School of Economic.
- Addison, John. 2004. *Unions, Training and Firm Performances Evidence from the British Workplace Employee Relations Survery*. University of South Carolina and IZA Bonn.
- Adinara, Arlan. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar. *Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*
- Agustiar, Shofia Amin dan Edward. 2005. Pengaruh Praktek Kepemimpinan, Pengembangan Pegawai dan Persepsi peran terhadap Kinerja Penyidik PPNS Hak Kekayaan Intelektual Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Se-Sumatera.
- Akilah,Umi. 2009. Pengaruh Motivasi Belajar di Rumah terhadap Prestasi belajar siswa (Studi kasus di MI Walisongo Salak Brojo Kedungwuni). *Skripsi Universitas Wahid Hasyim Semarang*.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*
- Bedard, Jean dan Suzanne Paquette.2009. *Perception of Auditor Independence, Audit Committee Carateristic and Auditor Provision of Tax Service*. Universite Laval,Canada.

- Brantas. 2009. *Dasar-dasar manajemen*. Alfabeta :Bandung
- Brayant, Stephanie M. 2006. *Accounting Stakeholders Perceptions of Accountants Job Performance and Motivation*. University of South Florida.
- Desyanti, Ni Putu dan Ni Made Dwi Ratnadi. 2008. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman kerja pengawas intern terhadap Efektivitas Penerapan Struktur Pengendalian Intern pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung. *Jurnal Audi Akuntansi*,3(1): h:34-44. *Skripsi* Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana. Denpasar.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.
- Djauzak, Ahmad. 2004. *Petunjuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Dulbert, Biatna Tampubulon. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada organisasi yang menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*, 9(3).
- Ek, Tsui. 2010. *Sectoral job training as an intervention to improve health equity*. *American Journal of Public Health* [100 Suppl 1:s88-94].
- Feldman, Daniel. 2009. *Age, work experience, and the psychological contract*. Article first published online (DOI: 10.1002/job.599).
- Finlayson, Johnson. 2007. *Relationship of level of education to neuropsychological measures in brain-damaged and non-brain-damaged adults*. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* [45(4):536-542].
- Gachter, Simon dan Armin Falk. 2000. *Work Motivation, Institutions and Performance*. *Institute of the Study of Labour (IZA), CEfisito*. University of Bonn Economic Science.
- Goleman, et.al. 2006. *Kepemimpinan berdasarkan EQ*. Jakarta : GPU
- Hansson, Bo. 2002. *Company-base Determinants of Training and The Impact of training on Company Performance: Result from an International HRM survey*. IPF, Uppsala University.
- Hariandja, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Ho, Daniel. 2004. *A Study of Hongkong Tax Compliance Ethics*. *International Business Research*, 2(4).

- Igalens, Jacques. 2010. *A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction*. Journal of Organizational Behavior (Volume 20, Issue 7, Pages: 1003–1025).
- Inderst, Roman. 2012. *Securitization and Compensation in Financial Institution*. Review of Finance (10.1093/rof/rfs032).
- Irianto, Y.B. .2011. *Kebijakan Pembaruan Pendidikan: Konsep, Teori dan Model*. Jakarta: RajaGrafindoPersada.
- James, S dan Nobes, C. 2006. *The Economics of Taxation, Principle, Policy and Practise*. Europe: Prentice Hall.
- Leppel, Brucker. 2012. *The importance of job training to job satisfaction of older workers*. Journal of Aging Soc Policy [24(1):62-76].
- Mangkuprawira, Tb. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mansor, Muzainah. 2010. *Performance Management for a Tax Administration : Integrating Organisational Diagnosis to Achieve Systemic Congruence*.
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan*. Edisi Revisi 2011 Yogyakarta:Andi.
- Nancy, Haeseler. 2009. *Leadership styles of service professionals*. IPF, Uppsala University.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga BERencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 3(6.)
- Ruvendi, Ramalan. 2005. Imbalan dan Gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor.
- Setiyaji, Gunawan dan Hidayat Amir. 2005. Evaluasi Kinerja Sistem Perpajakan Indonesia. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, h:1-13.
- Shaffer, Maria. 2010. *Choices, Challenges, and Career Consequences of Global Work Experiences: A Review and Future Agenda*. Journal of Management (38: 1282 – 1327).
- Siagan, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Swarandika, Yoga. 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Intensitas Pelatihan Kerja, Intensitas Pengalaman Kerja Petugas Pemeriksa Pajak pada Penyelesaian

T. Insani M. Simbolon dan I K.Sumadi. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja...

Pemeriksaan Pajak (Studi Kasus Pemeriksa Pajak pada KPP Pratama Singaraja dan KPP Pratama Tabanan). *Skripsi* Sarjana Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.

Wijaya, Rudy. 2011. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak pada KPP Pratama Denpasar Barat dan Denpasar Timur). *Skripsi* Sarjana Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.