

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PERENCANAAN PEMERIKSAAN PAJAK TERHADAP KINERJA PEMERIKSA PAJAK DI KPP KOTA PALEMBANG**

*Delfi Panjaitan*  
*Universitas Katolik Musi Charitas Palembang*  
*Email: [delfianna\\_panjaitan@yahoo.com](mailto:delfianna_panjaitan@yahoo.com)*

*Desy Lesmana*  
*Universitas Katolik Musi Charitas Palembang*  
*Email : [desylesmana@ymail.com](mailto:desylesmana@ymail.com)*

*Mutiara Maimunah*  
*Universitas Katolik Musi Charitas Palembang*  
*Email: [mutiaramai@gmail.com](mailto:mutiaramai@gmail.com)*

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of job satisfaction and tax audit planning on the performance of tax auditors in Palembang. The population of this study was all ASNs within the Directorate General of Taxation who served as Examiners in the Regional Office of the Directorate General of Taxes of North Sumatra. The sample in this study was the examiner at the KPP in the city of Palembang. Data is collected by distributing questionnaires. The research analysis method used is multiple linear regression. The results showed that job satisfaction has a positive effect on the performance of tax auditors, while tax audit planning does not affect the performance of tax auditors.

**Keywords:** Tax Auditor, Job Satisfaction, Audit Planning, and Performance.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan perencanaan pemeriksaan pajak terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Kota Palembang. Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak yang bertugas sebagai Pemeriksa pada Kanwil DJP Sumsel Babel. Sampel pada penelitian ini adalah pemeriksa di KPP di Kota Palembang. Data dikumpulkan dengan pembagian kuisioner. Metode analisis penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak, sementara perencanaan pemeriksaan pajak tidak mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak.

**Kata Kunci :** Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja, Perencanaan Pemeriksaan, dan Kinerja.

### **1. Pendahuluan**

Pemeriksa pajak adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jendral Pajak atau tenaga ahli yang ditunjuk oleh Direktur Jendral Pajak, yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan ([ketentuanpajak.go.id](http://ketentuanpajak.go.id)). Pemeriksa pajak merupakan serangkaian kegiatan mencari, mengumpulkan, mengolah data, dan keterangan lainnya untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan. Untuk melaksanakan upaya penegakan hukum, salah satunya dengan tindakan pemeriksaan pajak. Maka, mutlak diperlukannya tenaga pemeriksa pajak dalam kuantitas dan kualitas yang memadai. Sedangkan untuk mendapatkan jaminan mutu atas hasil kerja pemeriksaan, selain diperlukannya kuantitas dan kualitas yang memadai, diperlukan juga prosedur pemeriksaan, ruang lingkup, norma, pelaksanaan, dan hasil dari pemeriksaan (Nur Hidayat, 2013:397).

Pada akhir-akhir ini penyelesaian tindakan kriminal dibidang perpajakan belum mendapatkan solusi seperti yang diharapkan pemerintah maupun masyarakat. Masih ada petugas pajak yang

menyalahgunakan kedudukannya untuk memperoleh keuntungan. Selain itu, belum ditemukan adanya perbaikan mental dari para pegawai di lingkungan perpajakan yang mengarah pada tindakan penyuapan, penggelapan, maupun pemerasan. Kepatuhan terhadap peraturan yang ada tidak dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga Ditjen Pajak mengambil beberapa langkah untuk mengatasi hal tersebut, seperti dari sisi reformasi administratif dengan memperkenalkan online payment seperti *E-filling* untuk mengurangi kontak langsung dari petugas pajak dalam melakukan pembayaran pajak. Metode *self-assessment* membutuhkan kepatuhan sukarela dari wajib pajak yang diwujudkan dalam unsur kesadaran dan unsur tindakan penegakan hukum. Sistem pemungutan pajak ini memberikan wewenang kepada wajib pajak untuk menentukan, menghitung, dan menetapkan sendiri besarnya pajak yang terhutang dan membayarnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan yang berlaku (Juli Ratnawati, 2015:9). Dengan tingginya tingkat kepercayaan yang telah diberikan kepada wajib pajak, maka Direktorat Jendral Pajak memiliki kewajiban yang lebih besar dalam hal pembinaan dan pengawasan. Maka, sebagai alat pengawasan Direktorat Jendral pajak adalah dengan melakukan pemeriksaan pajak. Pelaksanaan pemeriksaan pajak ini harus dimaksimalkan dengan meningkatkan kinerja dari pemeriksa pajak karena hasil dari pemeriksaan pajak sangat bergantung pada peran fungsional dari petugas pemeriksa pajak.

Kepuasan kerja bisa didapatkan dari materi atau gaji yang diterima, bisa juga dari kecintaan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalankan. Sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pegawai yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Sebaliknya, semakin sedikit aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan (Hussein Fattah, 2017:68).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak adalah perencanaan yang dilakukan untuk menunjang kinerja pemeriksa pajak dalam mencapai tujuan. Perencanaan pemeriksaan pajak merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pegawai sebelum melaksanakan suatu tindakan pemeriksaan. Perencanaan ini merupakan suatu langkah konkret agar pemeriksa pajak dapat memperoleh gambaran umum mengenai wajib pajak yang akan di periksa, sehingga pemeriksaan yang telah disusun dapat berjalan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai (Jeli Asita Situmorang, 2017). Tujuan pemeriksaan pajak ini untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan wajib pajak dan untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan (ortax.org).

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh perencanaan pemeriksaan pajak terhadap kinerja pemeriksa pajak.

## 2. Literature Review

### 2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori ini mengatakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik akan mengarahkan pada kinerja yang lebih tinggi (Robbins dan Judge, 2008:237). Teori ini mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada suatu tujuan, yang berarti seorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut. Berdasarkan

perilaku, ini berarti bahwa seorang individu yakin bisa mencapai tujuan dan ingin mencapainya.

Agar dapat meningkatkan kinerja individu tersebut, teori ini mengemukakan tujuan tersebut haruslah ditetapkan oleh individu yang akan mengerjakannya. Komitmen dalam tujuan membuat seseorang berkomitmen untuk mencapai sasaran dan dapat mengendalikan tujuan secara spesifik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dengan melakukan yang terbaik untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

## 2.2 Kepuasan Kerja

Pegawai pemeriksa memiliki sasaran tujuan utama, yaitu pencapaian target yang telah ditetapkan sebelum dilakukannya pemeriksaan. Dengan pencapaian target yang telah dibuat, maka pegawai akan berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Jika pegawai pemeriksa dapat mencapai target yang telah ditetapkan maka pegawai akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya, sebaliknya, jika target yang ditetapkan tidak dapat terpenuhi maka pegawai akan merasa tidak puas terhadap hasil kerjanya.

## 2.3 Perencanaan Pemeriksaan Pajak

Dalam teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) mengungkapkan bahwa sebuah tujuan agar efektif dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan dalam mencapai suatu tujuan, jika mereka tidak mengetahui bagaimana kemajuannya, maka akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan strategi kinerja apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Maka dalam penetapan tujuan diperlukannya keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Dalam pelaksanaan penugasan, maka penting untuk menentukan pegawai yang pantas dalam menjalankan penugasan, yaitu pegawai yang memenuhi standar. Standar yang digunakan dalam perencanaan ini adalah standar umum dan standar pekerjaan lapangan yang telah ditetapkan oleh IAI. Standar pemeriksaan yang ditetapkan IAI ialah (Rahmadi Murwanto, 2018) :

- a. Standar Umum
  1. Pemeriksaan harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai seorang pemeriksa.
  2. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh seorang pemeriksa.
  3. Dalam pelaksanaan pemeriksaan dan penyusunan laporannya, pemeriksa wajib menggunakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama.
- b. Standar Pekerjaan Lapangan
  1. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
  2. Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan pemeriksaan dan menentukan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
  3. Bukti pemeriksaan yang kompeten dan cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang akan diaudit.

Dalam membuat perencanaan yang baik dan agar dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka harus dapat mengikuti langkah yang telah ditetapkan dalam perencanaan

pemeriksaan yang meliputi perencanaan awal, memperoleh informasi mengenai latar belakang, memperoleh informasi mengenai kewajiban klien, melaksanakan prosedur analitis pendahuluan, menentukan materialitas, menetapkan risiko pemeriksaan yang dapat diterima dan risiko bawaan, memahami struktur pengendalian intern dan menetapkan risiko pengendalian, serta mengembangkan rencana pemeriksaan dan program yang menyeluruh (Arens, 1999). Perencanaan pemeriksaan meliputi pengembangan strategi menyeluruh mengenai pelaksanaan dan ruang lingkup pemeriksa yang diharapkan. Dalam perencanaan pemeriksaan, seorang pemeriksa harus mempertimbangkan antara lain (Sukrisno Agus, 2016):

- a. Masalah yang berkaitan dengan pemeriksaan.
- b. Kebijakan dan prosedur yang akan digunakan.
- c. Metode yang digunakan dalam mengolah informasi yang signifikan.
- d. Penetapan tingkat resiko pengendalian yang direncanakan.
- e. Pertimbangan awal tentang tingkat materialitas dalam tujuan pemeriksaan.
- f. Laporan yang memungkinkan memerlukan penyesuaian.
- g. Kondisi yang mungkin memerlukan perluasan atau perubahan pengujian pemeriksa, seperti risiko kekeliruan dan ketidakberesan atau transaksi antar pihak-pihak yang mempunyai hubungan istimewa.

Sebelum melakukan pemeriksaan, dilakukan pertimbangan mengenai prosedur yang akan digunakan dalam perencanaan. Hal ini biasanya mencakup review mengenai catatan yang akan dilakukan pemeriksaan, meliputi :

- a. Mereview arsip, kertas kerja, laporan keuangan, dan laporan pemeriksaan tahun lalu.
- b. Membahas masalah-masalah yang berdampak terhadap pemeriksaan.
- c. Membicarakan tipe, luas, dan waktu pemeriksaan dengan manajemen.
- d. Mengkoordinasikan dalam penyiapan data.
- e. Membuat jadwal pekerjaan pemeriksaan.
- f. Menentukan dan mengkoordinasikan kebutuhan staf pemeriksa.
- g. Melaksanakan diskusi dengan pihak pemberi tugas untuk memperoleh tambahan informasi tentang tujuan pemeriksa yang akan dilaksanakan sehingga pegawai pemeriksa dapat mengantisipasi dan memberikan perhatian terhadap hal-hal yang dipandang perlu.

#### *2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak*

Kepuasan kerja menurut Hussein Fattah (2017:72) adalah gambaran mengenai perasaan senang atau tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Apabila seorang pegawai memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, maka hasil atau kinerjanya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasannya. Dimana pada teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) menyatakan bahwa seorang individu berkomitmen pada suatu tujuan yang ditetapkan yang berarti seorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut, dimana individu yakin bisa mencapai tujuan dan ingin mencapainya. Kaitan teori ini dengan kepuasan kerja ialah dimana pegawai pemeriksa memiliki sasaran tujuan utamanya yaitu pencapaian target yang telah ditetapkan sebelum dilakukannya pemeriksaaan. Dengan pencapaian target yang telah dibuat, maka pegawai akan berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Jika pegawai pemeriksa dapat mencapai target yang telah ditetapkan maka pegawai akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya, sebaliknya jika target yang ditetapkan tidak dapat terpenuhi maka pegawai akan merasa tidak puas terhadap hasil kinerjanya. Rasa puas dan tidak puas seorang pegawai dalam bekerja dikarenakan adanya komitmen dalam diri pegawai untuk mencapai sasaran tujuan utama mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholihin (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan yang tinggi dan meningkat akan mendukung kinerja pemeriksa pajak. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pajak. Keadaan ini dikarenakan adanya kesesuaian pekerjaan yang diterima, kepuasan pekerjaan dengan gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, dan supervisi yang dialami oleh pemeriksa pajak dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk memberikan pelayanan kepada wajib pajak. Berdasarkan uraian diatas maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak

### *2.5 Pengaruh perencanaan pemeriksaan pajak terhadap kinerja pemeriksa pajak*

Perencanaan pemeriksaan pajak menurut Jeli Asita Situmorang (2017) merupakan suatu langkah konkret agar pemeriksaan pajak dapat memperoleh gambaran umum mengenai wajib pajak yang akan di periksa, sehingga pemeriksaan yang telah disusun dapat dijalankan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai. Keterkaitan perencanaan ini dalam teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) ialah bahwa sebuah tujuan agar efektif dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan dalam mencapai suatu tujuan. Jika mereka tidak mengetahui bagaimana kemajuannya, maka akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan strategi kinerja apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Dalam penetapan tujuan, diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Jelita Asita Situmorang (2017) yang menyatakan bahwa suatu perencanaan yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi pemeriksa pajak yang melakukan kegiatan pemeriksaan. Perencanaan yang dibuat agar nantinya pemeriksa pajak mempunyai bukti serta alasan yang kompeten akan hal tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Perencanaan pemeriksaan pajak berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

## **3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan studi kasus, dengan tingkat eksplanasi asosiatif kausal (Aliya, 2019:99). Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang sedang diteliti (Sugiyono, 2015:14). Lokasi penelitian ini adalah di KPP Ilir Barat Palembang Sumatera Selatan.

### *3.1 Populasi dan Sampel*

Sandu Siyoto (2015:63) mengatakan bahwa populasi sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas maupun karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 pegawai pajak bagian pemeriksa pajak yang bertugas di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh. Sampling jenuh termasuk dalam non probability sampling. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang (Sandu Siyoto, 2015:66). Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada (Jeli Asita Situmorang, 2017).

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Kurniawan (2019:88) mengatakan bahwa kuesioner adalah suatu alat pengumpul data yang berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan kepada subjek (responden) untuk mendapatkan jawaban secara tertulis. Kuesioner ini bersifat tertutup dimana jawaban telah disediakan sehingga responden hanya perlu memilihnya saja. Pengukuran kuesioner ini menggunakan 5 pilihan dalam skala likert sebagai tingkat prefensi jawaban yaitu bernilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS), bernilai 4 untuk jawaban setuju (S), bernilai 3 untuk jawaban ragu-ragu atau netral (N), bernilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), dan bernilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

### 3.3 Definisi Variabel

Variabel Independen (X) yaitu Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2016:6). Variabel Independen (X) memiliki 2 (dua) indikator yaitu Kepuasan Kerja ( $X_1$ ); dan Perencanaan Pemeriksaan Pajak ( $X_2$ ). Variabel Dependen (Y) yaitu variabel dependen atau variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas secara individual atau bersama (Ghozali 2016:6).

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas  $X_1$

Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
$X_{1.1}$	0,619	0,2787	Valid
$X_{1.2}$	0,682	0,2787	Valid
$X_{1.3}$	0,809	0,2787	Valid
$X_{1.4}$	0,810	0,2787	Valid
$X_{1.5}$	0,821	0,2787	Valid
$X_{1.6}$	0,821	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai kriteria valid untuk semua pertanyaan dengan nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas  $X_2$

Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
$X_{2.1}$	0,624	0,2787	Valid
$X_{2.2}$	0,553	0,2787	Valid
$X_{2.3}$	0,776	0,2787	Valid
$X_{2.4}$	0,618	0,2787	Valid
$X_{2.5}$	0,745	0,2787	Valid
$X_{2.6}$	0,657	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel perencanaan pemeriksaan pajak mempunyai kriteria valid untuk semua pertanyaan dengan nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Y

Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y.1	0,657	0,2787	Valid
Y.2	0,688	0,2787	Valid
Y.3	0,825	0,2787	Valid
Y.4	0,650	0,2787	Valid
Y.5	0,594	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja pemeriksa pajak mempunyai kriteria valid untuk semua pertanyaan dengan nilai R<sub>hitung</sub> lebih besar dari R<sub>tabel</sub> sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

#### 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari jawaban responden penelitian.

Tabel 4.4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronboach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,853	Reliabel
Perencanaan Pemeriksaan Pajak (X <sub>2</sub> )	0,743	Reliabel
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	0,714	Reliabel

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel X<sub>1</sub> yaitu kepuasan kerja, variabel X<sub>2</sub> yaitu perencanaan pemeriksaan pajak, X<sub>3</sub> dan variabel Y yaitu kinerja pemeriksa pajak memiliki nilai Cronboach Alpha > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan kuisisioner untuk variabel kepuasan kerja, variabel perencanaan pemeriksaan pajak, dan variabel kinerja pemeriksa pajak adalah reliabel.

#### 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

##### a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Sig.
(Constant)	12,632	0,001
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,275	0,004
Perencanaan Pemeriksaan Pajak (X <sub>2</sub> )	0,065	0,538

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 12,632 + 0,275 X_1 + 0,065 X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,632 menyatakan bahwa, jika tidak dipengaruhi variabel Kepuasan Kerja dan Perencanaan Pemeriksaan Pajak, maka Kinerja Pemeriksa meningkat sebesar 12,632 poin.
- 2) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,0275, berarti jika variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan satu poin, maka Kinerja Pemeriksa akan mengalami kenaikan sebesar 0,0275 poin.
- 3) Koefisien regresi variabel Perencanaan Pemeriksaan Pajak sebesar 0,065, berarti jika variabel Perencanaan Pemeriksaan Pajak mengalami kenaikan satu poin, maka Kinerja Pemeriksa akan mengalami kenaikan sebesar 0,065 poin.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 4.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Adjusted R Square</i>
0,129

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,129. Hal ini bisa disimpulkan bahwa sebesar 12,9% variabel independen yang terdiri dari Kepuasan Kerja dan Perencanaan Pemeriksaan Pajak dapat menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja pemeriksa, sementara sisanya sebesar 17,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji F (*Uji Model*)

Tabel 4.7. Hasil Uji F

	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>Regression</i>	4,618	0,015

Berdasarkan Tabel 5.10, hasil pengujian menunjukkan nilai F sebesar 4,618 dengan tingkat signifikansi 0,015. Dengan nilai signifikansi  $< 0,005$ , maka model regresi ini sudah tepat sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

d. Hasil Uji t (*Uji Signifikansi*)

Tabel 4.8. Hasil Uji t

<b>Model</b>	<b>B</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
<i>(Constant)</i>	12,632	0,001	
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0,275	0,004	H1 Diterima
Perencanaan Pemeriksaan Pajak ( $X_2$ )	0,065	0,538	H2 Ditolak

- 1) Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai B sebesar 0,275 dengan nilai signifikansi 0,004, lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemeriksa diterima.
- 2) Variabel Perencanaan Pemeriksaan Pajak memiliki nilai koefisien B sebesar 0,065 dengan nilai signifikansi 0,538, angka ini lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variable Perencanaan Pemeriksaan Pajak tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa ditolak.

## 4.4 Pembahasan

Dari hasil yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria data yang baik, yaitu valid dan reliabel. Hal ini juga didukung dengan hasil distribusi data yang normal dan terbebas dari masalah normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

## 1. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pemeriksa.

Dalam penelitian ini, peneliti menguji tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap variable Kinerja Pemeriksa dengan nilai koefisien nilai B sebesar 0,275

dengan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pemeriksa.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pajak. Keadaan ini dikarenakan adanya kesesuaian pekerjaan yang diterima, kepuasan pekerjaan dengan gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, dan supervisi yang dialami oleh pemeriksa pajak dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk memberikan pelayanan kepada wajib pajak.

## 2. Perencanaan Pemeriksaan Pajak tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa.

Dalam penelitian ini, peneliti menguji tentang pengaruh Perencanaan Pemeriksaan Pajak terhadap Kinerja Pemeriksa. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Perencanaan Pemeriksaan Pajak memiliki nilai koefisien B sebesar 0,065 dengan nilai signifikansi 0,538, angka ini lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Pemeriksaan Pajak tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa perencanaan pemeriksaan pajak belum dapat memenuhi atau melebihi harapan kinerja pemeriksa. Sebuah tujuan agar efektif dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan dalam mencapai suatu tujuan. Jika mereka tidak mengetahui bagaimana kemajuannya, maka akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan strategi kinerja apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Maka, dalam penetapan tujuan diperlukannya keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan.

## 5. Simpulan

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.
2. Perencanaan Pemeriksaan Pajak tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

Berdasarkan hasil temuan, maka beberapa hal dapat disarankan, diantaranya :

1. Instrumen dalam mengumpulkan data penelitian adalah kuesioner tertutup, dimana respon dari responden tidak dapat ditanggap peneliti seluruhnya. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya menggunakan instrument lain, yaitu teknik wawancara dan kuesioner terbuka.
2. Nilai *R Square* yang bernilai 12,9% menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak selain variabel independen Kepuasan Kerja dan Perencanaan Pemeriksaan Pajak. Sebaiknya untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak. Seperti variabel kecerdasan emosi dan konflik di tempat kerja (Mardiyanti, 2019).

## 6. Daftar Pustaka

- Aliya, S., & Tobari, T. (2019) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Volume 4, No.1, 97-103.*
- Arens dan Loebbecke. 1999. *Auditing: Pendekatan Terpadu*. Jakarta. Salemba Empat.
- Agoes, Sukrisno. 2016. *AUDITING Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Elmatara (Anggota IKPI), ISBN: 978-602-6549-82-2.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Hidayat, Nur. 2013. *Pemeriksaan Pajak*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mardiyanti. A., & Aliya, S. (2019) Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Konflik di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Erafone Megastore Palembang. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Global Competitive Advantage*, Palembang: 3 Oktober 2019. Hal. 283-291
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Noor, Juliansyah, 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media. Group. Panjika 2000. Alfabeta.
- Siyoto, Sandu. dan Sodik, Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

### **Copyright Disclaimer**

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.