

Pengaruh Pelatihan Teknis Perpajakan, Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Di KPP Kota Palembang

Desy Lesmana¹, Delfi Panjaitan², Mutiara Maimunah³

¹Universitas Katolik Musi Charitas Palembang, desylesmana@gmail.com

²Universitas Katolik Musi Charitas Palembang, delfianna_panjaitan@yahoo.com

³Universitas Katolik Musi Charitas Palembang, mutiaramai@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of tax technical training and accountability on the performance of tax auditors at Palembang. The population of this study were all ASN within the Directorate General of Taxes who served as auditors at the Regional Office of the DJP Sumsel Babel. The sample in this study were examiners at KPP in Palembang. Data were collected by distributing questionnaires. The research analysis method used is multiple linear regression. The results showed that taxation technical training had no effect on the tax auditors' performance, while accountability affected the tax auditors' performance.

Keywords: Tax Auditor Performance, Taxation Technical Training, Accountability.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan teknis perpajakan dan akuntabilitas terhadap kinerja pemeriksa pajak di KPP Kota Palembang. Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN dilingkungan 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 pelatihan teknis perpajakan tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, sementara akuntabilitas mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak.

Kata Kunci: Kinerja Pemeriksa Pajak, Pelatihan Teknis Perpajakan, Akuntabilitas.

A. PENDAHULUAN .

Pemeriksaan 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).

Kasus penyalahgunaan wewenang yang dilakukan petugas dilingkungan Direktorat Jenderal Pajak telah banyak terjadi. Dimulai dari Kasus Gayus Tambunan, Dana Widiatmika, Bahasyim Assifie, Mohammad Dian Irwan Nuqisra dan Eko Darmayanto, Tommy Hendratno, Pargono Riyadi, Herry Setiadji, Indarto Catur Nugroho dan Slamet Riyana (Raja Eben Lumbanrau, CNN Indonesia; 2016).

Bahasyim adalah bekas Kepala Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak Jakarta VII DPJ Kemkeu. Mahkamah Agung memutuskan Bahasyim dihukum 12 tahun penjara. Harta Bahasyim Rp60,9 miliar dan US\$681.147 pun dirampas untuk



negara. Bahasyim terbukti melakukan korupsi dengan menerima suap dari wajib pajak Kartini Mulyadi senilai Rp1 miliar saat dirinya menjadi kepala kantor pada Februari 2005. Bahasyim juga terbukti melakukan pencucian uang karena menyimpan dana hasil tindak pidana pada lembaga keuangan serta memecahnya dalam sejumlah rekening atas nama istri dan anak-anaknya (Raja Eben Lumbanrau, CNN Indonesia; 2016)

Dhana Widyatmika adalah bekas PNS Pemeriksa Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Enam ke Kantor Pelayanan Pajak Wajib Pajak Besar Dua. Ia adalah PNS golongan III/c namun diduga memiliki kekayaan hingga Rp60 miliar. Harta yang dilaporkan Dhana ke KPK hanya Rp1,23 miliar. Mahkamah Agung menjatuhkan hukuman 13 tahun penjara. Dhana terbukti melakukan tiga perbuatan korupsi, yaitu pertama, menerima uang Rp3,4 miliar atas pengurusan pajak kurang bayar PT Mutiara Virgo tahun 2003-2004 dan menerima Mandiri Traveller Cheque (MTC) senilai Rp750 juta dari pegawai Pemkot Batam. Kedua, Dhana selaku Ketua Tim Pemeriksa pajak PT Kornet Trans Utama memaksa direksi perusahaan memberi Rp1 miliar guna mengurangi kewajiban pajak. Ketiga, Dhana terbukti melakukan tindak pidana pencucian uang sebagaimana dakwaan.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman keterampilan, keahlian, pengetahuan serta perubahan sikap individu. Bagi organisasi, upaya penyelenggaraan pelatihan untuk mendukung karyawan dalam memperoleh dan mempelajari sikap, perilaku, kemampuan, keahlian dan pengetahuannya secara spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya dan sebagai usaha untuk memperbaiki performa pegawai sehingga sesuai dengan standar kinerja yang unggul dan strategis (Agustin Rozalena, 2016:108).

Akuntabilitas merupakan syarat dasar untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan untuk memastikan bahwa kekuasaan tersebut digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal tersebut dilakukan dengan efisiensi, efektivitas, kejujuran dan kebijaksanaan. Akuntabilitas adalah suatu kewajiban penyelenggara kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal yang menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan serta pertanggungjawaban terhadap hasil dan kinerja. Seseorang yang memiliki akuntabilitas yang tinggi akan menghasilkan output yang baik bagi pekerjaan yang dilakukan dan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki. Pemeriksa pajak dituntut untuk lebih bertanggung jawab dengan apa yang sudah menjadi tanggung jawab dan kewajibannya sebagai pemeriksa pajak (Maria Mayentina, 2015).

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah penelitian adalah apakah pelatihan teknis perpajakan dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

B. KAJIAN TEORI

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.

Dengan demikian organisasi yang memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk dapat menetapkan tujuannya cenderung menghasilkan kinerja lebih tinggi bila dibandingkan ketika tujuan hanya ditetapkan oleh atasan saja. Kelebihan utama dalam keikutsertaan individu (partisipasi) penetapan tujuan ini adalah meningkatkan penerimaan tujuan sesuai dengan yang diinginkan dalam pekerjaan. Tanpa partisipasi, individu yang berusaha mencapai tujuan akan lebih sulit karena harus memahami maksud dan pentingnya tujuan itu (Bateman, 2012:984).

Pada saat yang sama seseorang harus memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan kerja yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Lathma, dan Locke, 2006). Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan dalam mencapai suatu tujuan. Jika mereka tidak mengetahui bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan.

Teori Motivasi Maslow

Abraham Maslow adalah seorang Psikolog Amerika Serikat yang bergerak pada psikologi Humanistik. Teori motivasi Maslow, menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan perwujudan/aktualisasi diri. Sebagai orang yang berprofesi sebagai pemeriksa pajak, motivasi kebutuhan dari individu ini tidak lagi di level bawah namun sudah berada di level atas yaitu kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Karena pada tingkat ini, kebutuhan ekonomis dan primer seseorang sudah terpenuhi.

Pelatihan Teknis Perpajakan

Dalam teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) mengungkapkan bahwa tujuan yang spesifik maka akan menghasilkan umpan balik yang mengarahkan kepada kinerja yang lebih tinggi dan organisasi yang memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk dapat menetapkan tujuannya maka akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan ketika tujuan hanya ditetapkan oleh atasan saja. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai pemeriksa ini mempunyai tujuan yang spesifik yaitu untuk menambah atau meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja lebih optimal dan menghasilkan hasil kerja yang baik. Dalam teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) juga mengungkapkan bahwa Kelebihan utama dalam keikutsertaan individu dalam penetapan tujuan adalah meningkatkan penerimaan tujuan yang sesuai dengan keinginan dalam pekerjaan, tanpa partisipasi individu yang berusaha mencapai tujuan akan lebih sulit karena harus memahami maksud dan pentingnya tujuan tersebut. Kaitannya terhadap pelatihan, dimana pelatihan yang diberikan ini untuk memberikan pengetahuan kepada pegawai mengenai pemahamannya terhadap suatu tujuan yang akan dilaksanakan, sehingga pegawai dapat mengetahui tujuan yang akan ia capai dan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang ia miliki.

Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban pertanggungjawaban seseorang



(pimpinan, pejabat atau pelaksana) atau suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan terkait kinerja atau tindakan dalam menjalankan misi dan tujuan organisasi dalam bentuk pelaporan yang telah ditetapkan secara periodik (Muchlisin Riadi:2020). Dalam teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) mengungkapkan bahwa seorang individu memiliki komitmen dalam mencapai suatu sasaran dan dapat mengendalikan tujuannya secara spesifik yang dapat meningkatkan kinerjanya dengan melakukan yang terbaik dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kaitannya dengan akuntabilitas dimana pegawai pemeriksa berkomitmen untuk mencapai sasaran utama mereka untuk mencapai suatu tujuan, sehingga pegawai dapat bertanggung jawab dalam mengendalikan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan menghasilkan hasil kinerja yang baik bagi masyarakat. Selain itu pegawai pemeriksa juga berkomitmen untuk dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang dihasilkannya serta aktivitas yang dilakukan pegawai tanpa mengabaikan tanggung jawabnya dan sasaran tujuan utamanya dalam bekerja.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. 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).

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan 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).

Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obek penelitian (Juliansyah Noor, 2016:137). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berupa data yang dikumpulkan secara langsung dengan cara membagikan kuisisioner kepada para responden yang menjadi objek penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik survey dengan cara menyebarkan kuisisioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden secara langsung. Kuisisioner 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)

Variabel Independen (X)

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).

a. Pelatihan Teknis Perpajakan (X_1)

Pelatihan menurut (Sri Larasati, 2018:111) adalah suatu proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya untuk dapat bekerja lebih baik. Pelatihan ini merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. (Sri Larasati, 2018:111). Variabel pelatihan teknis perpajakan diukur dengan mengadaptasi indikator pertanyaan dari Rita Puspitasari (2014) dengan modifikasi, dimana indikator dalam Rita Puspitasari terdapat indikator pengetahuan, kemampuan berpikir, dan kecakapan. Dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan indikator dalam berpikir dikarenakan sudah termasuk dalam kemampuan dalam mengatasi masalah, dan peneliti menambahkan satu indikator yaitu peningkatan keterampilan.

b. Akuntabilitas (X_2)

Akuntabilitas adalah kewajiban pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Adnan Baralemba, 2018:26). Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban terhadap keberhasilan atau kegagalan kepada yang menyelesaikan pekerjaan tersebut, dimana dalam diri seseorang tersebut terdapat dorongan atau keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Kemudian seberapa yakin bahwa pekerjaan itu akan diperiksa atau dinilai orang sehingga meningkatkan keinginan dan usaha seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas (Mardiasmo, 2013).

Dalam variabel akuntabilitas diukur dengan mengadaptasi indikator dari pertanyaan Devi Dwi Octafiani (2012). Indikator dalam penelitian tersebut yaitu kepatuhan terhadap hukum, adanya pelayanan publik yang responsif, alternatif program yang memberikan hasil, tanggung jawab terhadap kebijakan. Dari indikator tersebut peneliti memodifikasi dengan menambah satu indikator yaitu bertanggung jawab dalam mengambil suatu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memperjelas kalimat pertanyaan sebelumnya.

Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas secara individual atau bersama (Ghozali 2016:6). Variabel dependen



dalam penelitian ini adalah kinerja pemeriksa pajak. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, jika tujuan tersebut tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses (Mahadin Saleh, 2018:58).

Variabel kinerja pemeriksa pajak diukur dengan mengadaptasi dari indikator pertanyaan Wahyu Nur Rohman (2013) dengan modifikasi, dimana indikator dalam Wahyu Nur Rohman ialah tanggung jawab, prestasi kerja, kerjasama, kesetiaan dan ketaatan, prakarsa atau kemampuan mengambil keputusan. Dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan indikator kerjasama dikarenakan peneliti hanya mengukur kinerja pegawai berdasarkan individual. Dari pertanyaan yang dimiliki penelitian sebelumnya peneliti memodifikasi dengan memperjelas kalimat dan kata serta menambah pertanyaan sendiri.

D. HASIL PENELITIAN

Data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Di kota Palembang, terdapat (tiga) Kantor Pelayanan Pajak, yaitu KPP Ilir Timur, KPP Ilir Barat, KPP Seberang Ulu dan 1 (satu) KPP Madya. Masing-masing KPP akan diberikan jumlah eksemplar kuesioner sesuai dengan jumlah tenaga pemeriksa pajak. Hasil pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel.

TABEL HASIL PENGUMPULAN DATA

KETERANGAN	Jumlah
Jumlah Kuesioner yang disebar di 4 KPP	52
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	1
Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	51

Sumber : data primer yang diolah, 2020

TABEL HASIL STATISTIK DESKRIPTIF

Variabel	N	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Rata-rata	Standar Deviasi
Pelatihan Teknis (X ₁)	51	6-30	21-30	25,04	2,39
Akuntabilitas (X ₂)	51	5-25	15-25	20,92	2,42
Kinerja Pemeriksa (Y)	51	5-25	16-25	21,20	2,26

Sumber : data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan pada tabel terlihat variabel Pelatihan Teknis Perpajakan (X₁) memiliki nilai *mean* sebesar 25,04 yang melebihi nilai mean teoritis, yaitu 18,00. Hal ini berarti pelatihan teknis perpajakan yang diperoleh para pemeriksa pajak sudah baik. Variabel Akuntabilitas (X₂) memiliki nilai *mean* sebesar 20,92 yang melebihi nilai mean teoritis, yaitu 15,00. Hal ini bisa disimpulkan bahwa akuntabilitas

pemeriksa pemeriksa pajak sudah baik. Variabel Kinerja Pemeriksa (Y) memiliki nilai *mean* sebesar 21,20 yang melebihi nilai mean teoritis, yaitu 15,00. Hal ini berarti para pemeriksa pajak sudah memiliki kinerja yang baik.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada nilai signifikansi > 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi positif signifikan terhadap skor total (Ghozali, 2016:52).

TABEL HASIL UJI VALIDITAS PELATIHAN TEKNIS PERPAJAKAN (X₁)

		LATIH1	LATIH2	LATIH3	LATIH4	LATIH5	LATIH6	TOT_LATIH
LATIH1	Pearson Correlation	1	.843**	.473**	.148	-.016	-.070	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.300	.909	.625	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
LATIH2	Pearson Correlation	.843**	1	.525**	.179	.025	-.112	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.210	.860	.432	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
LATIH3	Pearson Correlation	.473**	.525**	1	.439**	-.022	-.096	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.876	.504	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
LATIH4	Pearson Correlation	.148	.179	.439**	1	.494**	.370**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.300	.210	.001		.000	.007	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
LATIH5	Pearson Correlation	-.016	.025	-.022	.494**	1	.752**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.909	.860	.876	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
LATIH6	Pearson Correlation	-.070	-.112	-.096	.370**	.752**	1	.496**
	Sig. (2-tailed)	.625	.432	.504	.007	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
TOT_LATIH	Pearson Correlation	.611**	.632**	.626**	.739**	.614**	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

Sumber: SPSS versi 23 yang diolah

TABEL HASIL UJI VALIDITAS AKUNTABILITAS (X₂)

		AKUN1	AKUN2	AKUN3	AKUN4	AKUN5	TOT_AKUN
AKUN1	Pearson Correlation	1	.549**	.267	.105	-.003	.554**
	Sig. (2-tailed)		.000	.058	.462	.982	.000
	N	51	51	51	51	51	51
AKUN2	Pearson Correlation	.549**	1	.453**	.295*	.295*	.782**



	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.036	.036	.000
	N	51	51	51	51	51	51
AKUN3	Pearson Correlation	.267	.453**	1	.598**	.405**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.058	.001		.000	.003	.000
	N	51	51	51	51	51	51
AKUN4	Pearson Correlation	.105	.295*	.598**	1	.784**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.462	.036	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
AKUN5	Pearson Correlation	-.003	.295*	.405**	.784**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.982	.036	.003	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51
TOT_AKUN	Pearson Correlation	.554**	.782**	.767**	.751**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

Sumber: SPSS versi 23 yang diolah

TABEL HASIL UJI VALIDITAS KINERJA PEMERIKSA PAJAK (Y)

		KINER1	KINER2	KINER3	KINER4	KINER5	TOT_KINERJA
KINER1	Pearson Correlation	1	.847**	.476**	-.025	-.092	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.859	.520	.000
	N	51	51	51	51	51	51
KINER2	Pearson Correlation	.847**	1	.506**	.011	-.053	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.938	.711	.000
	N	51	51	51	51	51	51
KINER3	Pearson Correlation	.476**	.506**	1	.452**	.380**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.006	.000
	N	51	51	51	51	51	51
KINER4	Pearson Correlation	-.025	.011	.452**	1	.844**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.859	.938	.001		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
KINER5	Pearson Correlation	-.092	-.053	.380**	.844**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.520	.711	.006	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51

TOT_KINERJA	Pearson Correlation	.658**	.689**	.826**	.651**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

Sumber: SPSS versi 23 yang diolah

Berdasarkan kesemua tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena memiliki nilai signifikansi di atas nilai 0,05.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari jawaban responden penelitian. Suatu variable penelitian dapat dikatakan reliable jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2016). Berikut tabel-tabel yang menunjukkan hasil dari uji reliabilitas untuk 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

TABEL UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai <i>Cronboach Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Teknik Perpajakan (X ₁)	0,783	Reliabel
Akuntabilitas (X ₂)	0.745	Reliabel
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	0,716	Reliabel

Sumber: SPSS versi 23 yang diolah

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel X₁ yaitu Pelatihan Teknis Perpajakan, variabel X₂ yaitu Akuntabilitas, X₃ dan variabel Y yaitu kinerja pemeriksa pajak memiliki nilai *Cronboach Alpha* > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan kuisisioner untuk variabel Pelatihan Teknis Perpajakan, variabel Akuntabilitas, dan variabel kinerja pemeriksa pajak adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2013:160), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah residual data normal atau mendekati normal yaitu dengan tingkat signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas karena tingkat signifikansi > 0,05. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel.

TABEL HASIL UJI NORMALITAS

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06761040
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.094
	Negative	-.149
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan



adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah variabel independen bebas multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka model regresi antar variabel independen bebas multikolonieritas dan atau bias juga dilihat dari *nilai Variance Inflation Factor (VIF)*, apabila lebih kecil dari 10,00 maka model regresi antar variable bebas multikolonieritas, Ghozali(2016). Berikut merupakan tabel uji multikolonieritas:

TABEL HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Teknis (X ₁)	0,997	1,003	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Akuntabilitas (X ₂)	0,997	1,003	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: SPSS versi 23 yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa angka *tolerance* dari setiap variable independen dalam penelitian ini menunjukkan nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variable independen dalam penelitian ini menunjukkan nilai lebih kecil dari 10,00 yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antarvariabel independen dalam penelitian ini sehingga dapat dikatakan model regresi tidak terjadi multikolonieritas antar variable independen.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual sebuah pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas (Ghozali, 2016). Berikut merupakan tabel uji heteroskedastisitas:

TABEL HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,145	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Perencanaan Pemeriksaan Pajak(X ₂)	0,051	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS versi 23 yang diolah

Pengujian Hipotesis

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel.

TABEL HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients	Sig.
	B	
(Constant)	11,795	0,001
Pelatihan Teknis (X ₁)	0,066	0,530
Akuntabilitas (X ₂)	0,370	0,004

Sumber : data primer yang diolah, 2020

TABEL HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Adjusted R Square

0,165

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,165. Hal ini bisa disimpulkan bahwa sebesar 16,5% variabel independen yang terdiri dari Pelatihan Teknis Perpajakan dan Akuntabilitas dapat menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja pemeriksa, sementara sisanya sebesar 13,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat dan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang layak (*fit*) atau tidak (Ghozali, 2013). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel.

TABEL HASIL UJI f

	F	Sig.
Regression	4,748	0,013

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel hasil pengujian menunjukkan nilai F sebesar 4,748 dengan tingkat signifikansi 0,013. Dengan nilai signifikansi $< 0,005$, maka model regresi ini sudah tepat sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji t menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel.

TABEL HASIL UJI t

Model	B	Sig.	Keterangan
(Constant)	11,795	0,001	
Pelatihan Teknis (X_1)	0,066	0,530	H1 ditolak
Akuntabilitas (X_2)	0,370	0,004	H2 diterima

Sumber : data primer yang diolah, 2020

- Variabel Pelatihan Teknis Perpajakan memiliki nilai B sebesar 0,066 dengan nilai signifikansi 0,530, nilai ini lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan Teknis Perpajakan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Pelatihan Teknis Perpajakan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemeriksa ditolak.
- Variabel Akuntabilitas memiliki nilai koefisien B sebesar 0,370 dengan nilai signifikansi 0,004, angka ini lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa diterima.

E. 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. Pelatihan Teknis Perpajakan Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ternyata variabel Pelatihan Teknis Perpajakan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa. Petugas Pemeriksa Pajak bekerja selayaknya seorang auditor. Dia harus bekerja secara profesional sesuai dengan Kode Etik Profesinya. Pelatihan Teknis Perpajakan sudah merupakan hal wajib yang harus diperoleh oleh seorang pemeriksa/auditor pajak. Pelatihan teknis tersebut wajib didapatkan terkait dengan peraturan-peraturan terbaru yang terbit, meliputi Surat Edaran (SE) pajak yang selalu diterbitkan sesuai dengan kondisi perekonomian saat ini dan juga peraturan-peraturan perpajakan lain yang menyertainya. Hal ini menyebabkan mengapa Pelatihan Teknis Perpajakan tersebut tidak mempengaruhi Kinerja Pemeriksa, meskipun Pelatihan Teknis Perpajakan yang diterima oleh pemeriksa sudah cukup banyak.

2. Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa. Sesuai dengan persepektif akuntabilitas menurut Wasistiono (2007), terdapat perspektif akuntabilitas profesional dan akuntabilitas moral. Akuntabilitas profesional berkaitan dengan pelaksanaan kinerja dan tindakan berdasarkan tolak ukur yang ditetapkan oleh orang profesi yang sejenis. Akuntabilitas ini lebih menekankan pada aspek kualitas kinerja dan tindakan. Sementara akuntabilitas moral berkaitan dengan tata nilai yang berlaku di kalangan masyarakat. Hal ini lebih banyak berbicara tentang baik atau buruknya suatu kinerja atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif berdasarkan ukuran tata nilai yang berlaku setempat.

Pemeriksa (auditor) pajak selalu menjaga sikap profesionalitasnya. Salah satu bentuk profesionalitasnya adalah dengan pertanggungjawaban/akuntabilitas. Akuntabilitas ini sudah ditetapkan oleh profesi dan juga ada rasa tanggungjawab moral kepada masyarakat terkait dengan tugas dan wewenang pemeriksa pajak itu sendiri. Semakin tinggi tingkat akuntabilitas seorang pemeriksa maka akan meningkatkan kinerja pemeriksa pajak itu sendiri.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan teknis Perpajakan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak, sementara Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak. Dalam melakukan penelitian ini peneliti memberikan beberapa saran, antara lain 1) Instrumen dalam mengumpulkan data penelitian adalah kuesioner tertutup, dimana respon dari responden tidak dapat ditanggapi penelitian seluruhnya. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya menggunakan instrument lain, yaitu Teknik wawancara, dan kuesioner terbuka; dan 2) Nilai R Square yang bernilai 16,5% menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak, selain variabel independen Pelatihan Teknis Perpajakan dan Akuntabilitas. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak, misalnya tekanan waktu dalam proses pemeriksaan dan tekanan target penerimaan negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T.S. & Bruce, B. (2012). *Master of the Long haul: Pursuing Long-term Work Goals*. Journal of Organizational Behavior, pp 984.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hidayat, Nur. (2013). *Pemeriksaan Pajak*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Lathma, G.P & Locke, E.A. (2006). *New Directions in Goal Setting Theory*. Journal of Marketing Research. Vol 11. Hal 234-253.
- Noor, Juliansyah, (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana Prenada Media. Group. Panjika 2000. Alfabeta.
- Raja Eben Lumbanrau, (2016), Rentetan Kasus Korupsi yang Menjerat Pegawai Pajak, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20161122162351-12-174492/rentetan-kasus-korupsi-yang-menjerat-pegawai-pajak>, diakses 12 September 2020.
- Robbins Stephen & Judge timothy. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siyoto, Sandu., dan Sodik, Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Situmorang, Jeli Asita. (2017). *Pengaruh Pelatihan Teknis Perpajakan Dan Perencanaan Pemeriksaan Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Kasus Pada Pemeriksa Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung)*. Jurnal Mahasiswa Perpajakan. Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

