

**PENGARUH AKUNTABILITAS , GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI FINANSIAL, DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA PEMERIKSA PAJAK**

Oleh:

Rizky Guspendri Anuar

Pembimbing : Zirman dan Al-Azhar A

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : Guspendri@gmail.com

*The Influence Of Accountability, Leadership Styles ,Financial Compensation, And Locus
of Control Tax Inspectors in the Performens Of Inspector*

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect caused by the variable accountability, leadership styles, financial compensation, and locus of control tax inspectors in the performens of inspector in KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, KPP Pratama Pekanbaru Senapelan dan KPP Pratama Bangkinang. Respondents in this research were 51 tax inspectors. Data collection techniques in this study is in the form of questionnaires, while data analysis technique used is multiple regression analysis were processed with SPSS version 20.0 for Windows. From the results of the testing that has been done, simultaneous regression test (F test) showed that all independent variables studied have a simultaneous effect on the variable performens of inspector. Partial regression test (t test) showed that independent variables accountability, leadership styles, financial compensation had partial effect on the variable performens of inspector. Meanwhile variable locus of control haa not effect. The magnitude of the effect caused by Adjusted R² by four variables together against the dependent variable 64.9%, while the remaining 35.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Accountability, Leadership, Compensation, Locus of Control, and Tax Inspectors.

PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional merupakan upaya pembangunan yang berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan bermasyarakat, bangsa, dan, Negara untuk mencapai tujuan yang termaktub dalam pembukaan UUD 1945 antar lain adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mensukseskan Pembangunan Nasional, peranan penerimaan negara mempunyai kedudukan yang

penting dan sangat strategis. Berjalannya roda pemerintahan dan kelancaran dalam pelaksanaan pembangunan akan sangat tergantung pada sumbangan dana baik yang berasal dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Selain meningkatkan pendapatan dari sektor ekspor non migas, pemerintah juga mulai mengandalkan peningkatan pendapatan dalam negeri lainnya untuk senantiasa di upayakan

agar terus meningkat, salah satunya adalah dari sektor pajak.

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. 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.

Upaya-upaya penyempurnaan di bidang peraturan perundang-undangan perpajakan sudah mulai terlihat sejak tahun 1983 dengan adanya reformasi pajak. Pada prinsipnya pelaksanaan sistem perpajakan yang sebelumnya menerpakan *official assessment* berubah menjadi *self assessment*, dimana wajib pajak diberi kepercayaan yang lebih besar dalam menentukan besarnya pajak yang harus di bayar. Namun pada kenyataannya selama 5 tahun terakhir (2009-2013) penerimaan pajak selalu tidak mencapai target, rasio pajak (*tax ratio*) pun hanya berkisar 11-12,3 % sebagai mana di lansir dalam majalah InsideTax edisi 18.

Dalam sistem *self assessment* yang diterapkan di Indonesia, pemeriksaan pajak merupakan pilar dari penegakan hukum (*law enforcement*). 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. Hasil dari pemeriksaan diharapkan memberikan *deterrent effect* kepada Wajib Pajak sehingga kepatuhan di dalam pemenuhan kewajiban perpajakan menjadi lebih baik ditahun-tahun mendatang.

Sebagaimana di lansir dalam majalah InsideTax edisi 18, Terkait wawancara dengan mantan Direktoral Jendra pajak, bapak Faud Rahmany yang menyatakan bahwa sebuah pelayanan yang baik sangat bergantung pada kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia. Dari segi kuantitas kurangnya jumlah pegawai pajak juga menjadi kendala bagi Ditjen Pajak untuk memberikan pelayanan yang optimal dan mencapai target penrimaan. Data terakhir menyebutkan bahwasanya hanya terdapat kurang lebih 4.300 pemeriksa pajak dari 31.000 pegawai pajak. Sementara jumlah wajib pajak yang terdaftar ada sekitar 24 juta orang yang jumlahnya jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pemeriksa pajak, hal ini berakibat buruk terhadap intensitas pemeriksaan yang semakin menurun dan pemeriksaan yang dilakukan tidak maksimal, sehingga pada akhirnya hal ini menyebabkan menurunnya kinerja pemeriksa pajak.

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.

Akuntabilitas merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja pemeriksaan pajak. Mardiasno (2009) mendefinisikan akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggung jawaban, melaporkan dan mengungkapkan segala aktifitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

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. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kemampuan motivasi, komunikasi, dan hubungan antar manusia. Tanpa kepemimpinan yang baik, sangat sulit untuk menjalankan fungsi manajemen dengan semestinya.

Sebagai mana di kutip dalam Kartini Kartono (2007) kepemimpinan terutama mempunyai fungsi sebagai penggerak/dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang di siapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi.

Adinata (2011) sebagaimana di kutip dalam Simbolon (2013), menyatakan bahwa 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. Tingkat Kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, Prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa menurun secara dramatis Nuraini (2013: 86).

Faktor individual karyawan juga sangat sering mendapatkan perhatian khusus oleh para peneliti belakangan ini , diantaranya adalah *locus of control*. *Locus of Control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri yang diduga mampu meningkatkan kinerja pemeriksaan pajak.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang di lakukan oleh Simbolon (2013). Perbedaan antara penelitian ini dengan Simbolon yaitu, terletak pada perbedaan lokasi penelitian, waktu, serta mengganti variabel pendidikan,

pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja dengan variabel Akuntabilitas dan *Locus of control*.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, diantaranya: 1) Apakah akuntabilitas pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak?, 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak?, 3) Apakah kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak?, 4) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak?.

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk menguji pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pemeriksa pajak, 2) Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemeriksa pajak, 3) Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak, 4) Untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pemeriksa pajak.

TELAAH PUSTAKA

1. Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

Pengertian akuntabilitas publik menurut Mardiasmo (2009:20) merupakan kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Dengan memiliki akuntabilitas yang

tinggi seorang pemeriksa pajak dapat lebih bertanggungjawab dengan apa yang sedang ia kerjakan. Pertanggung jawaban seorang pemeriksa tidak hanya terbatas pada intansi dan pemimpin di mana ia bekerja, lebih dari itu seorang pemeriksa mempertanggung jawabkan apa yang telah di periksa terhadap negara dan wajib pajak yang bersangkutan.

Pertanggung jawabana terhadap negara dikrenakan hasil pemriksaan akan mempengaruhi pnerimaan pajak yang di terima negara sementara pertanggung jawaban terhadap wajib pajak yang di periksa berupa ketepatan dan kejelasan dalam peneltian agar wajib pajak tidak merasa dirugikan namun merasa dibantu dalam pelaksanaan pemnuhan kewajiban pajaknya.

Menurut hasil penelitian Abdulloh (2006) dan Ariviana (2014) mereka menyebutkan bahwasanya akuntabilitas seorang auditor berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₁: Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan yang baik menurut para bawahan secara langsung dapat mempengaruhi semangat kerywan dalam menjalankan tugas mereka. Gaya kepemimpinan yang paling

tepat adalah adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi Rivai dan Mulyadi (2013)

Hasil penelitian yang telah dilakukan Arif (2010) yang menyebutkan bahwasanya Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan hal ini dibuktikan dengan nilai standar *dized coeficient* yang terbesar. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pemriksa Pajak.

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan, keluarga dan masyarakat. Kompensasi merupakan salah satu tujuan utama seseorang dalam bekerja. Tingkat Kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, Prestasi kerja, Motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa menurun secara dramatis Nuraini (2013: 86).

Kompensasi yang diterima seorang karyawan hendaknya dapat sesuai dengan kinerja yang telah di berikan karyawna tersebut. Sangat tidak logis seandainya seorang karyawan yang telah bekerja keras dan menyelesaikan tugasnya dengan baik tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dari perusahaan tempat

ia bekerja Kompensasi yang sesuai dan mencukupi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang di hasilkan oleh karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Simbolon dan Sumadi (2013) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₃ : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pameriksa pajak.

4. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

Menurut jest fiest dan Gregory j.fiest (2010), *locus of control* ialah bagaimana individu merasa/melihat garis/hubungan antara tingkah lakunya dan akibatnya, apakah ia dapat menerima tanggung awab atau tidak atas tindakannya. menurut Rotter, *locus of control* mempunyai dua dimensi, yakni dimensi eksternal dan dimensi internal. Dimensi eksternal akan menganggap bahwa tanggung jawab segala perbuatan itu berada di luar diri sipelaku. Sedangkan dimensi internal melihat bahwa tanggung jawab segala perbuatan itu berada di diri sipelaku.

Locus of Control dapat mempengaruhi kinerja pemriksa pajak hal ini dapat di buktikan dengan melihat hasil penelitian yang di lakukan oleh Ruscahyono (2014) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa *locus of control* meberikan pengaruh langsung yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₄ :Biaya Kepatuhan berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan fungsional pemeriksa pajak yang terdaftar di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, KPP Pratama Pekanbaru Senapelan dan KPP Pratama Bangkinang . Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan fungsional pemeriksa pajak yang terdaftar di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, KPP Pratama Pekanbaru Senapelan dan KPP Pratama Bangkinang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh (*Total sampling*). *Sampling* Jenuh termasuk dalam *non-probability sampling*, yaitu pengambilan sampel yang besarnya peluang elemen untuk terpilih sebagai subjek tidak diketahui (Sekaran, 2006:127). Pengambilan sampel merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2012:122).

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada pemeriksa pajak yang terdaftar di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, KPP Pratama Pekanbaru Senapelan dan KPP Pratama Bangkinang yang dijadikan sampel dalam penelitian.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi

tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja yaitu: (1) loyalitas, (2) semangat kerja, (3) tanggungjawab dan (4) pencapaian target. Pengukuran variabel ini menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh simbolon dan sumadi (2013) yang terdiri dari 4 (lima) pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*.

Akuntabilitas secara umum artinya permintaan pertanggung jawaban atas pemenuhan tanggungjawab yang diserahkan kepadanya. Variabel akuntabilitas diukur menggunakan indikator pertanyaan yang dikembangkan oleh Mardisar dan Sari (2007) yaitu : (1) berfikir rasional dalam mengambil keputusan, (2) bertanggungjawab dalam menagmbil tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, (3) motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan , (4) berfikir secara objektif dan mengambil keputusan dengan analisa yang baik, (5)kemampuan untuk memfokuskan pada fakta-fakta yang relevan berfikirsecara cepat dan terperinci , (6) kemampuan meningkatkan kualitas kerja, (7) mengguinakan kemampuan profesionalnya dengan cermat dan seksama. Terdiri dari 9 (sembilan) pertanyaan dengan menggunakan Skala *Likert*.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang dimplementasi kan dalam perilaku sesuai dengan apa yang ia inginkan dan sangat erat kaitannya dengan kemampuan motivasi, komunikasi, dan hubungan antar manusia. Perilaku seorang pemimpin dalam pengambilan

keputusan yang menyangkut kepentingan organisasi dilandasi oleh gaya kepemimpinan yang dimainkannya. Indikator gaya kepemimpinan yaitu: (1) visioner, (2) pembimbing, dan (3) komunikatif. Pengukuran variabel ini menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh simbolon dan sumadi (2013) yang terdiri dari 3 (3) pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*.

Kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Indikator kompensasi finansial yaitu: (1) kompensasi finansial memenuhi kebutuhan minimal karyawan, (2) adil sesuai dengan beban kerja, (3) jumlah tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan. Pengukuran variabel ini menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh simbolon dan sumadi (2013) yang terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*.

Locus of Control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Indikator untuk kompensasi finansial yaitu: (1) persepsi atau pandangan individual terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian dalam hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan, atasan, dan lingkungan sekitar, (2) persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. Pengukuran variabel ini menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Johnson, G.H. dan McGill, G.A. (1988) dalam Ayudiati (2010) yang terdiri dari 4 (empat) pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.0.. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012:277).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kuesioner dan Demografi

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden penelitian yang berjumlah 57 orang. Dari seluruh kuesioner yang disebarkan peneliti, jumlah yang kembali berjumlah 51 (89%). Hal ini dikarenakan responden tidak dapat ditemui di tempat kerja. Sedangkan yang dapat diolah 51 (100%). Tingginya tingkat pengembalian (*respon rate*)

sebesar 89% tersebut, dikarenakan kuesioner disebarkan langsung kepada responden di KPP terkait.

2. Hasil Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Kinerja pemeriksa pajak, akuntabilitas, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan *locus of control* disajikan dalam tabel *descriptive statistics* yang menunjukkan angka minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviat ion
Akuntabilitas (X1)	51	20.00	45.00	33.4118	6.02387
Gaya Kepemimpinan (X2)	51	2.00	5.00	3.7843	.75667
Kompensasi Finansial (X3)	51	6.00	15.00	10.0196	1.96459
<i>Locus Of Control</i> (X4)	51	8.00	20.00	15.3529	2.52843
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	51	11.00	20.00	16.0588	2.14860
Valid N (listwise)	51				

Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 20 nilai maksimum 45 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33.4118 dengan

standar deviasi sebesar 6.02387. Nilai rata-rata 33.4118 menunjukkan bahwa besarnya pengalaman kerja sebesar 33.4118. Gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 2, nilai maksimum 5 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.784 dengan standar deviasi sebesar 0.75667.

Untuk Kompensasi finansial memiliki nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum 15 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 10.0196 dengan standar deviasi sebesar 1.96459. *Locus of Control* mempunyai nilai minimum sebesar 8, nilai maksimum 20 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 15.3529 dengan standar deviasi sebesar 2.52843. Kinerja mempunyai nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum 20 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 16.0588 dengan standar deviasi sebesar 2.14860.

3. Hasil Pengujian Kualitas Data

3.1 Hasil Uji Validitas Data

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk degree of freedom (*df*) = *n* – 2 dengan alpha 0,05, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53). Dalam penelitian ini *df* = *n*-2 (51-2) = 49, sehingga didapat *r* tabel untuk *df* (49) = 0,276. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Data

Varia bel	Item	<i>r</i> hitun g	<i>r</i> tabel	Kesi mpul an
Akunt abilita s (X ₁)	X1.1	0,810	0,276	Valid
	X1.2	0,872	0,276	Valid
	X1.3	0,811	0,276	Valid

	X1.4	0,842	0,276	Valid
	X1.5	0,794	0,276	Valid
	X1.6	0,526	0,276	Valid
	X1.7	0,621	0,276	Valid
	X1.8	0,780	0,276	Valid
	X1.9	0,784	0,276	Valid
Gaya Kepeimpinan (X ₂)	X2.1	0,800	0,276	Valid
	X2.2	0,913	0,276	Valid
	X2.3	0,867	0,276	Valid
Kompensasi Finansial (X ₃)	X3.1	0,726	0,276	Valid
	X3.2	0,718	0,276	Valid
	X3.3	0,629	0,276	Valid
Locus of Control (X ₄)	X4.1	0,645	0,276	Valid
	X4.2	0,729	0,276	Valid
	X4.3	0,691	0,276	Valid
	X4.4	0,417	0,276	Valid
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	Y1	0,738	0,276	Valid
	Y2	0,597	0,276	Valid
	Y3	0,814	0,276	Valid
	Y4	0,787	0,276	Valid

Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari setiap item pertanyaan masing-masing variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari pada r tabel, hal ini membuktikan bahwa setiap butir pertanyaan dari setiap variabel penelitian tersebut valid.

3.2 Hasil Uji Realibilitas Data

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*(α) dengan taksiran batasan minimal 0,6. Suatu variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3

Uji Realibilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Akuntabilitas(X ₁)	0,916	0,6	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X ₂)	0,830	0,6	Reliabel
Kompensasi Finansial (X ₃)	0,626	0,6	Reliabel
<i>Locus of Control</i> (X ₄)	0,697	0,6	Reliabel
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	0,794	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen akuntabilitas, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, *locus of control* dan kinerja pemeriksa pajak antara lain 0,916; 0,830; 0,626; 0,697; 0,794. Dari semua nilai variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

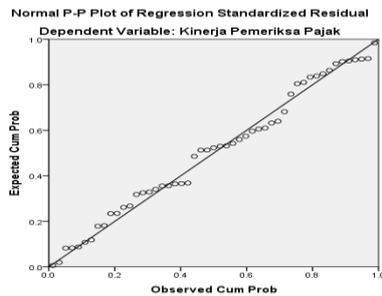
4. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1 Hasil Uji Normalitas Data

Untuk menentukan normalitas residual digunakan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Dengan

menggunakan normal *P-P Plot* dapat dilihat apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1
Normal P-P Plot Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Bedasarkan gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal (tidak terpencar dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Nilai Tolerance dan VIF
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Akuntabilitas (X_1)	.297	3.370
Gaya Kepemimpinan (X_2)	.297	3.369
Kompensasi Finansial (X_3)	.928	1.078

<i>Locus of Control</i> (X_4)	.986	1.014
-----------------------------------	------	-------

Dependen: kinerja pemeriksa pajak

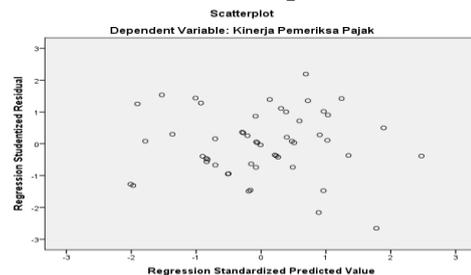
Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk seluruh variabel bebas < 10 dan begitu juga untuk nilai tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut:

Gambar 2
Scatterplot



Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Dari gambar grafik *Scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 5
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.823 ^a	.677	.649	1.27380	1.610

a. Predictors: (Constant), akuntabilitas, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan *locus of control*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.823 ^a	.677	.649	1.27380	1.610

a. Predictors: (Constant), akuntabilitas, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan *locus of control*

b. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai d_{hitung} (Durbin Watson) terletak antara -2 dan +2 = $-2 < 1,610 < +2$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

5. Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.562	1.789		2.549	0.014

Akuntabilitas	.125	.055	.351	2.280	0.027
Gaya Kepemimpinan	.494	.163	.465	3.022	0.04
Kompensasi Finansial	.270	.095	.247	2.832	0.034
<i>Locus of Control</i>	.069	.072	.081	0.962	0.341

a. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:
 $Y = 4,562 + 0,125X_1 + 0,494X_2 + 0,27X_3 + 0,069X_4 + e$

6. Hasil Pengujian Hipotesis

6.1 Akuntabilitas Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,280 > 2,013$ dan $sig.t (0.027) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arifiana (2014) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh pada kinerja pemeriksa pajak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak, alasan penerimaan hipotesis ini dikarenakan. Akuntabilitas merupakan rasa tanggung jawab seorang terhadap apa yang sedang ia kerjakan, semakin bertanggungjawab seseorang dengan pekerjaannya maka orang tersebut akan bekerja dengan

maksimal dan dengan itu maka kinerja orang tersebut akan meningkat. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardisar dan Sari (2007) yang menyatakan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak.

6.2 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,022 > 2,013$ dan $sig.t (0.04) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. 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. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujahidin (2013), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

6.3 Kompensasi Finansial Berpengaruh dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,832 > 2,013$ dan $sig.t (0.034) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Simbolon dan Sumadi (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh dan tidak 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 bagi pemeriksa pajak. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

6.4 : *Locus of Control* Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,962 < 2,013$ dan $sig.t (0.341) > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh dan tidak

signifikan secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Al Azhar (2014) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak, alasan penoakan hipotesis ini dikarenakan, dapat atau tidaknya seorang auditor mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya belum tentu mempengaruhi kinerjanya. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruscahyono (2014) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

7. Hasil Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

7.1 Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 7
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156.185	4	39.046	24.064	.000 ^b
Residual	74.638	46	1.623		
Total	230.824	50			

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, *locus of control*

b. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber : Data Primer Olahan, 2015

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 51 - 4 - 1 ; 4 \\
 &= 46 ; 4 \\
 &= 2,570
 \end{aligned}$$

Dengan demikian diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} (26,124) > F_{\text{tabel}} (2,540)$ dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

7.2 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.823 ^a	.677	.649	1.27380	1.610

a. Predictors: (Constant), akuntabilitas, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, *locus of control*

b. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai R square (R^2) sebesar 0.677 dan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,649. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 64,9%. Sedangkan sisanya 35,1 0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uraian pada bagian sebelumnya,

maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial membuktikan bahwa variabel akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Akuntabilitas merupakan rasa tanggung jawab seorang terhadap apa yang sedang ia kerjakan, semakin bertanggungjawab seseorang dengan pekerjaannya maka orang tersebut akan bekerja dengan maksimal dan dengan itu maka kinerja orang tersebut akan meningkat
2. Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan memiliki potensi untuk mendorong kinerja pemeriksa pajak menjadi lebih baik.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial membuktikan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Kompensasi finansial yang tinggi akan mendukung kinerja pemeriksa pajak. Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi bagi pemeriksa pajak.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat secara parsial membuktikan bahwa variabel *locus of control* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Dapat atau tidaknya seorang auditor mengendalikan peristiwa

yang terjadi padanya belum tentu mempengaruhi kinerjanya.

5. Akuntabilitas, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan *locus of control* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
6. Hasil pengujian *Adjusted R²* diperoleh sebesar 0,649 atau 64,9%, hal ini berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 64,9%. Sedangkan sisanya 35,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

2. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan akan lebih baik lagi jika memperluas sampel penelitian, seperti tidak hanya pegawai pajak yang memiliki jabatan sebagai pemeriksa pajak yang terdaftar di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, KPP Pratama Pekanbaru Senapelan dan KPP Pratama Bangkinang saja namun diperluas dengan mengambil sampel pegawai pajak yang memiliki jabatan lainnya dan menambahkan jumlah lokasi penelitiannya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 4 (empat) variabel independen, yaitu akuntabilitas, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan *locus of control*. Oleh karena itu diharapkan pada penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama agar dapat menambahkan variabel

- lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber pembelajaran dan referensi bagi akademisi yang ingin mempelajari dan memahami tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak khususnya pemeriksa pajak di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, KPP Pratama Pekanbaru Senapelan dan KPP Pratama Bangkinang.
 4. Penelitian ini dapat dijadikan motivasi kepada pemeriksa pajak atau pegawai pajak lainnya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pajak di Kantor Pelayanan Pajak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. *Pengaruh budaya organisasi , Locus of control dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak semarang barat*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Arif , Rusdan. 2010. *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Mega cabang semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Bella, Ariviana. 2014. *Pengaruh akuntabilitas, pengetahuan, pengalaman, dan Independensi terhadap kualitas kerja auditor*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Feist, jess dan Gregory J. Feist. 2010. *Teori Kepribadian Theoriws of Personality*. Salemba empat. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2007. *Pemimpinan dan Kepemimpinan apakah pemimpin abnormal itu ? (edisi baru)*. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Majalah InsideTax Media Tren Perpajakan. *Tren Tantangan Outlook, dan Tantangan Perpajakn 2014: Apa Kata Mereka?* . Edisi 18 Nvember-Desseember 2013.
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan*. Edisi Revisi 2011. Andi. Yogyakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Yayasan Ainisyam 2013. Jakarat.
- Ruscahyono. Hesthi. 2014. *Pengaruh Locus of Control dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara*. Aktual edisi Pebruari 2014. Vol.1. No.2. ISSN 2337-568X.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simbolon, Tbitha Insani Maranatha dan I kadek Sumadi. 2013. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan KPP Pratama badung selatan*. E-Jurnal Akunatnsi Universitas Udayana 3.3 (2013):198-215
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

