

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, STRES KERJA, KOMPENSASI  
FINANSIAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEMERIKSA PAJAK (Studi Empiris pada  
Pemeriksa Pajak di KPP Madya Pekanbaru  
dan KPP Madya Batam)**

**Oleh:**

**Elisa Natalia Siahaan**

**Pembimbing : Zirman dan Al Azhar A**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

e-mail : [elissans@yahoo.com](mailto:elissans@yahoo.com)

*The Effect of Work Experience, Job Stress, Financial Compensation, and  
Work Environment on the Performance of Tax Inspectors (Empirical  
Study on the Performance of Tax Inspectors in KPP Madya  
Pekanbaru and KPP Madya Batam)*

**ABSTRACT**

*This study aimed to examine the effect caused by the variable work experience, job stress, financial compensation, and work environment on the performance of tax inspectors in KPP Madya Pekanbaru and KPP Madya Batam. This study uses a sampling technique saturated with 64 samples. Data collection techniques in this study is in the form of a questionnaire, while the data analysis technique used is multiple regression analysis were processed with SPSS version 17 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 performance variable tax inspectors. Partial regression test (t test) showed that the variables work stress, financial compensation, and working environment partially affect the variables performance of tax inspectors, while the partial work experience variables do not affect the variables performance of tax inspectors. The magnitude of the effect caused by Adjusted R<sup>2</sup> by four variables together against the dependent variable 63.0%, while the remaining 37.0% is influenced by other variables not examined in this study.*

*Keywords: work experience, job stress, financial compensation, work environment, and the performance of tax inspectors*

**PENDAHULUAN**

Reformasi perpajakan di Indonesia merupakan salah satu program pemerintah untuk meningkatkan kinerja Direktorat mengetahui besarnya potensi pajak, (2) persepsi masyarakat tentang pajak cenderung negatif. Masyarakat mempertanyakan kemana uang pajak

Jenderal Pajak (DJP). Masalah yang masih dihadapi oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP) saat ini adalah (Fadhilah, 2014) (1) kesulitan untuk dialirkan, karena pihak-pihak yang telah membayar pajak tidak merasakan manfaat membayar pajak, (3) dilihat dari sisi pemenuhan

kewajiban perpajakan, tingkat kepatuhan masih rendah dan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) belum mempunyai metodologi penggalian potensi pajak yang baku, sehingga upaya intensifikasi perpajakan menjadi terkendala.

Buruknya pandangan masyarakat terhadap pajak dikarenakan maraknya kasus pelanggaran yang dilakukan oleh petugas pajak itu sendiri, hal ini terbukti dengan mencuatnya kasus penggelapan pajak yang sering kali dilakukan oleh petugas pajak. Saat ini, kepercayaan Wajib Pajak terhadap petugas pajak mulai menurun yang disebabkan karena uang atas pembayaran pajak yang dikeluarkan oleh wajib pajak ternyata disalahgunakan oleh petugas wajib pajak yang mana uang tersebut malah masuk ke tabungan pribadi petugas pajak (Widodo, 2013: 5).

Pada suatu lembaga, baik organisasi, institusi maupun instansi sumber daya manusia merupakan kunci yang sangat penting dalam menentukan tercapainya tujuan dan keberhasilan. Khususnya bagi lembaga pemerintahan pencapaian sebuah rencana kerja perlu dilakukan, dan hal ini tentunya tidak terlepas oleh peranan sumber daya manusia didalamnya untuk dapat memberikan kontribusi positif yang diwujudkan dalam suatu pengabdian dan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Secara definitif kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran

dan kemampuan bekerja sama (Mathis dan Jackson, 2006:378).

Menurut Simbolon dan Sumadi (2013) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya pengalaman kerja dan kompensasi finansial. Sedangkan menurut Dwilita & Azhar (2008) dan Rahmawanti (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja dan lingkungan kerja. Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui selama ia bekerja, secara logika semakin lama seorang pemeriksa pajak bekerja di tempatnya bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatnya sesuai dengan pekerjaan yang pernah atau sedang dilakukan (Siagian, 2008:60). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2009) seorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul.

Hal kedua yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah stres kerja. Kreitner dan Knicki (2005) stres kerja merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan/atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik khusus pada seseorang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwilita & Azhar (2008;35) stres kerja ternyata mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ketika stres yang dialami karyawan meningkat, maka dapat menurunkan kinerjanya.

Kompensasi finansial adalah

semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007:117). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simbolon dan Sumadi (2013) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja, karena dengan adanya kompensasi finansial yang tinggi maka akan mendukung kinerja yang semakin tinggi juga.

Menurut Nitisemito (2009) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti (2014) bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta mampu mencapai hasil yang optimal.

Dengan adanya reformasi perpajakan yang menganut sistem *self assesment*, berkaitan dengan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak, khususnya aspek pemeriksaan, maka keberhasilannya sangat tergantung pada upaya dan kualitas para pemeriksa di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Pemeriksa merupakan ujung tombak dari pemeriksaan pajak. Peran pemeriksa pajak ini sangat menentukan efektivitas pemeriksaan itu sendiri sehingga nantinya berdampak pada peningkatan kepatuhan wajib pajak.

Pemeriksaan pajak sangat berpengaruh terhadap penerimaan pajak. Hal ini dikarenakan

pemeriksaan pajak merupakan instrumen penting untuk menentukan tingkat kepatuhan wajib pajak, baik formal maupun material, yang memiliki tujuan untuk menguji dan meningkatkan *tax compliance* seorang wajib pajak dimana kepatuhan wajib pajak merupakan posisi strategis dalam meningkatkan penerimaan pajak, untuk itu kiranya pemerintah perlu membenahi sistem yang sudah ada salah satunya yang meyangkut tentang kinerja pemeriksa pajak, karena kinerja pemeriksa pajak merupakan salah satu peranan terpenting dalam perpajakan (Mardiasmo, 2011:54). Sehubungan dengan hal itu maka dipandang perlu dilakukan penelitian untuk menguji apakah pengalaman kerja, stres kerja, kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka peneliti mencoba mengangkat permasalahan pada penelitian yaitu untuk mengetahui apakah pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak, apakah stres kerja mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak, apakah kompensasi finansial mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak dan apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris faktor pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, untuk membuktikan secara empiris faktor stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, untuk membuktikan secara empiris faktor kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, untuk

membuktikan secara empiris faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak dan untuk membuktikan secara simultan faktor pengalaman kerja, stres kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Penelitian ini memiliki dua kegunaan, yaitu.

#### 1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai teori yang menyatakan bahwa pengalaman kerja, stres kerja, kompensasi finansial dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak.

#### 2. Kegunaan Praktis

##### a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi pemeriksa pajak untuk dapat meningkatkan pengalaman kerja, stres kerja, kompensasi finansial dan lingkungan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pemeriksa pajak.

##### b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang pengaruh pengalaman kerja, stres kerja, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak.

## TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidup sehingga pengalaman kerja bagi pemeriksa pajak dapat dilihat dari pengalaman kerja pemeriksa pajak

pada instansi pemerintah yang bersangkutan dan secara logika semakin lama seorang pemeriksa pajak bekerja di tempatnya bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatnya sesuai dengan pekerjaan yang pernah atau sedang dilakukan (Siagian, 2008:60). Menurut penelitian yang dilakukan Basuki (2009) seorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Oleh karena itu, dengan pengalaman kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basuki (2009), menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

$H_1$ : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

### Stres Kerja

Menurut Robbins (2007:368), stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres sangat bersifat individual dan dapat berpengaruh

negatif bila individu tersebut tidak memiliki daya tahan mental yang lebih kuat dibanding beban yang dihadapinya. Tingkat stres tiap individu berbeda, tergantung dari penilaian terhadap situasi dan persepsi individu itu sendiri terhadap situasi yang dihadapi. Dwilita & Azhar (2008) menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, ketika stres kerja

meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gaffar (2012), didalam penelitiannya juga disebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H<sub>2</sub> : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan (Hasibuan, 2007:117).

Menurut Simbolon dan Sumadi (2013) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak, artinya kompensasi finansial yang tinggi mendukung kinerja pemeriksa pajak. Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H<sub>3</sub> : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2009). Pendapat lainnya mengenai lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawanti (2014), menyebutkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pajak yang memiliki jabatan sebagai pemeriksa pajak yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak di bawah naungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Riau dan Kepri. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pajak yang memiliki jabatan sebagai pemeriksa pajak yang berada di Kantor Pelayanan Pajak Madya Pekanbaru dan Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling*

jenuh. *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 Kantor Pelayanan Pajak Madya Pekanbaru dan Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam yang dijadikan sampel dalam penelitian.

Kinerja adalah 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 keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi/perusahaan (Bedard, 2009). Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini adalah: (1) loyalitas, (2) semangat kerja, (3) kepemimpinan, (4) kerjasama, (5) tanggungjawab, (6) pencapaian target, (7) promosi jabatan, dan (9) peningkatan keahlian. Yang terdiri dari 12 (dua belas) pertanyaan dengan menggunakan Skala *Likert*.

Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidup (Siagian 2008:60). Adapun indikator pengalaman kerja menggunakan indikator 1 sampai dengan 5, yaitu: (1) 1-5 tahun, (2) 6-10 tahun, (3) 11-

15 tahun, (4) 16-20 tahun, dan (5)  $\geq$  20 tahun.

Menurut Tampubolon (2008) Stres akibat kerja merupakan tekanan dalam pekerjaan yang membuat keadaan tegang, takut, cemas, ataupun bingung serta perasaan tegang yang dialami pada saat situasi mengancam, menyakitkan ataupun menggembirakan. Stres kerja menggunakan indikator: (1) konflik yang terjadi di kantor, (2) beban pekerjaan, (3) karakteristik pekerjaan, (3) dukungan kelompok dan (4) dukungan pemimpin. Yang terdiri dari 9 (sembilan) pertanyaan dengan menggunakan Skala *Likert*.

Menurut Hasibuan (2007:117) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator variabel ini adalah: (1) kompensasi dapat memenuhi kebutuhan, (2) adil sesuai dengan beban kerja, (3) jumlah tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, dan (4) jumlah tunjangan makan dapat memenuhi kebutuhan gizi karyawan. Yang terdiri dari 4 (empat) pertanyaan dengan menggunakan Skala *Likert*.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya. Indikator variabel ini adalah: (1) suasana kerja, (2) hubungan dengan rekan kerja, (3) tersedianya fasilitas kerja, (4) pencahayaan, (5) sirkulasi udara, (6) kebisingan, (7) bau tidak sedap, dan (8) keamanan. Yang terdiri dari 15

(lima belas) pertanyaan dengan menggunakan Skala *Likert*.

## TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan model regresi linier berganda. 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).

Persamaan regresi dalam

penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja Pemeriksa Pajak

a = Konstanta

$b_{1,2,3,4}$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Pengalaman Kerja

$X_2$  = Stres Kerja

$X_3$  = Kompensasi Finansial

$X_4$  = Lingkungan Kerja

e = Error Term

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Kuesioner dan Demografi

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden penelitian yang berjumlah 64 orang. Dari seluruh kuesioner yang disebarakan peneliti, jumlah yang kembali berjumlah 60 (94%) dan dapat diolah seluruhnya sedangkan terdapat 4 (6%) kuesioner yang tidak kembali dikarenakan

pegawai pajak yang bersangkutan sedang melakukan dinas luar kota. Tingginya tingkat pengembalian (*respon rate*) sebesar 94% tersebut, dikarenakan kuesioner disebarakan langsung kepada responden yang berada di Kantor Pelayanan Pajak Madya Pekanbaru dan Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.

## 2. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	60	1.00	5.00	3.3000	.88872
Stres Kerja ( $X_2$ )	60	18.00	45.00	33.9167	4.84433
Kompensasi Finansial ( $X_3$ )	60	8.00	20.00	15.0333	2.54430
Lingkungan Kerja ( $X_4$ )	65	37.00	59.00	46.7385	4.50790
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	60	35.00	60.00	46.0000	5.44308
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai minimum sebesar 1, nilai maksimum 5 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.3000 dengan standar deviasi sebesar 0.88872. Variabel stres kerja memiliki nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum 45 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33.9167 dengan standar deviasi sebesar 4.84433. Variabel kompensasi

finansial memiliki nilai minimum sebesar 8, nilai maksimum 20 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 15.0333 dengan standar deviasi sebesar 2.54430. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 37, nilai maksimum 59 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 46.7385 dengan standar deviasi sebesar 4.50790. Variabel kinerja pemeriksa pajak memiliki nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum 60 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 46.0000 dengan standar deviasi sebesar 5.44308.

### 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  $df = n - 2$  ( $60 - 2$ ) = 58, sehingga didapat *r* tabel untuk  $df$  (58) = 0,254. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Stres Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,667	0,254	Valid
	X2.2	0,641	0,254	Valid
	X2.3	0,719	0,254	Valid
	X2.4	0,796	0,254	Valid
	X2.5	0,691	0,254	Valid
	X2.6	0,767	0,254	Valid
	X2.7	0,765	0,254	Valid
	X2.8	0,832	0,254	Valid
	X2.9	0,750	0,254	Valid
Kompensasi Finansial ( $X_3$ )	X3.1	0,738	0,254	Valid
	X3.2	0,895	0,254	Valid
	X3.3	0,793	0,254	Valid
	X3.4	0,804	0,254	Valid

Lingkungan Kerja ( $X_4$ )	X4.1	0,294	0,254	Valid
	X4.2	0,271	0,254	Valid
	X4.3	0,316	0,254	Valid
	X4.4	0,597	0,254	Valid
	X4.5	0,769	0,254	Valid
	X4.6	0,552	0,254	Valid
	X4.7	0,644	0,254	Valid
	X4.8	0,582	0,254	Valid
	X4.9	0,356	0,254	Valid
	X4.10	0,303	0,254	Valid
	X4.11	0,281	0,254	Valid
	X4.12	0,383	0,254	Valid
	X4.13	0,336	0,254	Valid
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	Y1	0,604	0,254	Valid
	Y2	0,642	0,254	Valid
	Y3	0,581	0,254	Valid
	Y4	0,694	0,254	Valid
	Y5	0,456	0,254	Valid
	Y6	0,766	0,254	Valid
	Y7	0,728	0,254	Valid
	Y8	0,601	0,254	Valid
	Y9	0,504	0,254	Valid
	Y10	0,634	0,254	Valid
	Y11	0,681	0,254	Valid
	Y12	0,742	0,254	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*( $\alpha$ ) 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 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,893	0,6	Reliabel
Kompensasi Finansial (X <sub>3</sub> )	0,821	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>4</sub> )	0,664	0,6	Reliabel
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	0,865	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Olahan, 2015

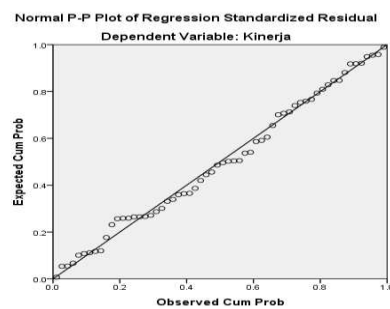
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen stres kerja, kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan kinerja pemeriksa pajak antara lain 0,893, 0,821, 0,664, 0,865. Dari semua nilai variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien Cronbach Alpha > 0,6 sehingga dapat disimpulkan 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 4.1**  
**Normal Probability Standardized Residual**



Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Berdasarkan 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 Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Nilai Tolerance dan VIF Coefficients<sup>a</sup>**

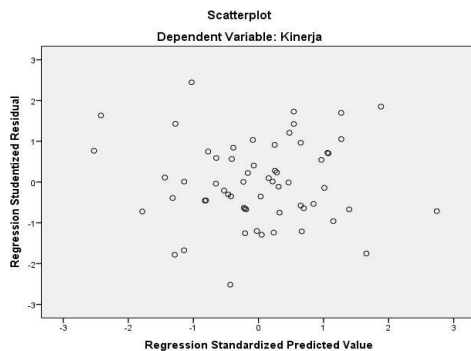
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	.975	1.026
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	.524	1.909
Kompensasi Finansial (X <sub>3</sub> )	.524	1.908
Lingkungan Kerja (X <sub>4</sub> )	.975	1.026

a. Dependent Variable: 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 multikolinearitas.

### 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.2**  
**Scatter Plot**



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 Statistik Durbin-Watson Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.809 <sup>a</sup>	.655	.630	3.31053	1.692

Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $d_{hitung}$  (Durbin Watson) terletak antara -2 dan +2 =  $-2 < 1,692 < +2$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

### 5. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4.8**

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	6.176	5.627		1.097	0.277
Pengalaman Kerja	.527	.491	.086	1.073	0.288
Stres Kerja	.335	.123	.299	2.729	0.009
Kompensasi Finansial	1.145	.234	.535	4.894	0.000
Lingkungan Kerja	.203	.097	.167	2.088	0.041

a. Dependent Variable: KinerjaPemeriksaPajak

Sumber : Data Primer Olahan, 2014

Persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,176 + 0,527X_1 + 0,335X_2 + 1,145X_3 + 0,203X_4 + e$$

### 6. Hasil Pengujian Hipotesis

#### 6.1 Pengalaman Kerja Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,073 < 2,004$  dan  $sig.t (0.288) > 0,05$  dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak. Artinya petugas pemeriksa pajak yang berpengalaman belum tentu memiliki kinerja yang lebih baik daripada petugas pemeriksa pajak yang belum

berpengalaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Simbolon dan Sumadi (2013) yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

### **6.2 Stres Kerja Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,729 > 2,004$  dan  $sig.t (0.009) < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak. artinya stres kerja memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja pemeriksa pajak, tergantung seberapa besar tingkat stres tersebut. Stres yang terjadi dilingkungan kerja tidak hanya dapat meningkatkan kinerja namun juga dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Dwilita & Azhar (2008) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

### **6.3 Kompensasi Finansial Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,894 > 2,004$  dan  $sig.t (0.000) < 0,05$  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. Artinya kompensasi finansial yang tinggi akan mendukung kinerja pemeriksa pajak. Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan

memberikan motivasi kerja bagi pemeriksa pajak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Simbolon dan Sumadi (2013) yang mengemukakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

### **6.4 Lingkungan Kerja Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,088 > 2,004$  dan  $sig.t (0.041) < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pemeriksa pajak. artinya dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga dapat berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja diperusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Rahmawanti (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

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

### 7.1 Hasil Uji Simultan (F)

#### Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresion	1145.223	4	286.306	26.124	.000 <sup>a</sup>
Residual	602.777	55	10.960		
Total	1748.000	59			

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, StresKerja, KompensasiFinansial, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: KinerjaPemeriksaPajak

Sumber : Data Primer Olahan, 2015

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 60 - 4 - 1 ; 4 \\
 &= 55 ; 4 \\
 &= 2,540
 \end{aligned}$$

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<sup>2</sup>)

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.809 <sup>a</sup>	.655	.630	3.31053	1.692

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, StresKerja, Kompensasi Finansial, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPemeriksa Pajak

Sumber : Data Primer Olahan, 2015

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,630. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 63,0%. Sedangkan sisanya 37,0% 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 pengalaman kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Petugas pemeriksa pajak yang berpengalaman belum tentu memiliki kinerja yang lebih baik daripada petugas pemeriksa pajak yang belum berpengalaman.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Stres kerja memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja pemeriksa pajak, tergantung seberapa besar tingkat stres tersebut.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial membuktikan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh dan 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 lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik.
5. Pengalaman kerja, stres kerja, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
6. Hasil pengujian *Adjusted R<sup>2</sup>* diperoleh sebesar 0,630 atau 63,0%, hal ini berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 63,0%. Sedangkan sisanya 37,0% 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 Kantor Pelayanan Pajak Madya Pekanbaru dan Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam saja namun diperluas dengan mengambil sampel pegawai pajak yang memiliki jabatan lainnya dan menambahkan lokasi penelitiannya.

2. Penelitian ini hanya menggunakan 4 (empat) variabel independen, yaitu pengalaman kerja, stres kerja, kompensasi finansial dan lingkungan kerja. 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 Kantor Pelayanan Pajak Madya Pekanbaru dan Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.
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

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*.
- Basuki, Andi. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan*

- Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hamudha Prima Media Boyolali.* Skripsi Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Bedard, Jean dan Suzzanne Paquette. 2009. *Perception of Auditor Independence, Audit Committee Characteristic and Auditor Provision of Tax Service.* University Laval, Canada.
- Dwilita, Handriyani & Azhar. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.* Tesis Universitas Sumatera Utara.
- Fadhilah, Moch. Fatkur. 2014. *Pengaruh Reformasi Administrasi Perpajakan Terhadap Kinerja Fiskus (studi kasus pada fiskus (pegawai pajak) di KPP Pratama Batu).* Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBKKantor Wilayah Makassar.* Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai).* Jakarta: Grasindo.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi 2 Ed.5.* Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan.* Edisi Revisi 2011. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Robert L & John H Jackson. 2006. *Human Resource Management Ed.10.* Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. S. 2009. *Manajemen Personalia Ed, Revisi.* Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Rahmawanti, Nela Pima. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No. 2 Maret 2014. Universitas Brawijaya. Malang.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi Ed, ke-9.* PT. Indeks: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business.* Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simbolon, Tabitha Insani Maranatha dan I Kadek Sumadi. 2013. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan Badung Selatan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 3.3 (2013): 198-215. Bali.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, P. Manahan. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

