



PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MENTAL KERJA TERHADAP KINERJA PEMERIKSA PAJAK DENGAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Stevanus Sp Sirait, Vince Ratnawati, Rusli

Universitas Riau

Email: stevanusspsirait@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this analysis is to look into the impact of financial compensation and job mindset on tax auditor results. Furthermore, the aim of this research is to evaluate the impact of work experience in moderating the impact of financial compensation and job attitude on tax auditor results. SEM-PLS with route mapping methods was the approach used in this study. Field studies of questionnaires provided to respondents, including tax auditors at the Tax Office in the Regional Office of the Riau Tax Directorate General, totaling 95 individuals, were used to collect data. The saturated sampling approach was used in this analysis, and there were 85 respondents who could be investigated and evaluated after they were chosen. The Partial Least Square (PLS) statistical test was used for WarpPLS program version 6.0 and Microsoft Excel 2016. The findings revealed that financial incentives and job mentality had an effect on tax auditor success. Job experience will mitigate the impact of financial incentives on tax auditor performance as well as the impact of work attitude on tax auditor performance.

Tujuan dari analisis ini adalah untuk melihat pengaruh kompensasi finansial dan pola pikir pekerjaan terhadap hasil kerja pemeriksa pajak. Selanjutnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh pengalaman kerja dalam memoderasi dampak kompensasi finansial dan sikap kerja terhadap hasil kerja pemeriksa pajak. SEM-PLS dengan metode pemetaan rute merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Studi lapangan dengan kuesioner yang diberikan kepada responden, termasuk pemeriksa pajak pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Ditjen Pajak Riau yang berjumlah 95 orang, digunakan untuk mengumpulkan data. Pendekatan sampling jenuh digunakan dalam analisis ini, dan ada 85 responden yang dapat diselidiki dan dievaluasi setelah mereka terpilih. Uji statistik Partial Least Square (PLS) digunakan untuk program WarpPLS versi 6.0 dan Microsoft Excel 2016. Temuan mengungkapkan bahwa insentif keuangan dan mentalitas kerja berpengaruh terhadap keberhasilan auditor pajak. Pengalaman kerja akan mengurangi dampak insentif keuangan terhadap kinerja pemeriksa pajak serta dampak sikap kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Mental Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Pemeriksa Pajak



1. PENDAHULUAN

Dalam upaya untuk memaksimalkan penerimaan negara dalam hal ini pajak, pemerintah telah melakukan penyempurnaan dibidang peraturan perundang-undangan perpajakan yang telah dimulai sejak tahun 1984 yang disebut dengan reformasi perpajakan. Hal ini terbukti dengan berlakunya sistem pemungutan pajak *Self Assessment System*. Diberlakukannya *Self Assessment System* menjadikan wajib pajak memperoleh informasi yang lebih banyak terkait kewajiban perpajakannya dibandingkan fiskus (pemerintah), hal ini akan menjadi konsekuensi adanya ketimpangan informasi yang dapat menyebabkan penyelewengan dan manipulasi oleh wajib pajak dengan upaya menyembunyikan penerimaan yang sebenarnya dikenakan pajak. Berdasarkan teori keagenan (*agency theory*), adanya perbedaan kepentingan antara wajib pajak dan fiskus, dimana fiskus sebagai prinsipal (pemangku kepentingan) menginginkan penerimaan pajak yang sebesar-besarnya dari masyarakat sedangkan masyarakat menginginkan pembayaran pajak yang seminimal mungkin kepada negara sehingga menimbulkan perilaku oportunistik bagi wajib pajak yang akan merugikan pemerintah. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengantisipasi kecurangan tersebut adalah melalui Direktorat Jenderal Pajak. Direktorat Jenderal Pajak berperan untuk melakukan kegiatan pengawasan dalam bentuk pemeriksaan. Aparat pelaksanaan Direktorat Jenderal Pajak di lapangan adalah KPP (Kantor Pelayanan Pajak) yang memiliki auditor – auditor khusus dalam fungsional pajak yang dikenal sebagai pemeriksa pajak (*tax auditor*).

Pemeriksaan pajak adalah serangkaian kegiatan menghimpun serta mengolah data, keterangan, dan bukti yang dilaksanakan secara objektif serta profesional berdasarkan standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan (Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007). Ini menunjukkan bahwa pemeriksaan pajak sangat mempengaruhi penerimaan negara, dan pemeriksa pajak sebagai salah satu peranan penting dalam perpajakan. Hasil dari pemeriksaan diharap mampu memberikan *deterrent effect* kepada wajib pajak sehingga kepatuhan di dalam pemenuhan kewajiban perpajakan menjadi lebih baik di tahun berikutnya.



Journal homepage: <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/jot/>

Keberhasilan pemeriksa pajak merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan penerimaan pajak terutama terkait dengan kepatuhan wajib pajak itu sendiri, sehingga diharapkan kehadiran pemeriksa pajak mampu menggali potensi sumber pajak yang belum tercapai, yakni para wajib pajak yang masih belum patuh dengan regulasi perpajakan. Namun demikian, masih banyak ditemukan pemeriksa pajak yang belum menjalankan tugas sesuai dengan sistem administrasi perpajakan (Pelayanan, Penyuluhan dan Penegakan Hukum). Hal ini terbukti dengan *tax ratio* Indonesia sejak tahun 2015 – 2019 yang belum mengalami peningkatan secara konsisten, bahkan *tax ratio* di tahun 2015 - 2017 selalu mengalami penurunan, meskipun ditahun 2018 mengalami peningkatan. Namun hal ini belum menunjukkan peningkatan yang stabil dikarenakan ditahun 2019 *tax ratio* Indonesia kembali turun, tabel 1.1 menunjukkan perbandingannya :

Tabel 1

Perbandingan *Tax Ratio* Indonesia Tahun 2015 – 2019

Tahun	<i>Tax Ratio</i> (%)
2015	11.6
2016	10.8
2017	10.7
2018	11,6
2019	10,7

Sumber : (Laporan Keuangan Pemerintah Pusat 2015 - 2019.)

Untuk memperbaiki hal ini pemerintah perlu melakukan pembenahan terutama melalui kinerja dari pemeriksa pajak dalam Direktorat Jenderal Pajak dikarenakan keberhasilan pemeriksaan pajak ini dapat dinilai dari kinerja pemeriksa pajak itu sendiri. Pemeriksa pajak diharuskan berkompeten dan berintegritas dalam melakukan tugasnya agar semakin banyak potensi sumber pajak yang dapat dikumpulkan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja menjadi aspek yang penting. Suatu perusahaan atau kantor akan berhasil dengan memiliki upaya dan sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu juga dengan Direktorat Jenderal Pajak, keberhasilan Direktorat Jenderal Pajak dalam melaksanakan misi fiskal sangat tergantung dari upaya dan kualitas dari seluruh pegawainya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.



Direktorat Jenderal Pajak diharap dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif, artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik dimata pihak luar khususnya masyarakat. peningkatan kinerja pemeriksa secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas kerja pemeriksa. Kinerja karyawan yang tinggi membuat karyawan tersebut semakin loyal terhadap organisasinya, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. Pemeriksa sebagai ujung tombak dari pemeriksaan pajak dituntut akan kinerja yang tinggi. Namun banyak fakta yang memperlihatkan bahwa belum semua pemeriksa pajak memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan. Masih banyak terdapat pemeriksa pajak yang memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dapat dibuktikan dari penilaian Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang melakukan pemeriksaan terhadap kantor Direktorat Jenderal Pajak, pemeriksaan ini dilakukan di Jakarta, Medan dan Surabaya pada tahun anggaran 2011 hingga Semester I 2017. Dari pemeriksaan yang tertuang dalam Ihtisar Hasil Pemeriksaan Semester I 2017 yang dirilis BPK, menunjukkan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan pajak belum sepenuhnya efektif dalam mendukung target penerimaan pajak. Berdasarkan pengujian atas kegiatan pembayaran pajak pada Kantor Wilayah (Kanwil) DJP Sumatera Utara 1 diketahui terdapat keterlambatan pembayaran pajak, tetapi belum diterbitkan STP. Keterlambatan pembayaran tersebut antara 1 sampai dengan 22 bulan dan atas keterlambatan tersebut semestinya ditindaklanjuti dengan pengenaan sanksi administrasi berupa bunga sebesar 2% per bulan melalui penerbitan STP. Akibatnya, penerimaan pajak minimal sebesar Rp 6,73 miliar belum terealisasi (nasional.kontan.co.id).

Tinggi rendahnya kinerja dari pemeriksa pajak dapat dinilai dari tingkat efektivitasnya dalam bekerja, dikatakan semakin terpenuhinya target pencapaian kerja maka pemeriksa pajak dinilai semakin efektif. Beberapa hal yang perlu dicapai dalam pembuktian kinerja pemeriksa pajak antara lain realisasi penyelesaian pemeriksaan pajak terhadap target penyelesaian pemeriksaan dengan indikator jumlah Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang dihasilkan, penerimaan pajak melalui pemeriksaan, lamanya waktu pemeriksaan, dan pengurangan restitusi (*Refund Discrepancy*). Namun fakta dilapangan



menunjukkan masih banyak dari hal tersebut yang belum dapat dipenuhi oleh pemeriksa pajak, sehingga dikatakan bila kinerja dari pemeriksa pajak belum efektif. Tabel 1.2 menunjukkan perbandingan kinerja Pemeriksa pajak setiap tahunnya.

Tabel 2**Perbandingan Kinerja Pemeriksa Pajak 2015 – 2019**

Tahun	Realisasi Target Penyelesaian Pemeriksaan		Realisasi Target Penyelesaian Pemeriksaan		Refund Discrepancy	Pengajuan Keberatan oleh WP
	Target Laporan	Realisasi Laporan	Target Penerimaan	Realisasi Penerimaan		
2015	43.709 LHP	33.612 LHP	Rp73,5 triliun	Rp38,74 triliun	Rp8,88 triliun	15.873
2016	40.028 LHP	41.143 LHP	Rp64,28 triliun	Rp46,02 triliun	Rp11,21 triliun	10.804
2017	59.880 LHP	52.466 LHP	Rp59,55 triliun	Rp53,93 triliun	Rp13,46 triliun	9.335
2018	N/A	159.616 LHP	N/A	Rp56,36 triliun	Rp11,58 triliun	12.418
2019	N/A	64.806 LHP	N/A	Rp58,56 triliun	Rp8,22 triliun	18.985

Sumber: Laporan Tahunan Direktorat Jenderal Pajak

Pemeriksaan pajak yang belum efektif juga dapat ditandai dengan adanya manipulasi pemeriksaan pajak, dimana adanya peran aparat pajak yang tidak profesional, kurang kemampuan dan integritas serta tidak berkomitmen terhadap organisasinya. Adapun kasus yang ditemukan terjadi antara lain dengan ditahannya pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Kementerian Keuangan (Kemkeu) Hadi Sutrisno oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) atas keterlibatannya dalam kasus dugaan suap terkait pemeriksaan atas restitusi pajak PT Wahana Auto Eka Marga (PT WAE) tahun pajak 2015 dan 2016. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) juga telah menahan mantan Kepala Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga, Yul Dirga, Ketua Tim Pemeriksa Pajak, Jumari, dan Anggota Tim Pemeriksa Pajak PT WAE, M. Naim Fahmi (detik.com). Kasus lainnya yang terjadi adalah salah satu pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bangka yang terlibat Operasi Tangkap Tangan (OTT) karena menyalahgunakan wewenangnya. Diketahui, Ramli Anwar



kedapatan tengah memeras seorang wajib pajak sebesar Rp 50 juta. Sebagai konsekuensinya, si wajib pajak dijanjikan bisa lolos pajak sebesar Rp 700 juta (detik.com).

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). Kompensasi yang adil dapat mendukung kinerja pemeriksa pajak, karena kompensasi dapat memberikan motivasi dan semangat kerja bagi karyawan. Sehingga seseorang akan bekerja dengan maksimal agar bisa mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan yang dia inginkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simbolon dan Sumadi (2013) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja, karena adanya kompensasi finansial yang tinggi maka akan mendukung kinerja yang semakin tinggi juga. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh karena bukan semata-mata kompensasi finansial yang dituju oleh karyawan melainkan kompensasi non finansial (pujian dan pengakuan) karena prestasi yang tidak berakibat langsung kepada kompensasi yaitu gaji yang sudah ditetapkan dalam peraturan pemerintah. Kesimpulan dari pernyataan-pernyataan di atas dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dapat berpengaruh maupun tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berbagai penelitian memberikan hasil bahwa adanya hubungan antara fisik dan mental seseorang, dimana pada individu yang menderita dengan gangguan mental juga menunjukkan adanya gangguan fungsi fisiknya. Sehat dan sakit merupakan kondisi biopsikososial yang menyatu dalam kehidupan manusia. Pengenalan konsep sehat dan sakit, baik secara fisik maupun psikis merupakan bagian dari pengenalan manusia terhadap kondisi dirinya dan bagaimana penyesuaiannya dengan lingkungan sekitar. Pada konsep Person in Environment menjelaskan bahwa keberadaan individu pada sebuah lingkungan akan saling mempengaruhi. Hadirnya individu akan menghasilkan kondisi yang dinamis bagi lingkungannya, dan juga lingkungan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi individu dan berdampak pada perubahan di diri individu tertentu. Hal ini menjelaskan bagaimana seseorang yang menderita gangguan kesehatan mental merupakan hasil dari gagalnya individu dalam beradaptasi dengan lingkungan di sekitarnya.



Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui selama ia bekerja, secara logika semakin lama seorang pemeriksa pajak bekerja ditempatnya bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatnya sesuai dengan pekerjaan yang pernah atau yang sedang dilakukan (Siagian, 2008:60). Pemeriksa pajak yang mempunyai banyak pengalaman dalam jabatannya lebih mudah memecahkan masalah yang ditemukan dibandingkan dengan yang sedikit pengalamannya. Oleh karena itu, dengan memiliki pengalaman kerja akan lebih mudah untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simbolon dan Sumadi (2013) bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Faidal (2014) bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya pemeriksa pajak yang berpengalaman belum tentu memiliki kinerja yang lebih baik daripada pemeriksa pajak yang belum berpengalaman. Kesimpulan dari pernyataan-pernyataan di atas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja dapat berpengaruh maupun tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pemeriksa Pajak

Wibowo (2016:7) dalam bukunya definisi dari kinerja adalah sebagai berikut : “Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan serta hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.” Sedangkan Pengertian Pemeriksa Pajak menurut Liberty Pandiangan (2014:199) adalah: “Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak atau tenaga ahli yang ditunjuk oleh Dirjen Pajak yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan.

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).

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara 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 memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa menurun secara dramatis (Nuraini 2013:86).

Mental Kerja

Kesehatan mental merupakan sebuah kondisi dimana individu terbebas dari segala bentuk gejala-gejala gangguan mental. Individu yang sehat secara mental dapat berfungsi secara normal dalam menjalankan hidupnya khususnya saat menyesuaikan diri untuk menghadapi masalah-masalah yang akan ditemui sepanjang hidup seseorang dengan menggunakan kemampuan pengolahan stres. Kesehatan mental merupakan hal penting yang harus diperhatikan selayaknya kesehatan fisik. Diketahui bahwa kondisi kestabilan kesehatan mental dan fisik saling mempengaruhi. Gangguan kesehatan mental bukanlah sebuah keluhan yang hanya diperoleh dari garis keturunan. Tuntutan hidup yang berdampak pada stress berlebih akan berdampak pada gangguan kesehatan mental yang lebih buruk.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pertumbuhan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman, dan praktek (Knoers & Haditono, 1999). Hasibuan (2007:109) menyatakan bahwa pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.



Kebaikannya adalah penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Kompensasi finansial merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007:117). Kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan karena digunakan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, terutama kebutuhan fisiologis. Oleh karena itulah, kompensasi finansial merupakan salah satu kunci bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dan Sukirman (2015) menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Penelitian Simbolon dan Sumadi (2013) serta Siahaan (2015) menemukan adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak. Sedangkan hasil penelitian Paramarta dan Ardiana (2016) menemukan kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H1: Kompensasi Finansial Berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Pengaruh Mental Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Seseorang yang bermental sehat dapat menggunakan kemampuan atau potensi dirinya secara maksimal dalam menghadapi tantangan hidup, serta menjalin hubungan positif dengan orang lain. Sebaliknya, orang yang kesehatan mentalnya terganggu akan mengalami gangguan suasana hati, kemampuan berpikir, serta kendali emosi yang pada akhirnya bisa mengarah pada perilaku buruk. Mental seseorang akan berpengaruh terhadap kehidupam sehari-hari, tidak hanya merusak interaksi namun juga dapat menurunkan prestasi dan produktivitas kerja. Pemeriksa pajak yang mentalnya sehat akan menghasilkan kinerja yang baik.

H2: Mental Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pemriksa Pajak Dengan pengalaan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai penghargaan terhadap perilaku (kinerja) yang diharapkan dan untuk mempertahankan karyawan yang ada. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi cenderung mencerminkan ukuran nilai kinerja mereka diantara para



karyawan, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, martabat, dan harga mereka. Oleh karena itu, kompensasi yang sesuai dan mencukupi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat melemahkan semangat kerja karyawan atau bahkan membuat karyawan berhenti bekerja.

Kompensasi finansial akan memberikan peningkatan kinerja pemeriksa pajak dan mempertahankan pekerjaannya. Sehingga pemeriksa pajak akan lebih lama bekerja dan secara tidak langsung akan mendapat pembelajaran dan pertumbuhan potensi dalam dirinya. Dengan adanya kompensasi finansial maka proses yang dijalani pemeriksa pajak dalam bekerja dapat membawa kepada suatu pengalaman, pemahaman, dan praktek. Hasil pemeriksaan pajak yang dilakukan pemeriksa pajak juga akan lebih baik.

H3: Pengalaman Kerja Memoderasi Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Pengaruh Mental Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Definisi kesehatan mental menurut WHO adalah kondisi kesejahteraan (well being) seorang individu yang menyadari kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan kehidupan yang normal, dapat bekerja secara produktif dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya. Gangguan mental menurut WHO terdiri dari berbagai masalah dengan berbagai gejala. Namun umumnya dicirikan oleh beberapa kombinasi abnormal pada pikiran, emosi, perilaku, dan hubungan dengan orang lain. Adapun kategori gangguan jiwa yang dinilai dalam data Riset Kesehatan Dasar (Riskedas) 2013 diketahui terdiri dari gangguan mental emosional (depresi dan kecemasan) dan gangguan jiwa berat (psikosis). Gangguan mental emosional atau distress psikologis merupakan keadaan yang mengidentifikasi seseorang sedang mengalami perubahan psikologis.

Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui selama ia bekerja, secara logika semakin lama seorang pemeriksa pajak bekerja ditempatnya bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatnya sesuai dengan pekerjaan yang



pernah atau yang sedang dilakukan (Siagian, 2008:60). Pemeriksa pajak yang mempunyai banyak pengalaman dalam jabatannya lebih mudah memecahkan masalah yang ditemukan dibandingkan dengan yang sedikit pengalamannya.

H4: Pengalaman Kerja Memoderasi Pengaruh Mental Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yang berada di lingkungan Kantor Wilayah (Kanwil) Direktorat Jenderal Pajak Riau. Adapun Kantor Pelayanan Pajak itu terdiri dari:

1. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bangkinang,
2. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tampan,
3. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Senapelan,
4. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Rengat,
5. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bengkalis,
6. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Dumai,
7. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pangkalan Kerinci,
8. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Pekanbaru

Populasi sasaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemeriksa pajak yaitu seluruh pejabat fungsional Pemeriksa Pajak Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yang berada di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau. Adapun besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pemeriksa pajak yang terdaftar di seluruh KPP yang berada di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau. Jumlah seluruh pemeriksa pajak di Kantor Pelayanan Pajak adalah 95 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuisisioner kepada responden (Indriantoro dan Supomo, 2012).

Metode Analisis Data



Journal homepage: <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/jot/>

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan teknik analisis jalur. Kuesioner yang telah diisi oleh responden selanjutnya dilakukan pengolahan data menggunakan *Warp-Partial Least Square* (PLS) Versi 6.0

Adapun persamaan struktural dalam analisis jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1\mu_1 + \beta_2\mu_2 + \beta_3Z + \beta_4\mu_1 * Z + \beta_5\mu_2 * Z + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pemeriksa Pajak (Variabel Dependen)

α : Konstanta

$\beta_{1,2,3,4,5}$: Koefisien Regresi

μ_1 : Kompensasi Finansial (Variabel Independen I)

μ_2 : Mental Kerja (Variabel Independen II)

Z : Pengalaman Kerja (Variabel Moderasi)

$\mu_1 * Z$: Interaksi antara Kompensasi Finansial dan Pengalaman Kerja

$\mu_2 * Z$: Interaksi antara Mental Kerja dan Pengalaman Kerja

ε : error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

H1: Kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksaan Pajak

Dasar pengambilan keputusan apabila *p-value* $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima dan jika nilai *p-value* $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji Hipotesis Pertama

Uji Hipotesis	Path Coefficient	P-Value	Effect Size	Keterangan
KF (X1) \rightarrow KPP (Y)	0,452	<0.001	0,357	Berpengaruh

Sumber : Data olahan *WarpPLS 6.0* (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa hipotesis 1 memiliki *p-value* $< 0.001 < 0.05$ sehingga H1 **diterima**. Diperoleh koefisien

pengaruh langsung variabel kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksaan pajak adalah 0,452 dan signifikan dengan nilai $p < 0.001$. Pada tabel *effect size* dapat dilihat memiliki nilai sebesar 0,357 untuk variabel kompensasi finansial. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Hal ini dapat dilihat melalui nilai koefisien jalur yaitu 0,452 yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pemeriksa pajak 0,452 dan sebaliknya.

Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan kepada pemeriksa pajak, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Artinya adalah apabila kompensasi finansial yang diperoleh pegawai pemeriksa pajak tinggi maka itu akan mendukung dan mendorong kinerja pemeriksa pajak. Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi tersendiri bagi pemeriksa pajak.

H2: Mental kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksaan Pajak

Dasar pengambilan keputusan apabila $p\text{-value} \leq 0,05$ maka hipotesis diterima dan jika nilai $p\text{-value} > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji Hipotesis Kedua

Uji Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	<i>P-Value</i>	<i>Effect Size</i>	Keterangan
MK(X2) → KPP (Y)	0,413	<0.001	0,319	Berpengaruh

Sumber : Data olahan WarpPLS 6.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa hipotesis 2 memiliki $p\text{-value} < 0.001 < 0.05$ sehingga H2 **diterima**. Diperoleh koefisien pengaruh langsung variabel mental kerja terhadap kinerja pemeriksaan pajak adalah 0,413 dan signifikan dengan nilai $p < 0.001$. Pada tabel *effect size* dapat dilihat memiliki nilai sebesar 0,319 untuk variabel mental kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mental kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien jalur yaitu 0,413 yang berarti bahwa setiap peningkatan mental kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pemeriksa pajak sebesar 0,413 dan sebaliknya.

Dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin sehat mental kerja pemeriksa pajak maka semakin baik kinerja yang dihasilkan

pemeriksa pajak itu sendiri. Mental kerja pemeriksa pajak mempengaruhi kinerja setiap pemeriksa pajak tersebut. Mental kerja yang tidak baik akan berdampak pada interaksi atau hubungan pemeriksa pajak dan dapat mempengaruhi prestasinya, atas hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin sehat mental kerja pemeriksa pajak maka semakin baik kinerja yang dihasilkan pemeriksa pajak itu sendiri. Mental kerja pemeriksa pajak mempengaruhi kinerja setiap pemeriksa pajak tersebut. Mental kerja yang tidak baik akan berdampak pada interaksi atau hubungan pemeriksa pajak dan dapat mempengaruhi prestasinya.

H3: Kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksaan Pajak yang dimoderasi Pengalaman kerja

Dasar pengambilan keputusan apabila $p\text{-value} \leq 0,05$ maka hipotesis diterima dan jika nilai $p\text{-value} > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Uji Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	<i>P-Value</i>	<i>Effect Size</i>	Keterangan
KF (X1) → KPP (Y) PK (Z)	0,255	0,007	0,106	Berpengaruh

Sumber : Data olahan WarpPLS 6.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa hipotesis 3 memiliki $p\text{-value} 0,007 < 0,05$ sehingga H3 **diterima**. Diperoleh koefisien pengaruh langsung variabel kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksaan pajak yang dimoderasi dengan pengalaman kerja adalah 0,255 dan signifikan dengan nilai $p\text{-value} 0,007 < 0,05$. Pada tabel *effect size* dapat dilihat memiliki nilai sebesar 0,106 untuk variabel kompensasi finansial yang dimoderasi pengalaman kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak. Hal ini dapat dilihat melalui nilai koefisien jalur yaitu 0,255 yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar satu satuan maka akan meningkatkan hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak sebesar 0,255 dan sebaliknya.

Menurut Rivai (2008) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa kontribusi mereka pada perusahaan. Sedangkan menurut Caruth dan Handlogten (2001:2) kompensasi adalah imbalan atau pemberian yang diberikan kepada seseorang atas pelayanan yang

dilakukan, mencakup imbalan secara langsung maupun tidak langsung. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mengandung pengertian yang sama yaitu sebagai balas jasa, imbalan, ganti kontribusi atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan baik itu dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

H4: Mental kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksaan Pajak yang dimoderasi Pengalaman kerja

Dasar pengambilan keputusan apabila $p\text{-value} \leq 0,05$ maka hipotesis diterima dan jika nilai $p\text{-value} > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji Hipotesis Keempat

Uji Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	<i>P-Value</i>	<i>Effect Size</i>	Keterangan
MK(X2) → KPP (Y) ↑ PK (Z)	0,222	0.016	0,097	Berpengaruh

Sumber : Data olahan WarpPLS 6.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa hipotesis 4 memiliki $p\text{-value} 0.016 < 0.05$ sehingga H4 **diterima**. Diperoleh koefisien pengaruh langsung variabel mental kerja terhadap kinerja pemeriksaan pajak yang dimoderasi dengan pengalaman kerja adalah 0,222 dan signifikan dengan nilai $p\text{-value} 0.016 < 0.05$. Pada tabel *effect size* dapat dilihat memiliki nilai sebesar 0,097 untuk variabel mental kerja yang dimoderasi pengalaman kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memoderasi pengaruh mental kerja terhadap kinerja pemeriksaan pajak. Hal ini dapat dilihat melalui nilai koefisien jalur yaitu 0,222 yang berarti bahwa setiap peningkatan mental kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan hubungan mental kerja terhadap kinerja pemeriksaan pajak sebesar 0,222 dan sebaliknya.

Pengalaman adalah suatu proses pembelajaran yang dilakukan seseorang dalam melakukan suatu hal. Menurut Knoers dan Haditono (1999) pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Semakin banyak jumlah jam terbang pemeriksa pajak, tentunya dapat memberikan kualitas kerja pemeriksa pajak yang lebih baik dibandingkan pemeriksa pajak yang baru



Journal homepage: <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/jot/>

memulai kariernya. Hal ini dikarenakan pengalaman akan membentuk keahlian seseorang baik secara teknis maupun secara psikis. Menurut Sutrisno (2009:158) mengatakan pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

5. SIMPULAN

Dari hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa mental kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak. Pengalaman Kerja yang tinggi akan mempengaruhi Kompensasi Finansial sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pemeriksa Pajak.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat memoderasi pengaruh Mental Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak. Pengalaman Kerja yang tinggi akan membuat pemeriksa Pajak memiliki mental Kerja yang sehat sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pemeriksa Pajak.

Saran

Dari kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya perlu memperluas ruang lingkup penelitian bukan hanya di lingkungan Kanwil DJP Riau tetapi juga termasuk pemeriksa pajak di luar lingkungan Kanwil DJP Riau, sehingga hasil penelitian



Journal homepage: <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/jot/>

selanjutnya diharapkan dapat diterapkan dan berlaku secara umum. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperpanjang periode pengamatan dan memperluas kabupaten dan kota yang akan diteliti sehingga hasil penelitian yang diperoleh diharapkan akan lebih baik.

2. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambah variabel lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pemeriksa pajak.
3. Untuk penelitian selanjutnya perlu menggunakan analisis data sekunder seperti melihat Kertas Kerja Pemeriksa (KKP), Program Audit dan Rencana Kerja Pemeriksaan untuk mengukur kinerja pemeriksa pajak yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuar, Rizky Guspendri. 2015. Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak. Skripsi. Universitas Riau: Pekanbaru.
- Fatah, Muhammad Abdul, Adi Wiranto & Arles Parulian Ompusunggu. 2017. Pengaruh Independensi, pengalaman, profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Pemeriksa Pajak Terhadap kualitas Audit Pajak di kanwil DJP Jakarta Pusat. Tesis. Universitas Pancasila: Jakarta Selatan.
- Kasmarani, Murni Kurnia. 2012. Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. Jurnal Kesehatan masyarakat. Universitas Diponegoro.s
- Misral & Aditio Pratama. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Riau: Pekanbaru.
- Monats, Rohida Utami. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja, Insentif dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kabupaten Indragiri Hilir. Skripsi. Universitas Riau: Pekanbaru.
- Safitri, Devi. 2016. Pengaruh Pelatihan Teknis Perpajakan, Profesionalisme, Akuntabilitas, Perencanaan Pemeriksaan pajak, Batasan Waktu dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak. Skripsi. Universitas Riau: Pekanbaru.



Journal homepage: <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/jot/>

- Siahaan, Elisa Natalia. 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak. Skripsi. Universitas Riau: Pekanbaru.
- Simbolon, Tabitha Insani Maranatha & I kadek Sumadi. 2013. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan badung Selatan. Skripsi. Universitas Udayana: Bali.
- Mardiasmo, M. B. A. (2016). *Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2016*. Yogyakarta: Andi.
- Mintje, M. S. (2016). Pengaruh Sikap, Kesadaran, Dan Pengetahuan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Pemilik (Umkm) Dalam Memiliki (Npwp) (Studi Pada Wajib Pajak Orang Pribadi Pemilik Umkm Yang Terdaftar Di Kpp Pratama Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 1031–1043. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11851>
- Rahayu, S. K. (2017). *Perpajakan (konsep dan aspek formal)*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ratnawati, V., Sari, R. N., & Sanusi, Z. M. (2019). Education, service quality, accountability, awareness, and taxpayer compliance: Individual taxpayer perception. *International Journal of Financial Research*, 10(5), 420–429. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n5p420>
- Saeful, S., Muttalib, A., & Jaya, A. (2019). Analisis Pengaruh Kesadaran Pajak, Sanksi Denda dan Sikap Fiskus terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Selatan. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntanis*, 1(2), 29–41.
- Sari, D. (2013). *Konsep dasar perpajakan*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2004. Konsep, Identifikasi, Alat Analisis dan Masalah Penggunaan Variabel Moderator. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Vol.1, No.2 hal. 61-70.
- Tiraada, T. A. M. (2013). Kesadaran perpajakan, sanksi pajak, sikap fiskus terhadap kepatuhan wpop di kabupaten minahasa selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).