BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Memuat konsep-konsep teoritis yang digunakan sebagai kerangka atau landasan untuk menjawab masalah penelitian, yang difokuskan pada literatur-literatur yang membahas konsep penelitian.

2.1.1 Profesionalisme Pemeriksa Pajak

2.1.1.1 Pengertian Profesionalisme

Menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2012:147) pengertian dari profesionalisme adalah sebagai berikut :

> "Profesionalisme berarti suatu paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang professional. Dalam hal ini, professional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena kompetensinya, bertanggung jawab, tekun, dan penuh disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya."

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:21) pengertian dari profesionalisme adalah :

> "Seseorang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian."

Menurut Siti Kurnia Rahayu (2017:368) mengatakan bahwa pemeriksa pajak adalah :

> "Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak (DJP), selain Pejabat Fungsional Pemeriksa Pajak, yang ditunjuk oleh Kepala Kantor Pelayanan Pajak (KPP) atau Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (Kanwil DJP), yang diberi

> tugas, wewenang, dan tanggung jawab oleh Dirjen Pajak untuk melaksanakan pemeriksaan."

Menurut Siti Kurnia Rahayu (2017:218-219) pengertian dari profesionalisme pemeriksa pajak adalah :

> "*Tax audit* yang dilakukan secara profesional oleh pemeriksa pajak yang ditentukan oleh pengetahuan mengenai perpajakan, keahlian melakukan teknik pemeriksaan, serta komunikatif kepada wajib pajak dalam hal pengawasan pelaksanaan system *self assessment* yang dilakukan oleh wajib pajak yang harus berpegang teguh pada undang-undang perpajakan."

Berdasarkan pernyataan di atas menurut para ahli bahwa profesionalisme pemeriksa pajak dapat dikatakan sebagai tindakan atau sikap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dalam melaksanakan pekerjaan harus didukung dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman serta mengutamakan kepentingan publik.

2.1.1.2 Indikator Profesionalisme

Berdasarkan definisi profesionalisme yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2012:147) dimensi dari profesionalisme adalah sebagai berikut :

1) Kompetensi
   Merupakan keterampilan tinggi yang didasarkan pada pengetahuan teoritis dan sistematis.
2) Tanggung jawab
   Kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
3) Tekun
   Terus belajar sekeras mungkin mengenai bidang yang digeluti, dengan loyal, jujur, dan dapat dipercaya.
4) Disiplin
   Merupakan disiplin diri, waktu, menganggarkan uang, dan menjaga kesehatan diri.

Sedangkan menurut pengertian profesionalisme yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:21) mengemukakan bahwa indikator profesionalisme adalah sebagai berikut :

1) Menguasai ruang lingkup tugas
   Adalah mengetahui *job desk* yang dilaksanakan.
2) Tanggung jawab
   Adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu kewajiban karena adanya dorongan.
3) Memiliki pengetahuan
   Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
4) Kemampuan
   Adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
5) Pengalaman
   Adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang suatu pekerjaan karena terlibat dalam pelaksanaan pekerjaanya.
6) Berinovasi
   Adalah mencurahkan pemikiran untuk ide-ide baru.

Menurut Sukrisno Agoes (2012:43) ada 8 landasan perilaku etika professional yang harus dipatuhi dalam menjalankan pemeriksaan, yaitu sebagai berikut :

1) Tanggung jawab profesi
   Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.
2) Kepentingan Publik
   Setiap anggota mengikat dirinya untuk menghormati kepercayaan publik. Atas kepercayaan yang diberikan publik kepadanya, anggota harus menunjukkan dedikasi untuk mencapai profesionalisme yang tinggi. Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.
3) Integritas
   Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.
4) Objektivitas
   Setiap anggota harus menjaga objektivitasnya dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.

5) Kompetensi
   Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan hati-hati, kompetensi dan ketekunan serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesional.
6) Kerahasiaan
   Setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan, kecuali bila ada hak atau kewajiban profesional atau hukum untuk mengungkapkannya.
7) Perilaku Profesional
   Setiap anggota harus patuh pada hukum dan peraturan-peraturan terkait dan seharusnya menghindari tindakan yang bisa mendeskreditkan profesi.
8) Standar Teknis
   Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan obyektivitas.

Adapun definisi yang dikemukakan oleh Siti Kurnia Rahayu (2017:218-219) tentang profesionalisme pemeriksa pajak dalam

1) Pengetahuan
   Menguasai ketentuan perpajakan yang berlaku, menguasai seluruh jenis pajak yang dipungut oleh pemerintah pusat, dan menguasai teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang.
2) Keahlian
   Mengawasi pemenuhan kewajiban perpajakan wajib pajak, memahami karakteristik perusahaan dan industry wajib pajak, melakukan analisis data dan potensi perpajakan yang diperoleh dari berbagai sumber, memberikan pelayanan prima kepada wajib pajak, dan berkomunikasi dengan baik dengan wajib pajak.
3) Komunikatif
   Kemampuan menggunakan Bahasa untuk dapat diterima dengan baik oleh wajib pajak maupun rekan dan atasan saat menyampaikan sesuatu.

Berdasarkan indikator di atas yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis akan mengambil beberapa indikator dari Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2012:147) sebagai berikut :

1) Kompetensi
2) Tanggung jawab
3) Disiplin

2.1.2 Akuntabilitas Pemeriksa Pajak

2.1.2.1 Pengertian Akuntabilitas

Menurut Moeheriono (2014:99) akuntabilitas dapat diartikan sebagai berikut :

> "Akuntabilitas adalah kewajiban pemberian pertanggung jawaban kepada pihak yang memberi, untuk menjelaskan dan memberikan alasan atas tindakan-tindakan yang telah dilakukan atas hasil upayanya dalam melaksanakan tugas atau pencapaian tujuan yang telah ditetapkan."

Sedangkan menurut Mohamad Mahsun (2016:83) mendefinisikan akuntabilitas sebagai berikut :

> "Akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut"

Sedangkan menurut Mahmudi (2013:9) definisi dari akuntabilitas publik adalah :

> "Kewajiban Agen (Pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan, segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat."

Menurut Chairil Anwar Pohan (2017:109) menyatakan bahwa pemeriksa pajak adalah sebagai berikut :

> "Pemeriksa pajak adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak atau tenaga ahli yang ditunjuk oleh Direktur Jendral Pajak, yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan."

Berdasarkan dari definisi-definisi diatas dapat dikatakan bahwa akuntabilitas pemeriksa pajak diwajibkan untuk menyajikan dan melaporkan serta

dapat mempertanggungjawabkan segala kegiatannya agar dapat diketahui pertanggungjawabannya kepada publik.

2.1.2.2 Indikator Akuntabilitas

Menurut Moeheriono (2014:104) indikator Akuntabilitas Pemerintah adalah sebagai berikut :

1) Akuntabilitas Kebijakan, yaitu kebijakan yang dipilih atau diabaikan.
2) Akuntabilitas Program, yaitu penetapan dan pencapaian tujuan pengukuran dengan melihat *outcomes* dan efektivitas.
3) Akuntabilitas Proses, yaitu pengukuran dengan melihat kepada perencanaan, sumber daya, dan manajemen.
4) Akuntabilitas Legal, yaitu penggunaan dana sesuai anggaran dan ketaatan pada peraturan.

Sedangkan menurut Mohamad Mahsun (2016:86-87) ada empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik :

1) Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum
   Akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, sedangkan akuntabilitas hukum terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang diisyaratkan dalam penggunaan sember dana publik.
2) Akuntabilitas proses
   Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi, sumber daya, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses terwujud melalui pemberian pelayanan public yang cepat, responsive, dan murah biaya.
3) Akuntabilitas program
   Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternative hasil yang optimal dengan biaya minimal.
4) Akuntabilitas Kebijakan
   Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap masyarakat luas.

Dimensi Akuntabilitas Publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik menurut (Hopwood dan Tomkins,1984; Elwood, 1993) dalam Mahmudi (2013:9) sebagai berikut :

1) Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran
   Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah akuntabilitas lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan menaati ketentuan hukum yang berlaku. Penggunaan dana publik harus dilakukan secara benar dan telah mendapatkan otorisasi. Akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam menjalankan organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), korupsi dan kolusi. Akuntabilitas hukum menuntut penegakan hukum (*law of enforcement*), sedangkan akuntabilitas kejujuran menuntut adanya praktik organisasi yang sehat tidak terjadi malpraktik dan maladministrasi.
2) Akuntabilitas Manajerial
   Akuntabilitas Manajerial adalah pertanggugjawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efisien dan efektif. Akuntabilitas manajerial dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*). Inefisiensi organisasi publik adalah menjadi tanggung jawab lembaga yang bersangkutan dan tidak boleh dibebankan kepada klien atau *customer*-nya. Akuntabilitas manajerial merupakan akuntabilitas bawahan kepada atasan dalam suatu organisasi.
3) Akuntabilitas Program
   Akuntabilitas program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal. Dengan kata lain akuntabilitas program berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu yang mendukung strategi dan pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi.
4) Akuntabilitas Kebijakan
   Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban lembaga publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil. Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak di masa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu diambil siapa sasarannya, pemangku kepentingan (*stakeholder*) mana yang akan terpengaruh dan memperoleh manfaat dan dampak (negatif) atas kebijakan tersebut.
5) Akuntabilitas Finansial
   Akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (*public money*) secara ekonomis, efisien, dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi.

> Akuntabilitas Finansial ini sangat penting karena menjadi sorotan utama masyarakat. Akuntabilitas ini mengaharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja finansial organisasi kepada pihak luar.

Berdasarkan indikator-indikator di atas yang dikemukakan oleh para ahli, maka penulis akan mengambil beberapa indikator dari Mohamad Mahsun (2016:86-87), diantaranya :

1) Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum
2) Akuntabilitas proses
3) Akuntabilitas program

2.1.3 Kinerja Pemeriksa Pajak

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut 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."

Menurut Lijan Poltak Sinambela dkk (2017:136-140) dalam bukunya mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah :

> "Melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai apa yang diharapkan dengan kemampuan dan motivasi kerja yang baik."

Pengertian kinerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) dalam bukunya :

> "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Liberty Pandiangan (2014:199) pengertian dari pemeriksa pajak 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."

Sedangkan menurut Siti Kurnia Rahayu (2017:142) kinerja pemeriksa pajak adalah :

> "Kinerja pemeriksa pajak merupakan hasil keberhasilan tugas-tugas yang dijalankan pemeriksa pajak berdasarkan ketentuan instansi. Dimana kinerja pemeriksa pajak dapat dikatakan baik apabila dapat memberikan pelayanan yang baik, menerapkan kode etik pegawai, dan menjalankan tugas dan taggung jawabnya dengan sangat baik."

Berdasarkan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli bahwa kinerja pemeriksa pajak dapat dikatakan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo yang mengutip dari Hersey, Blanchard dan Johnson (2016:86-88) kriteria yang digunakan untuk pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan
   Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan dating. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.
2. Standar
   Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan Balik
   Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan

masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana
   Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. Kompetensi
   Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan
6. Motif
   Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang umtuk melakukan sesuatu. Dengan diketahui motif maka bisa memberikan motivasi kepada pekerja untuk pencapaian tujuan.
7. Peluang
   Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Dengan adanya peluang, pekerja bisa mendapatkan tugas dengan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela dkk (2017:140) indikator kinerja adalah :

1) Kemampuan
   Kemampuan sesorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya.
2) Motivasi kerja
   Tenaga pendorong yang baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas.

Indikator kinerja lainnya menurut Robbins (2006:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas
   Persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas.
2) Kuantitas
   Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang diselesaikan.
3) Ketepatan waktu
   Aktivitas yang diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.
4) Efektivitas

Penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi) dimaksimalkan.

5) Kemandirian
Dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi dimana ia bekerja.

Sedangkan menurut definisi yang dipaparkan Siti Kurnia Rahayu (2017:142) indikator kinerja pemeriksa pajak adalah sebagai berikut:

1) Pelayanan
Pemberian jasa baik oleh pemerintah, pihak swasta, atas nama pemerintah ataupun swasta kepada masyarakat, dengan atau tanpa pembayaran guna memenuhi kebutuhan atau kepentingan masyarakat.
2) Kode Etik
Kode etik merupakan prinsip dan nilai-nilai yang berlaku yang bersifat positif ketika melakukan suatu pekerjaan.
3) Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh seseorang mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4) Tanggung jawab
Kesadaran seseorang dalam melaksanakan pemeriksaan, menentukan pengujian dan prosedur yang akan dilaksanakan, serta pelaporan hasil.

Berdararkan indikator yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka penulis akan mengambil beberapa indikator dari kinerja pemeriksa pajak dari Siti Kurnia Rahayu (2017:142), yaitu :

1) Pelayanan
2) Kode etik
3) Pelaksanaan tugas

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Menurut Siti Kurnia Rahayu (2017 : 356-357) disebutkan bahwa *tax audit* yang dilakukan secara profesional oleh aparat pajak dalam kuantitas dan kualitas yang memadai akan mendapatkan jaminan mutu atas hasil kerja yang berkualitas.

Pernyataan di atas didukung oleh hasil penelitian dari Devi Savitri (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Teknis Perpajakan, Profesionalisme, Akuntabilitas, Perencanaan Pemeriksaan Pajak, Batasan Waktu Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Empiris Pada Pemeriksa Pajak Yang Terdaftar Di KPP Se Kota Pekanbaru) dimana profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Terbukti dengan tingginya profesionalisme yang dimiliki oleh seorang pemeriksa pajak memberikan hasil kerja yang memuaskan pula. Artinya profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Semakin tinggi tingkat profesionalisme dalam diri seorang pemeriksa pajak maka tingkat kinerja pemeriksa akan semakin tinggi pula.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ridho Kurniawan (2015) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Pada Pemeriksa Pajak di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, dan KPP Pratama Pekanbaru Senapelan) menunjukkan bahwa profesionalisme dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Gani (2009) mengenai Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai pajak mempengaruhi kinerja pegawai pajak. Apabila pegawai pajak telah menunjukkan

sikap yang professional dalam melayani masyarakat, maka hal tersebut telah menunjukkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Faries Feliana dan Doni Budiono (2014) mengenai Pengaruh Perilaku Pemeriksa Pajak Dan Profesionalisme Pemeriksa Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Survei Pada Konsultan Pajak Surabaya) menunjukkan bahwa profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kienrja pemeriksa pajak.

Berdasarkan premis-pemis diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian 1 (H_1) adalah profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

2.2.2 Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Menurut Siti Kurnia Rahayu (2017 : 218-219) untuk mendapatkan hasil kerja pemeriksaan yang baik, diperlukan kualitas pemeriksa pajak yang memadai. Berkualitas tidaknya pemeriksa pajak salah satunya ditentukan oleh tanggung jawab pemeriksa pajak dalam melakukan pekerjaannya. Dan menurut Mohamad Mahsun (2016:86-87) kinerja seseorang dapat dilihat melalui pemberian pelayanan public yang cepat, responsive, dan murah biaya yang dilakukan oleh seseorang dengan akuntabilitas yang tinggi.

Pernyataan diatas didukung oleh hasil penelitian dari Devi Savitri (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Teknis Perpajakan, Profesionalisme, Akuntabilitas, Perencanaan Pemeriksaan Pajak, Batasan Waktu Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Empiris Pada Pemeriksa Pajak Yang Terdaftar Di KPP Se Kota Pekanbaru) adalah akuntabilitas berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Hasil Penelitian menunjukan bahwa adanya akuntabilitas yang tinggi dalam jiwa seorang pemeriksa pajak, maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Artinya akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Semakin tinggi tingkat akuntabilitas dalam diri seorang pemeriksa pajak maka tingkat kinerja pemeriksa akan semakin tinggi pula.

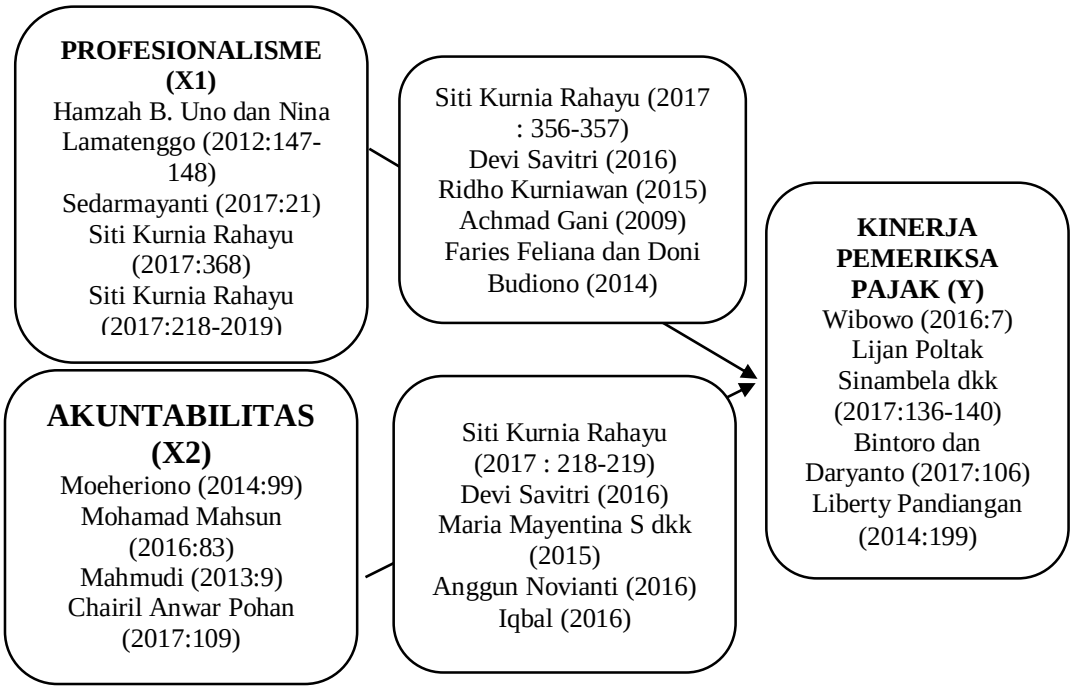
Penelitian lainnya yang diteliti oleh Maria Mayentina S. dkk (2015) mengenai Pengaruh Palatihan Teknis Perpajakan, Akuntabilitas, dan Perencanaan Pemeriksaan Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Pada Pemeriksa Pajak di KPP Madya Kota Malang) menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggun Novianti (2016) mengenai Pengaruh Teknologi Informasi Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Survei Pada Pemeriksa Pajak di 3 Kantor Pelayanan Pajak di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Jawa Barat I) menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Penelitian lainnya yang diteliti oleh Iqbal (2016) mengenai Pengaruh Akuntabilitas, Kepuasan Kerja, Batasan Waktu Pemeriksaan Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Kpp Pratama Dan Madya Pekanbaru menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Berdasarkan premis-pemis diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian 2 (H_2) adalah akuntabilitas pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

2.2.3 Paradigma Penelitian



2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2014:64) adalah Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena belum berdasarkan fakta-fakta empiris.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1: Peningkatan Profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pemeriksa Pajak

H_2: Peningkatan Akuntabilitas pemeriksa pajak berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pemeriksa Pajak