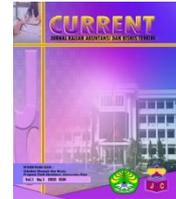




CURRENT
Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini
<https://current.ejournal.unri.ac.id>



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEMERIKSA PAJAK

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF TAX AUDITORS

Nia Paramitha Putri Sinaga^{1*}, Nasrizal Nasrizal², Adhitya Agri Putra³

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru

*Email: nia_paramitha30

Keywords

Keywords: Professional Ethics, Competence, Work Experience, Professionalism, Tax Auditor Performance.

Article informations

Received:

2022-01-05

Accepted:

2022-07-30

Available Online:

2022-08-16

Abstract

This study aims to examine: the effect of professional ethics, competence, work experience, dan professionalism on tax auditor performance. The population used in this study was well from employees who have positions as tax auditors at Tax Office in Pekanbaru City. The sampling technique used in this study is saturated sampling. Saturated sampling is taken because all members of the population are used as samples. This study used primary data by distributing questionnaires. Data analysis in this study used the Partial Least Square (PLS) with the aid of SmartPLS computer software version 3. The result of this study indicated that: (1) professional ethics positively and significantly affect tax auditor performance, (2) competence positively and significantly effect on tax auditor performance, (3) work experience positively and significantly effect on tax auditor performance, (4) professionalism positively and significantly effect on tax auditor performance

PENDAHULUAN

Adanya perubahan sistem perpajakan di Indonesia yakni khususnya dengan perubahan pada pedoman pelaksanaan sistem perpajakan menjadi *Self Assesment System* yang sebelumnya *Official Assesment System*, diandalkan untuk meningkatkan tingkat pendapatan pajak dan tingkat konsistensi Wajib Pajak dalam mematuhi kewajiban perpajakannya. Namun saat ini tingkat penerimaan atas kepatuhan wajib pajak masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari kuantitas penilaian pendapatan pajak di Indonesia yang belum mencapai target selama tahun 2016-2020. Untuk itu, dalam memajukan pencapaian ketetapan penerimaan pajak, upaya dan kebijakan dari Direktorat Jenderal Pajak yaitu dengan meningkatkan fungsi pengawasan terhadap wajib pajak melalui pelaksanaan pemeriksaan pajak. Maka dengan hadirnya pemeriksa pajak yang diharapkan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik menjadi peran penting untuk menggali kembali potensi sumber pajak yang belum dicapai yang nantinya dapat meningkatkan pendapatan negara dari sektor pajak. Serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menghimpun serta mengolah data, keterangan, dan bukti yang dilakukan secara profesional dan objekif yang disesuaikan dengan standar pemeriksaan guna menguji kepatuhan atas pemenuhan kewajiban perpajakan disebut pemeriksaan pajak (Mardiasmo, 2018:28). Sedangkan Pemeriksa pajak dapat dikenal sebagai aparat pelaksanaan DJP atau PNS dilingkungan DJP, bertugas melakukan pemeriksaan dilapangan yang perannya sebagai fungsional pajak atau pemeriksa (auditor) khusus yang bekerja di KPP (Kantor Pelayanan Pajak).



Pihak fiskus yakni Direktorat Jendral Pajak memiliki kewenangan untuk melaksanakan pemeriksaan, pengawasan, serta pembinaan terhadap wajib pajak untuk melaksanakan prosedur perpajakan, sehingga bagi wajib pajak yang telah cukup untuk melakukan kewajiban dari pajaknya harus adanya upaya sehingga tempatnya sesuai dengan ruang lingkup yang terdapat dalam peraturan yang ada dalam perundang-undangan perpajakan yang masih di berlakukan. Namun, kinerja dari pemeriksa pajak masih belum dikatakan optimal hal itu dapat dilihat dari penerimaan hasil pemeriksaan dan penagihan pada Laporan Kinerja DJP tahun 2015-2017 masih belum mencapai target. Ada pula terdapat kasus yang terjadi di KPP Jakarta, Medan, dan Surabaya dimana Badan Pemeriksa Keuangan menunjukkan bahwa kegiatan pengawasan dan pemeriksaan tahun anggaran 2011 hingga semester I 2017 belum sepenuhnya efektif dalam mendukung target penerimaan pajak yang disebabkan karena kegiatan tersebut belum dilakukan secara memadai, terdapat kegiatan pemeriksaan yang tidak sesuai prosedur, terdapat kelalaian dalam melakukan kegiatan pengawasan kepatuhan wajib pajak selain itu adanya keterlambatan pembayaran pajak tetapi tidak ditindaklanjuti dengan pengenaan sanksi dan belum diterbitkan SPT, keterlambatan tersebut berada antara 1 sampai dengan 22 bulan yang seharusnya dikenakan sanksi administrasi berupa bunga 2% perbulan, akibatnya penerimaan pajak minimal Rp6,73 miliar belum terealisasi (Yudi, 2017).

Definisi kinerja pemeriksa pajak merupakan suatu hasil kerja yang dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai oleh pemeriksa pajak selama menjalankan tugasnya dalam pemeriksaan pajak sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditugaskan kepadanya.

Secara teori, kinerja pemeriksa pajak dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Etika Profesi, Kompetensi, Pengalaman Kerja, serta Profesionalisme. Berdasarkan pemaparan yang di lakukan dalam latar belakang ini sudah memberikan gambaran sehingga dapat di buat sebuah permasalahan yang terdapat dalam penelitian berikut yaitu apakah Etika Profesi, Kompetensi, Pengalaman Kerja, serta Profesionalisme memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak. Penelitian ini memili tujuan untuk menguji dan membuktikan bahwasannya etika Profesi, Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja dari Pemeriksa Pajak. Penelitian ini dapat diperkuat oleh adanya *research gap* dalam penelitian terdahulu. Dapat dicontohkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wiranto (2020), Andriani dkk (2020), Fitriani dkk (2019), dan Safitri (2016) menunjukkan bahwa Etika Profesi, Kompetensi Pengalaman Kerja dan Profesionalisme mempunyai hubungan berpengaruh drngan Kinerja dari Pemeriksa Pajak. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hernanik & Putri (2018), Susilo dkk (2018), Siahaan (2015), Fatah dkk (2017) menyatakan tidak memiliki hubungan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Widana & Gusti (2020) mengatakan bahwa tujuan utama profesi merupakan untuk kepentingan masyarakat melalui kompetensi dan skill yang dimilikinya. Namun, profesi dapat mudah disalahgunakan seseorang jika tanpa disertai suatu kesadaran diri yang tinggi. Karena hal tersebut, perlu adanya pemahaman terkait etika profesi dengan menerapkan dan menaati kode etik profesinya. Menurut Widana & Gusti Ayu (2020) Kode etik sangat penting dikarenakan dengan menjaga kode etik dalam bekerja akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dengan itu maka kinerja yang dihasilkan tentu akan baik. Sesuai peraturan yang berlaku, seorang pemeriksa pajak harus mematuhi kode etik. Nilai etik kementerian keuangan sangat pantas menjasi tolak ukur dalam melihat ketaatan seorang pemeriksa pajak terhadap etika profesinya. Hal ini diperkuat oleh Wiranto (2020), Wahyudiani (2016) dan Susilo dkk, (2018) yang menunjukkan bahwa etika profesi mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak. Berdasarkan kajian teoritis dan korelasi dari hasil dari penelitian yang telah dilakukan

sebelumnya, maka hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Etika Profesi Berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Sinaga dkk (2020:16) mengatakan bahwa semakin lama waktu yang dihabiskan untuk melakukan pelatihan atau dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi, maka ini akan memberikan tingkat yang sama pula akan kompetensinya dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkanpun juga semakin tinggi. Sesuai dengan UU pajak yang berlaku dalam melakukan pemeriksaan, seorang pemeriksa pajak harus memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan tugasnya agar pemeriksaaan yang dilakukan sesuai dengan alurnya, dengan begitu hasil yang diperoleh akan memiliki kualitas yang tinggi dan meningkatkan potensi penerimaan pendapatan negara dari sektor pajak. (Andriani dkk, 2020), (Pratama dkk, 2019) serta (Rosyidah, 2020) juga memperkuat hal tersebut, yang menunjukkan bahwa kompetensi seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksaan pajak. Berdasarkan kajian teoritis dan korelasi dari hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Pengalaman kerja dapat bermanfaat bagi seseorang ketika hendak melakukan pekerjaan selanjutnya, karena setidaknya orang tersebut telah berulang kali melakukannya sehingga hal itu akan membuatnya lebih banyak memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang akan datang dengan lebih mudah (Mohtar, 2019:15). Pengalaman tenaga kerja yang bersangkutan akan semakin banyak, jika waktu yang ia gunakan untuk bekerja semakin lama. Begitu pula sebaliknya, pengalaman kerja seseorang akan singkat, jika waktu yang ia gunakan untuk bekerja juga singkat. Pengalaman kerja seseorang sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi, tak hanya itu pengalaman kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi, dengan adanya pengalaman dalam suatu pekerjaan, maka prestasi terhadap pekerjaan tersebut dan kinerja yang di lakukan pun akan memberikan peningkatan yang signifikan (Riyadi, 2018:107-109). Terkait pemeriksaan pajak, adanya kesesuaian antara pengalaman dengan ketentuan dalam perundang-undangan perpajakan yang masih di berlakukan, diperlukan pengalaman pemeriksa pajak untuk menjalankan tugasnya sebagai pemeriksa. Hal ini diperkuat oleh (Fitriani dkk, 2019), (Simbolon & Sumadi, 2013) dan (Misral & Pratama, 2018) yang membuktikan bahwa pengalamankerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Berdasarkan kajian teoritis serta hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan, maka hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan diharapkan memiliki tingkat profesionalisme tinggi sehingga dapat memberikan partisipasi yang berarti dalam menggapainya tujuan organisasi atau perusahaan (Purwadhi & Yadiman, 2020:109). Semakin profesionalnya seseorang akan menambah kinerja yang dihasilkan karena keberhasilan suatu pekerjaan tergantung dari tingkat profesionalitas pribadi orang tersebut (Setiono & Andjarwati, 2019:199). Profesionalisme yang ada pada pemeriksa pajak dapat menambahkan kinerja yang dihasilkannya melalui pemeriksaan pajak serta mampu menaikkan tingkat kepatuhan wajib pajak sehingga pendapatan pajak negara pun akan naik. Adanya pekerjaan yang profesional pun harus di empan dengan berbagai komitmen serta kemandirian yang cukup untuk menggapai dalam tingkatan yang lebih tinggi, dengan profesionalisme yang tinggi diharapkanakan menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang visi dan misi Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Hal ini diperkuat oleh (Safitri, 2016), (Matheus,



2018) setra (Istiariani, 2018) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Disesuaikan dengan teori dan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan, penulis mengajukan hipotesis keempat yaitu:

H₄: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang ada pada penelitian adalah keseluruhan dari pegawai pajak yang memiliki profesi dan jabatan sebagai bagian pemeriksa pajak di KKP Madya Pekanbaru KPP Pratama Pekanbaru Tampan. KPP Senapelan, KPP Pratama Bangkinang. Adanya penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 73 orang yang memiliki pekerjaan sebagai pemeriksa pajak. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukannya dengan sampling jenuh atau dapat dikatakan pada istilah lain yaitu sensus yang mana keseluruhan dalam anggota populasi memiliki peluang untuk menjadi sampel. Dengan itu, sampel yang terdapat dalam penelitian ini terdapat 73 orang yang berprofesi yang mana merupakan pemeriksa pajak.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian yang digunakan merupakan penelitian yang berjenis kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah jenis data dan subjek, sebagaimana Mustafa dkk (2020:66) menjelaskan bahwa data subyek merupakan jenis data penelitian baik berupa opini, pengalaman, atau sikap dari sekelompok individu bisa dikatakan sebagai responden yang bisa digali informasinya terkait penelitian. Dimana sumber data yang ada dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer memiliki definisi sebagai data yang didapatkan secara langsung tidak melewati jurnal atau buku dan memiliki korelasi terhadap variabel dalam penelitian (Sekaran & Bougie, 2017:130).

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Penyebaran kuisioner dilakukan kepada responden yang terpilih untuk menganggapi isi kuisioner yang telah disusun secara sistematis dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis dan tentu disesuaikan dengan kondisi responden yang bersangkutan.

Tabel 1

Defenisi Operasional & Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Pemeriksaan Pajak	Kinerja Pemeriksaan Pajak dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja baik kuantitas yang dicapai oleh pemeriksa dalam melaksanakan tugasnya melalui pemeriksaan pajak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Realisasi Penerimaan pajak melalui pemeriksaan dan penagihan pajak 2. Realisasi pencairan SKP 3. Penyelesaian pemeriksaan lebih dari yang ditargetkan 4. Audit Covarage Ratio (ACR) dan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) konversi	Ordinal
Etika Profesi	Etika profesi merupakan kode etik, yaitu sekumpulan norma dan nilai moral yang wajib diperhatikan oleh sekelompok pemegang profesi tertentu yang dapat digunakan sebagai acuan dalam beertindak atau bertingkah laku dalam organisasi tertentu (Tukiran,	1. Integritas 2. Profesionalisme 3. Sinergi 4. Pelayanan 5. Kesempurnaan	Ordinal

Kompetensi	2020:97-98) Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan serta pengetahuannya untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja yang tinggi (Hidayati, 2020:220)	1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keahlian (skill) 3. Sikap (attitude)	Ordinal
Pengalaman Kerja	Pengalaman kerja adalah seluruh kegiatan dan aktivitas seorang individu yang diperoleh melalui Pendidikan, pekerjaan maupun tugas dalam kurun waktu tertentu. (Mohtar, 2019:15)	1. Lama waktu atau masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Ordinal
Profesionalisme	Profesionalisme merupakan mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang professional (Sulastrri dan Wibowo, 2021:61-65)	1. Kemampuan dan keahlian akuntansi yang memadai 2. Keterampilan berkomunikasi 3. Pendidikan berkelanjutan 4. Objektif dan independent 5. Kejujuran 6. Taat pada kode etik dan peraturan	Ordinal

Metode Analisis Data Statistik Deskriptif

Teknik analisis jalur merupakan teknik yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini. Teknik analisis jalur merupakan sejenis dengan analisis regresi berganda namun telah diperluas dan digunakan untuk menganalisis korelasi sebab akibat jika variabel bebasnya memengaruhi variabel tergantung bukan hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Ghodang, 2020:17). Analisis data menggunakan teknik analisa jalur, dapat diuji dengan bantuan *software SmartPLS* versi 3.

Analisis data menggunakan statistik deskriptif dilakukan dengan menggambarkan dan mendiskripsikan data yang diperoleh dalam kondisi yang masi asli sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk menarik kesimpulan generalisasi atau secara umum (Sugiyono, 2015:147).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Convergent Validity

Tingkatan yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep menunjukkan korelasi yang positif terhadap pengukuran konsep lain dan secara terotisi harus menunjukkan korelasi yang bernilai positif merupakan definisi *Convergent validity* (Mukhsin, 2021:47). Setiap variabel laten harus mampu menjelaskan setidaknya sebesar 50% dari varian indikator masing-masing. Variabellaten dan indikatornya harus $\geq 0,5$ maka bisa disebut memiliki korelasi yang absolut. Indikatorreflektif sebaiknya dieliminasi atau dihilangkan dari model pengukuran jika memiliki nilai $< 0,5$ (Narimawati dkk, 2020:11).

Uji Discriminant Validity

Untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk brebeda dengan variabel yang lainnya, maka digunakan validitas diskriminan yang merupakan bagian dari *outer model*. Jika nilai *loading factor* untuk masing-masing variabel lebih besar



dibandingkan nilai *loading factor* yang dihubungkan dengan variabel laten lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Composite Reliability dan Cronbachs Alpha

Untuk menilai dan menguji sejauh mana nilai realibilitas indikator-indikator pada suatu konstruk, maka digunakan *Composite Reliability* dan *Cronbachs Alpha*. Suatu konstruk jika memiliki nilai $>0,70$ maka dikatakan variabel atau konstruk tersebut memenuhi *composite reliability* (Riyanto & Aglis AH, 2020:232).

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner Model digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan konstruk laten lainnya. Dalam menilai Inner Model, variabel laten dependen harus diperhatikan ketika menggunakan R-Square. Hasil dari nilai R-Square, nantinya dapat dijadikan acuan dalam menilai sejauh mana variabel laten berpengaruh dengan eksogen tertentu terhadap laten endogen yang memiliki pengaruh substantive (Nelwan dkk., 2021:101).

Pengujian Hipotesis

Secara statistik, sebuah hipotesis dapat diterima atau ditolak dapat dihitung melalui tingkat signifikasinya. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Jika tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan menunjukkan hasil 0,05 dari tingkat signifikansi yang dipilih sebesar 5% maka 0,05 menunjukkan hipotesis ditolak. Persentase kemungkinan pengambilan keputusan yang kurang tepat berkisar 5%, sedangkan persentase pengambilan keputusan yang tepat sekitar 95%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Tabel 2 dibawah merupakan hasil dari analisis deskriptif yang telah diperoleh dalam penelitian ini, berikut datanya:

Tabel 2

Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Median	Mean	Std. Deviasi
Etika Profesi	61	24	50	41	40,918	6,4116953
Kompetensi	61	26	35	35	32,590	2,824754
Pengalaman Kerja	61	18	25	22	22,590	1,9006757
Profesionalisme	61	31	45	42	40,213	4,457633
Kinerja Pemeriksa Pajak	61	36	45	44	42,524	3,2280363

Sumber: Data Olahan Primer (SmartPLS 3)

Statistik Deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai deskripsi variabel-variabel dalam penelitian ini, yakni meliputi variabel independen etika profesi, kompetensi, pengalaman kerja, dan profesionalisme serta variabel dependen yaitu kinerja pemeriksa pajak

Hasil Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Uji Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran suatu indikator variabel dengan variabel laten/konstruk. Ini dapat dilihat pada tabel 3 dibawah:

Tabel 3

Outer Loading (Measurement Model)

	Model Awal	Modifikasi 1
ETIKA PROFESI		
EP1	-0.114	-
EP2	0.956	0.963
EP3	0.906	0.931
EP4	0.882	0.888
EP5	0.885	0.910
EP6	0.518	0.531
EP7	0.902	0.933
EP8	0.909	0.915
EP9	0.667	0.673
EP10	0.938	0.942
KOMPETENSI		
KOM1	0.727	0.727
KOM2	0.670	0.670
KOM3	0.726	0.726
KOM4	0.675	0.675
KOM5	0.736	0.736
KOM6	0.778	0.778
KOM7	0.745	0.745
PENGALAMAN KERJA		
PK1	-0.317	-
PK2	0.718	0.703
PK3	0.793	0.813
PK4	0.795	0.804
PK5	0.802	0.804
PROFESIONALISME		
PRO1	0.695	0.695
PRO2	0.775	0.775
PRO3	0.768	0.768
PRO4	0.812	0.812
PRO5	0.854	0.854
PRO6	0.707	0.707
PRO7	0.721	0.721
PRO8	0.773	0.773
PRO9	0.792	0.792
KINERJA PEMERIKSA PAJAK		
KPP1	0.832	0.832
KPP2	0.739	0.739
KPP3	0.902	0.902
KPP4	0.743	0.743
KPP5	0.832	0.832
KPP6	0.750	0.750
KPP7	0.786	0.786
KPP8	0.737	0.737
KPP9	0.805	0.805

Sumber: Data Olahan Primer (SmartPLS 3)

Terdapat 2 item pertanyaan yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5 dan 0,6 yaitu pada variabel etika profesi dan pengalaman kerja, hal inilah yang menyebabkan nilai outer model atau hubungan antar variabel dengan variabel lainnya belum memenuhi modifikasi model dilakukan dengan mengeliminasi indikator yang mempunyai nilai *loading factor*



dibawah 0,50 dari seluruh item pertanyaan terdapat 2 item yang dieliminasi dan item lainnya dinyatakan valid karena telah memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50 (Narimawati dkk., 2020).

Selain itu, untuk uji validitas konvergen (*convergent validity*) penulis juga melihat melalui nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Dikatakan bahwa konstruk mempunyai validitas konvergen (*convergent validity*) yang tinggi jika mempunyai nilai AVE (*Average Variance Extracted*) diatas 0,50 ($AVE > 0,50$) (Narimawati dkk., 2020). Dari hasil estimasi *SmartPLS 3* didapatkan nilai AVE pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Etika Profesi (X1)	0.749
Kompetensi (X2)	0.523
Pengalaman Kerja (X3)	0.612
Profesionalisme (X4)	0.593
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	0.630

Sumber: Data Olahan Primer (SmartPLS 3)

Pada tabel di atas, nilai $AVE > 0,50$ dapat di ambil sebuah kesimpulan dimana variabel yang ada sudah memberikan kriteria yang penuh terhadap validitas.

Hasil Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Uji Validitas Diskriminan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari setiap variabel berbesa dengan variabel lain. Ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
 Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)*

	EP	KOM	PK	PRO	KPP
EP2	(0.963)	0.114	0.075	0.037	0.159
EP3	(0.931)	0.068	0.021	0.045	0.112
EP4	(0.888)	0.095	-0.009	-0.031	0.119
EP5	(0.910)	0.150	0.072	0.068	0.173
EP6	(0.531)	-0.027	-0.030	0.010	0.029
EP7	(0.933)	0.150	0.094	0.122	0.187
EP8	(0.915)	0.152	0.196	0.096	0.211
EP9	(0.673)	-0.082	-0.050	-0.151	-0.014
EP10	(0.942)	0.088	0.091	0.040	0.153
KOM1	0.062	(0.727)	0.488	0.444	0.505
KOM2	0.092	(0.694)	0.670	0.561	0.636
KOM3	0.030	(0.779)	0.726	0.464	0.578
KOM4	0.057	(0.799)	0.675	0.511	0.628
KOM5	0.225	(0.757)	0.583	0.626	0.736
KOM6	0.084	(0.778)	0.435	0.489	0.639
KOM7	0.083	(0.745)	0.461	0.636	0.710
PK2	0.039	0.600	(0.730)	0.515	0.588
PK3	-0.028	0.647	(0.813)	0.493	0.632
PK4	0.046	0.609	(0.804)	0.476	0.604
PK5	0.197	0.731	(0.804)	0.750	0.738
PRO1	0.001	0.543	0.490	(0.695)	0.597
PRO2	-0.075	0.528	0.551	(0.775)	0.655
PRO3	-0.007	0.531	0.516	(0.788)	0.622
PRO4	0.147	0.542	0.510	(0.812)	0.679
PRO5	0.136	0.614	0.595	(0.854)	0.755
PRO6	0.006	0.657	0.568	(0.707)	0.660

PRO7	-0.001	0.579	0.705	(0.721)	0.616
PRO8	0.123	0.577	0.587	(0.773)	0.665
PRO9	0.114	0.612	0.565	(0.792)	0.664
KPP1	0.164	0.707	0.674	0.723	(0.832)
KPP2	0.108	0.660	0.611	0.610	(0.739)
KPP3	0.214	0.771	0.792	0.702	(0.902)
KPP4	0.163	0.671	0.730	0.610	(0.743)
KPP5	0.214	0.760	0.765	0.735	(0.832)
KPP6	0.097	0.750	0.655	0.625	(0.830)
KPP7	0.085	0.756	0.571	0.709	(0.786)
KPP8	0.093	0.582	0.609	0.726	(0.737)
KPP9	0.121	0.625	0.775	0.668	(0.805)

Sumber: Data Olahan Primer (SmartPLS 3)

Nilai yang terdapat pada load faktor didasarkan pada data diatas untuk semua indikator yang ada pada setiap variabel laten, dan jika dikaitkan dengan variabel laten lainnya maka nilai load factor akan lebih besar dari nilai load factor meningkat. Ini memberikan gambaran akan keseluruhan akan variabel laten telah terpenuhi kriteria dari aliditas deskriminan (*deskriminant validity*) yang dinilai cukup baik (Narimawati dkk., 2020)

Hasil Uji Composite Reliability dan Uji Cronbach Alpha

Uji *Composite Reliability* dan Uji *Cronbach Alpha* ini digunakan untuk melihat nilai reliabilitasnya suatu variabel yang dikatakan reliable jika nilainya diatas 0.70 (Narimawati dkk., 2020)

Tabel 6

Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Crobach Alpha	Composite Reliability	Standard Reliable	Keterangan
Etika Profesi	0.957	0.963	0,7	Reliable
Kompetensi	0.848	0.885	0,7	Reliable
Pengalaman Kerja	0.790	0.863	0,7	Reliable
Profesionalisme	0.913	0.929	0,7	Reliable
Kinerja Pemeriksa Pajak	0.926	0.938	0,7	Reliable

Sumber: Data Olahan Primer (SmartPLS 3)

Hasil Uji R-Square

Hasil nilai R-Square digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen pada varianel dependen.

Tabel 7

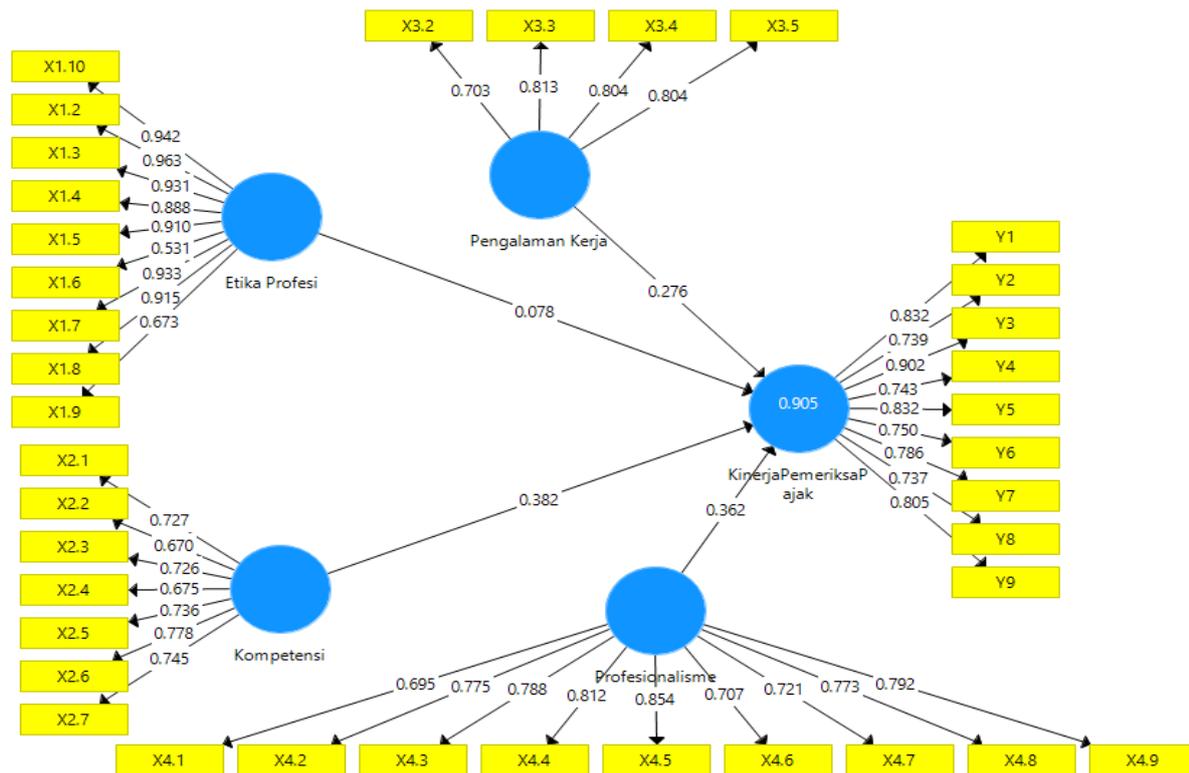
Nilai R-Square

Variabel	R-Square
KPP	0.905

Sumber: Data Olahan Primer (SmartPLS 3)

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa diperoleh R Square sejumlah 0.905 untuk variabel kinerja pemeriksa pajak yang artinya 90,5% variabel kinerja pemeriksa pajak dipengaruhi oleh etika profesi, kompetensi, pengalaman kerja dan profesionalisme, dan bahwa sisanya yakni 9.5 % adalah dipengaruhi variabel lain yang bukan merupakan yang dipertimbangkan dalam studi yang dilakukan.





Gambar 1
Model Struktural

Sumber: Data Olahan Primer(SmartPLS 3).

Uji Hipotesis

Tabel 8

Hasil Uji Hipotesis

	Orginall Sampel (O)	Sampel Men (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics O/STDEV	P Values
EP -> KPP	0,078	0,068	0,038	2,064	0,040
KOM -> KPP	0,382	0,410	0,114	3,363	0,001
PK -> KPP	0,276	0,289	0,074	3,374	0,000
PRO -> KPP	0,362	0,319	0,105	3,451	0,001

Sumber: Data Olahan Primer(SmartPLS 3)

Dalam PLS, pengujian secara statistik di buat dengan menggunakan berbagai percobaan terhadap bermacam-macam yang ada yang telah di hipotesiskan.. Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan metode hitung *bootstrap* terhdap pengujian sampel, pengujian ini memiliki tujuan untuk meminimalkan resiko ketidaknormalan dalam penelitian. Setelah mendapatkan nilai *path coefficients*, nilai *T Statistics*, dan *p-values*, lalu dilakukan pembahasan setiap hipotesisnya, yaitu:

Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Berdasarkan hasil telaah gambaran model struktural, p-value.0,040 lebih kecil dari 0,05 dan Tstatistik 2,064>1,96 dan koefision jalur 0,078 menunjukkan bahwa etika profesiberpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak.. Dari sini dapat disimpulkan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak, semakin tinggi tinggi suatu auditor pajak akan etikanya maka kinerjanya akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa faktor (kecenderungan) individu, etika, mempengaruhi kinerja. Etika profesi memberikan pedoman kepada pemeriksa

pajak dalam bersikap selama melakukan tugasnya sehingga memberikan pelayanan yang baik dan tidak dengan mudah menyalahgunakan profesinya, Pemeriksa pajak yang menaati etika profesinya akan mematuhi nilai-nilai etik, moral bahkan hukum pada profesi yang diembannya sehingga tugas yang diberikan dapat dikerjakan secara jujur dan dapat dipercayai oleh semua pihak baik wajib pajak yang diperiksanya ataupun terhadap DJP serta dapat meningkatkan citra DJP yang beujung pada kepatuhan wajib pajak (Wiranto, 2020). Salah satu tujuan Direktorat Jenderal Pajak adalah mengoptimalkan pendapatan pajak negara, adanya kepatuhan wajib pajak inilah yang mendorong tercapainya tujuan DJP tersebut, hal itu sejalan dengan fungsi utama pemeriksa pajak yakni menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan. Penelitian ini mendukung penelitian (Wiranto, 2020),(Wahyudiani, 2016) juga (Susilo dkk, 2018) menunjukkan bahwa etika profesi berdampak pada kinerja pemeriksa pajak.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Dari data pengujian dapat disimpulkan bahwa p-value 0,001 lebih kecil dari 0,05, Tstatistik 3,363 > 1,96, dan nilai koefisien jalur 0,382. Hal tersebut berdampak positif yang sangat besar terhadap kinerja pemeriksa pajak. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksaan pajak, tingkat kompetensi auditor yang semakin tinggi akan menunjang kinerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi sangat erat kaitannya dengan kinerja. Semakin kompeten pemeriksa pajak, semakin baik kinerja yang dicapai melalui pemeriksaan pajak. Kompetensi yang tinggi akan membuat pemeriksa pajak dengan mudah dan tahu bagaimana cara menjalankan tugas pemeriksaanya dengan benar(Wibowo, 2017). Maka dari itu, pemeriksa pajak perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaanya supaya tercipta peningkatan akan kinerja yang dihasilkannya. Hasil ini mendukung (Andriani dkk, 2020), (Pratama dkk, 2019)dan (Nadiah et al., 2018)yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja pemeriksa pajak.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Hasil pengujian gambaran model struktural menunjukkan bahwa fluktuasi pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak, dengan nilai p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, Tstatistics sebesar 3,734 > 1,96, dan nilai koefisien jalur sebesar 0,276. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak, ini mengarttikan bahwa kinerja yang baik akan terhasil dari pengalaman kerja auditor pajak yang baik.,

Hal tersebut telah sesuai dengan teori atribusi yang berpendapat bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang pemeriksa pajak, maka semakin baik kinerjanya (Misral & Pratama, 2018) Pemeriksa pajak dengan pengalaman profesional yang lama dapat melaksanakan tugas dengan lebih optimal dan tepat waktu. Selain itu, jika terdapat persoalan atau masalah saat melakukan tugasnya, pemeriksa pajak yang memiliki pengalaman kerja lebih lama akan dengan gampang menemukan solusinya, hal itu disebabkan mereka sudah terbiasa dan lebih banyak memperoleh pengetahuan terkait pemeriksaan pajak. Hasilini mendukung oleh (Fitriani dkk, 2019), (Simbolon & Sumadi, 2013) dan (Misral & Pratama, 2018), yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berdampak pada hasil kerja pemeriksa pajak.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Berdasarkan atas hasil pengujian yang disajikan pada gambar model structural, ditunjukkan bahwa variabel profesionalisme memiliki nilai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak, dengan nilai p-value $0,001 \leq 0,05$ dan Tstatistik 3,451 > 1,96 serta nilai path coefficient serbesar 0,362. Sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan



bahwa profesionalisme berkontribusi positif yang terbilang signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak, keprofesionalisme yang melekat dalam diri auditor pajak menunjang kinerja yang baik.

Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat ke-profesionalisme yang dimiliki oleh pemeriksa pajak dalam menjalankan segala tugasnya, akan meningkatkan pekerjaannya ini juga dapat dilihat dari kualitas hasil atas pemeriksaan yang dilakukannya, dimana mereka dapat memperoleh nilai tambah dan kualitas dalam pelaksanaan pemeriksaan, dan itu menunjukkan bahwa dirinya adalah seorang yang profesional, hal itu sesuai dengan teori atribusi tentang hal yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Safitri, 2016), (Matheus, 2018) juga (Ratnawati, 2020) yang menyebutkan bahwa kinerja pemeriksa pajak juga dipengaruhi oleh profesionalisme.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi model dan metode penelitian ini serta pengujian atas hipotesis yang diasumsikan penelitian ini, diperoleh beberapa kesimpulan yaitu: Hipotesis pertama menunjukkan hasil bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Hal ini dikarenakan dengan adanya tingkat ketaatan pemeriksa pajak yang tinggi terhadap etika profesinya serta mematuhi setiap nilai etik dan peraturan yang berlaku selama menjalankan tugas pemeriksaannya, maka kinerja yang dihasilkan oleh pemeriksa pajak tersebut juga semakin baik. Pemeriksa pajak yang mengimplementasikan nilai etik kementerian keuangan tentu akan mematuhi semua aturan dan semua standar pemeriksaan pajak dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab setiap harinya disaat bekerja, yang kemudian akan menciptakan laporan hasil pemeriksaan yang berkualitas.

Hipotesis kedua menunjukkan hasil bahwa Hal ini dikarenakan dengan adanya kompetensi pemeriksa pajak yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya melalui kegiatan pemeriksaan pajak. Oleh sebab itu, penunjang peningkatan kompetensi melalui kegiatan pelatihan dan diklat yang diadakan oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP) sangat penting untuk dilakukan. Hipotesis ketiga menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak. Hal ini dikarenakan seorang pemeriksa pajak dengan pengalaman kerja yang lama akan lebih mudah dalam menemukan solusi atas permasalahan yang timbul dari kegiatan pemeriksaannya. Hipotesis keempat menunjukkan hasil bahwa tingkat profesionalisme memiliki pengaruh yang cukup penting terhadap kinerja pemeriksa pajak. Hal ini dikarenakan jika seorang pemeriksa pajak memiliki profesionalisme yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Jika pemeriksa pajak memiliki profesionalisme yang tinggi, maka ia mampu bekerja secara profesional tanpa mendahulukan kepentingan pribadi dan mampu mengambil serta membuat keputusan tanpa pengaruh dari pihak manapun.

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya: terdapat 12 hasil kuesioner yang tidak diterima kembali oleh peneliti, adanya sistem kerja *Work from Home* (WFH) akibat wabah Korona, dan peneliti tidak menggunakan variabel moderasi sehingga masih banyak variabel lain yang menjadi pengaruh kinerja auditor pajak. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan sebaran kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden agar hasil yang kembali lengkap, dan dapat menjelaskan terkait pertanyaan yang kurang dimengerti, kemudian juga dapat menambahkan variabel independen lain dan serta moderasinya.

REFERENSI

Abdul Fatah, M., Wiratno, A., & Parulian Ompusunggu, A. (2017). Pengaruh Independensi, Pengalaman, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Pemeriksa Pajak terhadap Kualitas Audit Pajak di Kanwil DJP Jakarta Khusus. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 4(02), 148–160.

- Andriani, R., Ratnawati, V., & Wahyuni, N. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak : Konflik Peran Sebagai Variabel Pemoderasi. *Kajian AKuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(2), 287–310.
- fitriani, vince ratnawati, alfiati silfi. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak pada Kanwil DJP Riau dengan Kompensasi Finansial sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi*, 27, 101–111.
- Ghodang, H. (2020). *Path Anayisis (Analisis Jalur)-konsep & praktek dalam penelitian*. PT Penerbit Mitra Grup.
- Hernanik, N. D., & Putri, A. K. (2018). Profesionalisme, Independensi Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditorwilayah Kota Malang. *Seminar Nasional Hasil Riset, September*, 91–100.
- Istiariani, I. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng). *Jurnal Islamadina, Vol. 19 No. 1, 19(1)*, 63–88.
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan*. C.V Andi Offset (Penerbit ANDI).
- Matheus, E. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Pada Pemeriksa Pajak KPP Pratama Bangkinang, KPP Pekanbaru Senapelan, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, dan KPP Madya Pekanbaru). *JOM FEB*, 1, 5–24.
- Misral, & Pratama, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Empiris Pada Pemeriksa Pajak Di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan dan KPP Pratama Pekanbaru Senapelan). *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 8(1).
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan ANtara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mukhsin, M. (2021). *Kerjasama Dan Berbagi Informasi Dalam Kinerja Rantai Pasokan*. Media Sains Indonesia.
- Mustafa, P. S., Hafidz G, Andif V, Ndaru KM, Nurika D L, Hanik M, Dedi A, Hendra AH, Matheos JB, Iwan F, Estrado IS, Taufan BP, & Syaiful R. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. Fakultas Ilmu Olahraga Universitas Malang.
- Nadiah, A. H., Siti Hajar, A. M., & Zarinah, A. R. (2018). The influence of core competency skills of IRBM tax auditors towards their performance. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 9(5S), 958.
- Narimawati, U., Jonathan S, Azhar A, & Sidik P. (2020). *Ragam Analisis Dalam Metode Penelitian (untuk penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. C.V Andi Offset (Penerbit ANDI).
- Nelwan, J. Z. C., Ni Nyoman K.Y, I Putu Gde Sukaatmadja, & Ni Wayan Ekawati. (2021). *Layanan Internet Banking dan Mobile Banking di Bank KB Bukopin*. Media Sains Indonesia.
- Pratama, R., Ratnawati, V., & Nasrizal, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Dengan Konflik Peran Sebagai Variabel Moderasi. *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 12(2), 130–141.
- Purwadhi, & Yadiman. (2020). *Teori Organisasi*. PT Refika Aditama.
- Ratnawati, V. (2020). Factors affecting tax auditors' performance: The moderating role of locus of control. *Problems and Perspectives in Management*, 18(2), 36–45. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(2\).2020.04](https://doi.org/10.21511/ppm.18(2).2020.04)



- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Zifatama Jawara.
- Riyanto, S., & Aglis AH. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish.
- Rosyidah, S. (2020). Pengaruh Etika , Kompetensi , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Studi Kasus : Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Medan. *Akuntansi Universitas Sumatera Utara*.
- Safitri, D. (2016). Pengaruh Pelatihan Teknis Perpajakan, Profesionalisme, Akuntabilitas, Perencanaan Pemeriksaan Pajak, Batasan Waktu Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak. *Jurnal Akuntansi*, 5(1), 83–98.
- Sekaran, U., & Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (1st ed.). Salemba Empat.
- Setiono, B. A., & Tri Andjarwati. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*. Zifatama Jawara.
- Siahaan, E. N. (2015). 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). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2), 1–16.
- Simbolon, T. I. M., & I Kadek Sumadi. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak Di Kpp Pratama Denpasar Timur Dan Badung Selatan. *E-Jurnal Akuntansi*, 3(3), 198–215.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalah, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Susilo, I. A., Ompusunggu, A. P., & Djaddang, S. (2018). Determinan Kualitas Hasil Pemeriksaan Pajak Melalui Penerapan Nilai-Nilai Etik Kementerian Keuangan. *Ekobisman*, 2(3), 286–306.
- Wahyudiani, R. S. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Etika Pemeriksa Pajak terhadap Kualitas Pemeriksaan Pajak*. 1–23.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.
- Widana, I. K., & Gusti Ayu OCD. (2020). *Prinsip Etika Profesi: membangun Profesionalisme Diri*. PT. Panca Terra Firma.
- Wiranto, A. (2020). *Pengaruh Etika Profesi, Locus Of Control, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak dengan Motivasi sebagai Variabel Pemoderasi*. Universitas Riau.
- Yudi. (2017). *BPK: Pengawasan & Pemeriksaan Pajak Belum Efektif*. National .Kontan.Co.Id. <https://nasional.kontan.co.id/news/bpk-pengawasan-pemeriksaan-pajak-belum-efektif>