



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pajak memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah negara, tanpa pajak kehidupan negara tidak akan bisa berjalan dengan baik. Pembangunan infrastruktur, biaya pendidikan, biaya kesehatan, subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM), pembayaran para pegawai negara, dan pembangunan fasilitas publik semuanya dibiayai oleh pajak. Semakin banyak pajak yang dipungut, maka semakin banyak fasilitas dan infrastruktur yang dibangun.

Tabel 1.1
APBN Tahun 2012-2016

Uraian	Target Penerimaan (dalam Triliun)				
	2012	2013	2014	2015	2016
Pendapatan Negara	1.311,4	1.529,7	1.667,1	1.793,5	1.822,5
I. Pendapatan Dalam Negeri	1.310,6	1.525,2	1.665,8	1.790,3	1.820,5
1. Penerimaan Perpajakan	1.032,6	1.193,1	1.280,4	1.379,9	1.546,7
2. Penerimaan Bukan Pajak	278,1	332,2	385,4	410,3	273,8
II. Penerimaan Hibah	0,8	4,5	1,4	3,2	2,0

Sumber : <http://www.bps.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penerimaan pajak adalah target penerimaan yang terbesar dari pendapatan negara. Karena pajak dianggap pendapatan yang paling potensial untuk membiayai kebutuhan negara. Sesuai dengan salah satu fungsi pajak yaitu sebagai penerimaan negara (*budgeter*).

Tabel 1.2
APBN dan RAPBN Sektor Perpajakan Tahun 2012-2016 (Dalam Triliun)

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2012	1.032,6	980,5	95,1%
2013	1.193,1	1.077,3	90,3%
2014	1.280,4	1.146,9	89,6%
2015	1.379,9	1.240,4	89,9%
2016	1.546,7	1.539,2	99,5%

Sumber : <http://www.bps.go.id/>

Namun, berdasarkan Tabel 1.2 Realisasi Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN) dalam sektor penerimaan pajak tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan. Yaitu tahun 2012 tercapai 95,1%, 2013 tercapai 90,3%, 2014 tercapai 89,6%, 2015 tercapai 89,9%, dan pencapaian terbaik 5 tahun terakhir yaitu tahun 2016 realisasi yang tercapai yaitu sebesar 99,5%.

Dalam sektor penerimaan pajak salah satu hal yang mempengaruhi tidak tercapainya target APBN dilansir dari cnnindonesia.com, Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Kementerian Keuangan mencatat selama kurun waktu lima tahun terakhir terdapat lebih dari Rp 225 triliun pajak yang kurang bayar. Jumlah tersebut diketahui dari pelaporan Surat Ketetapan Pajak Kurang Bayar (SKPKB) dari tahun 2011 hingga 2015. Jika dirinci pertahunnya, pada tahun 2011 terdapat pajak kurang bayar sebesar Rp 32,78 triliun, kemudian sempat menurun di tahun 2012 menjadi Rp 26 triliun. Namun, selama tiga tahun terakhir terjadi kenaikan kurang bayar secara signifikan. Tercatat, di tahun 2013 pajak kurang bayar mencapai Rp 44,68 triliun, kemudian sebesar Rp 44,19 di tahun 2014, dan Rp 77,47 triliun pada tahun 2015.

Tabel 1.3
Rasio Kepatuhan Penyampaian SPT Tahun 2013-2016

Uraian	2013	2014	2015	2016
WP Terdaftar	24.347.763	27.379.256	30.044.103	32.769.215
WP Terdaftar, Wajib SPT	17.731.736	18.357.833	18.159.840	20.165.718
SPT yang Dilaporkan	9.966.833	10.852.301	10.972.336	12.735.463
Rasio Kepatuhan	56,21%	59,12%	60,42%	63,15%

Sumber : <http://www.pajak.go.id/>

Meningkatnya jumlah SKPKB yang terbit tersebut disertai dengan meningkatnya juga rasio kepatuhan atas pelaporan SPT setiap tahunnya (Tabel 1.3). Menurut Direktur Pemeriksaan dan Penagihan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Edi Slamet Irianto menyatakan bahwa, hal tersebut dikarenakan dalam setiap pelaporan Surat Pemberitahuan Pajak (SPT) selalu terdapat data fiktif yang diberikan oleh wajib pajak. Hal ini dapat diartikan bahwa wajib pajak patuh terhadap hukum pajak formil yaitu hukum yang terkait dengan penyetoran dan pelaporan SPT karena meningkatnya rasio kepatuhan penyampaian SPT, tetapi tidak disertai kepatuhan terhadap hukum pajak materiil yaitu hukum yang terkait subjek, objek, dan tarif pajak yang dilaporkan di dalam SPT karena adanya ketidakjujuran wajib pajak dalam menentukan besaran kewajiban perpajakannya di dalam SPT yang menyebabkan terbitnya SKPKB. sehingga hal ini membuktikan pentingnya peran pemeriksa pajak dalam menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dari wajib pajak karena terkait dengan pendapatan negara.

Pemeriksa pajak adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak atau tenaga ahli yang ditunjuk oleh Direktur Jenderal Pajak, yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan

(www.pajak.go.id). Hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi (perusahaan) yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional, dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta ketrampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi/perusahaan adalah definisi kinerja (Setiyaji 2005; Bedard, 2009) dalam Anuar (2015). Indikator dari kinerja pemeriksa pajak yaitu pemeriksa melaksanakan persiapan pemeriksaan dengan baik, adanya rencana pemeriksaan yang telah disusun oleh *supervisor*, pemeriksa menyusun realisasi program pemeriksaan, pemeriksaan didasari atas bukti yang kompeten, dan LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan) disusun berdasarkan SPHP (Standar Pelaporan Hasil Pemeriksaan). Kinerja institusi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi institusi, keuntungan yang diperoleh dapat dipetik oleh kedua belah pihak. Profesi pemeriksa pajak (*Tax Auditor*) banyak mendapat perhatian dari berbagai kalangan terutama karena perannya yang cukup penting dalam melakukan penelitian audit kepatuhan (*Compliance Audit*) yang merupakan salah satu sumber penting dalam pengambilan keputusan untuk melihat tingkat kepatuhan dan besarnya tingkat kewajiban perpajakan yang harus dipikul oleh wajib pajak, sehingga pemeriksa pajak dituntut harus memiliki akuntabilitas dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Akuntabilitas menurut Mardiasmo (2013) adalah kewajiban dari 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. Seorang pemeriksa pajak yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengambil tindakan berdasarkan alasan-alasan yang rasional, jika pemeriksa mengambil tindakan berdasarkan alasan-alasan yang rasional maka ia akan berusaha dalam mencari bukti-bukti yang kompeten, jika pemeriksaan didasari atas bukti yang kompeten maka Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) akan lebih berkualitas, jika Laporan Hasil Pemeriksaan berkualitas maka kinerja seorang pemeriksa pajak juga ikut meningkat.

Selain itu pemeriksa pajak yang memiliki akuntabilitas tinggi juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, jika pemeriksa memiliki rasa tanggung jawab tinggi maka ia tidak ingin mengecewakan pihak yang memberikan pertanggungjawaban kepadanya, jika pemeriksa tidak ingin mengecewakan pihak yang memberikan pertanggungjawaban kepadanya, maka seorang pemeriksa akan melaksanakan pemeriksaan melalui pemeriksaan yang baik seperti mengumpulkan dan mempelajari data wajib pajak agar hasil pemeriksaan lebih berkualitas dan kinerja seorang pemeriksa pajak juga akan meningkat. Karena tanggung jawab seorang Pemeriksa Pajak bukan hanya kepada Institusi atau Perusahaan tempat pemeriksa pajak berkerja tetapi juga terhadap negara karena terkait dengan pendapatan negara dan juga tanggung jawab terhadap wajib pajak karena untuk memberikan kepastian hukum kepada wajib pajak agar wajib pajak tidak merasa dirugikan tetapi merasa dibantu dalam pemenuhan kewajiban perpajakannya.

Seorang pemeriksa pajak yang memiliki akuntabilitas tinggi juga berfikir objektif dalam melaksanakan pemeriksaan, jika pemeriksaan dilakukan secara objektif maka hasil pemeriksaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, jika hasil pemeriksaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya maka hasil pemeriksaan dapat dipercaya kebenarannya, jika hasil pemeriksaan dapat dipercaya maka hasil pemeriksaan sesuai dengan standar pemeriksaan sehingga kinerja seorang pemeriksa pajak juga dapat dikatakan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2016) menguji pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja Pemeriksa Pajak dan hasilnya akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak. Sejalan dengan penelitian oleh Mayentina, Wilopo dan Azizah (2015) yang menguji akuntabilitas terhadap kinerja Pemeriksa Pajak dan hasil penelitian tersebut dinyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.

Di setiap kelompok fungsional Pemeriksa Pajak pasti di ketuai oleh seorang pemimpin. Perilaku seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan organisasi dilandasi oleh gaya kepemimpinan yang dimainkannya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu ((Heidjrachman dan Husnan, 2000) dalam Kurniawan (2015)). Sehingga gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dalam melaksanakan proses kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain atau bawahan diimplementasikan melalui perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan memotivasi, komunikasi dan

menjaga hubungan baik antar manusia. Jika seorang pemimpin mampu memberikan petunjuk kepada pemeriksa, dalam hal pemeriksaan seperti petunjuk bagaimana memperoleh data data wajib pajak yang akan diperiksa, maka seorang pemeriksa akan mengetahui bagaimana cara mengumpulkan data dari wajib pajak, jika seorang pemeriksa telah memperoleh data yang cukup dalam melaksanakan persiapan pemeriksaan, maka pada saat melakukan realisasi pemeriksaan tidak akan jauh berbeda dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya, karena pemeriksa telah melakukan persiapan dengan baik seperti memperoleh data wajib pajak dan mempelajarinya, jika realisasi dibuat dengan baik maka dapat dikatakan kinerja seorang pemeriksa pajak meningkat. Selanjutnya, jika seorang pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada pemeriksa, maka seorang pemeriksa akan memahami apa yang diinginkan pemimpin yang tercantum didalam rencana pemeriksaan, jika seorang pemeriksa memahami apa yang diinginkan pemimpin didalam rencana pemeriksaan, maka pemeriksa akan lebih memahami bagaimana cara merealisasikannya kedalam program realisasi pemeriksaan, jika memahami bagaimana merealisasikan rencana pemimpin, maka realisasi tidak akan jauh dari rencana, dan dapat dikatakan kinerja seorang pemeriksa pajak meningkat.

Berdasarkan Kartini Kartono (2007) dalam Anuar (2015) kepemimpinan terutama mempunyai fungsi sebagai penggerak/dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi. Apabila gaya kepemimpinan dianggap baik dan diterima oleh bawahan hal tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja dari bawahan itu sendiri. Dengan adanya motivasi kerja yang

meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja atau hasil kerja dari bawahan tersebut. Gaya kepemimpinan diukur berdasarkan kemampuan pemimpin dalam memberi petunjuk atas pekerjaan sehari-hari, pemimpin mampu membimbing serta memberi saran kepada bawahan, dan pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya. Hasil penelitian dari Mariam (2009) dalam Kurniawan (2015) membuktikan bahwa adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Tujuan utama seseorang dalam bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi, yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting dalam menunjang kinerja seorang karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai dari suatu hasil kerja atau karya dari seorang karyawan diantara karyawan lain, keluarga serta masyarakat. Kompensasi finansial juga menentukan taraf hidup, martabat serta harga dari seorang karyawan.

Apabila seorang karyawan merasa kompensasi finansial yang didapatkannya tidak memadai, hal tersebut akan berpengaruh terhadap menurunnya tingkat prestasi, motivasi dan kepuasan kerja. Namun sebaliknya, jika kompensasi finansial dianggap sesuai dengan beban kerja dan dapat memenuhi kebutuhan, maka akan meningkatkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Jika seorang pemeriksa merasa kompensasi yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan maka hal ini akan meningkatkan rasa tanggung jawab pemeriksa karena kompensasi

yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhannya, jika rasa tanggung jawab seorang pemeriksa telah meningkat maka pemeriksa akan mengerahkan usaha lebih dalam proses pemeriksaan baik sebelum pemeriksaan atau pada saat realisasi pemeriksaan, jika pemeriksaan dilakukan dengan usaha yang baik maka hasilnya pun tidak akan jauh dari rencana yang dibuat sebelumnya, dan dapat dikatakan kinerja seorang pemeriksa pajak meningkat. Selanjutnya, jika seorang pemeriksa merasakan kompensasi finansial yang diperoleh adil sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka seorang pemeriksa akan merasa apa yang ia lakukan sepadan dengan apa yang ia dapat, jika ia merasa apa yang didapatkannya sepadan maka hal ini akan meningkatkan motivasi kerja dari seorang pemeriksa, jika motivasi meningkat seperti dalam proses pencarian data atau bukti, maka kualitas dari LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan) juga akan meningkat karena didasari bukti dan data yang lengkap, sehingga dapat dikatakan kinerja dari seorang pemeriksa pajak meningkat. Karena sangat tidak adil apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2015) menyebutkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pemeriksa Pajak. Simbolon dan Sumadi (2013) dalam Anuar (2015) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Pemeriksa pajak dapat dihadapkan pada potensi konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik tersebut dapat terjadi ketika adanya benturan saat sedang menjalankan peran sebagai seorang pemeriksa pajak. Konflik peran adalah

sebagai sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama ((Robbins, 2008) dalam Ridwan (2016)). Konflik yang dialami seorang pemeriksa pajak seperti melakukan suatu kegiatan yang dilakukan secara berbeda. Jika seorang pemeriksa pajak melakukan suatu kegiatan yang dilakukan secara berbeda dalam hal pemeriksaan seperti tidak sesuai dengan rencana pemeriksaan yang telah dibuat sebelumnya, maka tidak adanya persiapan yang dilakukan oleh pemeriksa pajak, jika tidak adanya persiapan maka pemeriksa pajak membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan pemeriksaan dan tidak sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan dalam rencana pemeriksaan sehingga kinerja seorang pemeriksa pajak dapat dikatakan menurun.

Konflik lainnya bagi pemeriksa pajak yaitu tidak tersedianya sumber daya manusia yang cukup. Apabila banyaknya jumlah wajib pajak yang harus diperiksa tetapi kurangnya sumber daya manusia yang ada, maka pemeriksa pajak akan mengalami kesulitan atau ketidakmampuan dalam merealisasikan rencana pemeriksaan, jika pemeriksa pajak mengalami kesulitan dalam merealisasikan rencana pemeriksaan maka temuan pemeriksaan tidak akan maksimal atau sesuai rencana, jika temuan pemeriksaan tidak sesuai rencana maka pencapaian kinerja dari seorang pemeriksa dianggap kurang maksimal. Konflik selanjutnya yaitu pemeriksa pajak melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain. Jika terjadi kondisi dimana pemeriksa menemukan pajak lebih bayar atau nihil yang cenderung diterima oleh wajib pajak, tetapi tidak diterima oleh kepala pemeriksaan. Hal tersebut dapat

menimbulkan tekanan bagi seorang pemeriksa pajak agar dapat merealisasikan keinginan institusi untuk lebih mementingkan penerimaan negara. Jika pemeriksa mendapatkan tekanan maka ia dapat mengesampingkan petunjuk dan pedoman demi merealisasikan keinginan institusi atau rencana pemeriksaan, jika seorang pemeriksa mengesampingkan petunjuk dan pedoman maka bukti yang dihasilkan tidak akan kompeten, jika pemeriksaan didasari bukti yang tidak kompeten maka hasil pemeriksaan tidak berkualitas, dengan kata lain kinerja seorang pemeriksa dapat dikatakan tidak baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Silalahi (2014) menyebutkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Anuar (2015). Perbedaan penelitian dengan Anuar (2015) ini adalah:

1. Pada penelitian ini mengganti variabel independen *locus of control* dengan variabel konflik peran yang mengacu pada penelitian Ridwan (2016).
2. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan fungsional Pemeriksa Pajak yang terdaftar di KPP Madya Tangerang, KPP Pratama Tangerang Barat, KPP Pratama Tangerang Timur, KPP Pratama Pondok Aren, dan KPP Pratama Tigaraksa. sedangkan pada penelitian Anuar (2015) adalah seluruh karyawan fungsional pemeriksa pajak yang terdaftar di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, KPP Pratama Pekanbaru Senapelan dan KPP Pratama Bangkinang.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak”**

1.2 Batasan Masalah

Pengaruh akuntabilitas, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan konflik peran sebagai variabel independen, dan kinerja pemeriksa pajak sebagai variabel dependen. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah seluruh anggota fungsional pemeriksa pajak yang terdaftar di KPP Madya Tangerang, KPP Pratama Tangerang Barat, KPP Pratama Tangerang Timur, KPP Pratama Pondok Aren, dan KPP Pratama Tigaraksa untuk tahun 2018.

1.3 Rumusan Masalah

- 1) Apakah Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
- 2) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
- 3) Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
- 4) Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan memiliki beberapa dasar tujuan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk memperoleh bukti mengenai pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

- 2) Untuk memperoleh bukti mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.
- 3) Untuk memperoleh bukti mengenai pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.
- 4) Untuk memperoleh bukti mengenai pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan memiliki keterkaitan, antara lain:

a. Kantor Pelayanan Pajak (KPP)

Berguna untuk mengetahui tingkat kinerja Pemeriksa Pajak dan faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhinya. Sehingga dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan untuk dapat dijadikan acuan dalam rangka meningkatkan kinerja Pemeriksa Pajak pada masing-masing KPP dalam rangka meningkatkan fungsi pengawasan terhadap kepatuhan Wajib Pajak.

b. Pemeriksa Pajak

Berguna untuk memberikan motivasi dan evaluasi kinerja dari fungsional Pemeriksa Pajak itu sendiri sebagai pengawas dalam rangka meningkatkan kepatuhan Wajib Pajak, agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya masing-masing.

c. Penelitian Selanjutnya

Berguna untuk memberikan referensi pada pengembangan teori selanjutnya, serta menambah pengetahuan dan wawasan pembaca dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak, serta faktor-faktor apa saja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak.

d. Peneliti

Berguna untuk menambah wawasan peneliti dan sebagai sumber pembelajaran mengenai apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pemeriksa Pajak.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN LITERATUR

Dalam bab ini menjelaskan mengenai tinjauan literatur yang berisi teori-teori mengenai perpajakan khususnya pemeriksaan sebagai landasan dalam penelitian ini dan untuk perumusan hipotesis penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, jenis penelitian, pengukuran variabel penelitian, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang statistik deskriptif responden, statistik deskriptif serta pengujian statistik yang dilakukan seperti uji kualitas data dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

UMMN