# BAB V

# SIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan akuntabilitas terhadap kinerja pemeriksa pajak. Responden yang digunakan untuk penelitian ini adalah seluruh anggota Tim Fungsional Pemeriksa Pajak. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form* atau menitipkan kepada Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal untuk diberikan kepada fungsional pemeriksa pajak. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 331 kuesioner dan kuesioner yang kembali sebanyak 133, tetapi yang dapat terpakai sebanyak 120 kuesioner. Berikut adalah simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian:

1. Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak dengan nilai uji t sebesar 1,861 dan signifikansi sebesar 0,065. Signifikansi pada kompensasi finansial lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa $Ha_1$ ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Anuar (2015), Siahaan (2015), dan Misral & Pratama (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak dengan nilai uji t sebesar 0,373 dan siginifikansi sebesar 0,710. Signifikansi pada budaya organisasi lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa $H_{a2}$ ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Sholihin (2015) dan Prabowo

(2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak dengan nilai uji t sebesar 0,229 dan signifikansi sebesar 0,820. Signifikansi pada lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa $H_{a3}$ ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Siahaan (2015) dan Matheus (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak dengan nilai uji t sebesar 3,086 dan signifikansi sebesar 0,003. Signifikansi pada gaya kepemimpinan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa $H_{a4}$ diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anuar (2015) dan Kurniawan (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
5. Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak dengan nilai uji t sebesar 2,430 dan signifikansi sebesar 0,017. Signifikansi pada akuntabilitas lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa $H_{a5}$ diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anuar (2015) dan Ridwan (2016) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Kuesioner ini hanya didistribusikan ke wilayah Tangerang, Jakarta dan Bali, sehingga belum dapat mewakili anggota Tim Fungsional Pemeriksa Pajak secara keseluruhan.
2. Nilai *adjusted* $R^2$ dalam penelitian ini 0,273 atau sebesar 27,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 27,3% kinerja pemeriksa pajak dapat dijelaskan oleh kelima variabel independen yang diteliti dalam model penelitian, yaitu kompensasi finansial, budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan akuntabilitas, sedangkan sisanya sebesar 72,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.
3. Karakteristik responden tidak ada data mengenai lamanya menjadi pemeriksa pajak.
4. Banyaknya responden yang masa kerjanya belum lama menjadi pemeriksa pajak dengan jabatan anggota dan baru lulus pendidikan S1 membuat kemampuan responden dalam memberikan jawaban terhadap variabel yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak menjadi terbatas.

## 5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Menyebarkan kuesioner keseluruh wilayah Indonesia sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi ke seluruh anggota Tim Fungsional Pemeriksa Pajak di Indonesia.

2. Menambah variabel independen yang tidak terdapat di dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak seperti batasan waktu pemeriksaan dan kepuasan kerja.
3. Menambahkan kriteria dalam pengambilan sampel yaitu membatasi responden dengan yang sudah bekerja menjadi pemeriksa pajak diatas 2 tahun serta menambah karakteristik responden mengenai sudah berapa lama bekerja sebagai pemeriksa pajak.
4. Pemeriksa pajak dengan jabatan sebagai ketua tim dan supervisor yang sudah bekerja diatas 2 tahun dapat menjadi responden yang mampu memberikan jawaban terhadap variabel yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak.