



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)

The Effect of Financial Compensation, Work Experience, Work Training, End Job Stress on The Performance of Tax Inspectors

(Empirical Study on The Tax Inspectors In KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan dan KPP Pratama Pekanbaru Senapelan)

Misral^{*)}, Aditio Pratama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

^{*)} email: misral@umri.ac.id

Article Info

Article history:

Received: April 2018

Accepted: Mei 2018

Published: Juni 2018

Keywords:

Financial Compensation, Work Experience, Job Training, Job Stress, Performance of Tax Inspector

JEL Classification:

Abstract

This study aims to examine the effects of financial compensation, work experience, job training and job stress on the performance of tax inspectors in KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, and KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. Sample determination method in this research is saturated sampling method by using 47 samples. Data collection method in this study is a questionnaire, while the data analysis method used is multiple regression analysis processed using SPSS version 17 for windows. From the results of tests that have been done, partial regression test (t-test) shows that the variable of financial compensation, work experience, job training and job stress partially affect the variable of tax inspector performance. simultaneous regression test (F test) showed that all independent variables studied have a simultaneous influence on tax inspector performance variable. All independent variables jointly affect the dependent variable of 52.5%, while 47.5% influenced by other variables.

PENDAHULUAN

Pajak merupakan salah satu sumber penerimaan negara terbesar, sekitar 80% dari total penerimaan pemerintah. Penerimaan pajak sangat berperan dalam kesejahteraan masyarakat Indonesia. Hasil pungutan pajak dari negara kita pada masa sekarang ini menjadi sumber utama penerimaan negara yang kontribusinya diharapkan semakin meningkat setiap tahunnya. Upaya untuk meningkatkan penerimaan negara dari sektor perpajakan dimulai dengan melakukan reformasi perpajakan dengan menganut sistem *self assessment*. Sejak tahun 1984 Indonesia sudah menganut *Self Assessment System* sebagai sistem pemungutan pajaknya menggantikan sistem sebelumnya yaitu *Official Assessment System*. *Self Assessment System* adalah pemungutan pajak yang memberi wewenang kepercayaan, tanggung jawab kepada wajib pajak (WP) untuk menghitung, memperhitungkan, membayar dan melaporkan sendiri besarnya pajak yang harus dibayar.

Dalam pelaksanaan *Self Assessment System*, Direktorat Jendral Pajak memiliki peran untuk melakukan pengawasan, pelayanan, pembinaan serta sanksi perpajakan. Pengawasan ini dilakukan untuk mengetahui apakah wajib pajak yang diberi kewenangan melalui *Self Assessment System* patuh dan tidak melakukan kecurangan. Pengawasan tersebut salah satunya dilakukan melalui adanya pemeriksaan pajak. Peran pemeriksa pajak ini sangat menentukan efektifitas pemeriksaan ini sendiri sehingga nantinya berdampak pada peningkatan kepatuhan wajib pajak.

Pasca disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2016 tentang pengampunan pajak (*tax amnesty*). Program ini berhasil meningkatkan penerimaan negara dari sektor pajak dengan hasil yang cukup memuaskan. Program yang telah dimulai sejak Juli 2016 lalu ini telah berhasil menampung realisasi uang tebusan mencapai Rp129 triliun, dari total target penerimaan seluruhnya Rp165 triliun, namun sampai saat program *tax amnesty* ini berakhir masih banyak wajib pajak yang belum berpartisipasi dalam program *tax amnesty* tersebut. Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan menegaskan untuk lebih menggencarkan pemeriksaan kepada wajib pajak yang terindikasi melakukan penghindaran pajak atau yang sudah mengikuti *tax amnesty* namun belum melaporkan harta kekayaan secara keseluruhan setelah program *tax amnesty* berakhir. Maka dari itu peran dan kinerja dari petugas pemeriksa pajak sangat diharapkan secara maksimal karena pasca pelaksanaan program *tax amnesty* Direktorat Jenderal Pajak memiliki tugas yang cukup berat, antara lain melakukan verifikasi laporan pajak peserta *tax amnesty* dan melakukan pemeriksaan terhadap wajib pajak khusus.

Sehubungan dengan adanya upaya pemerintah untuk menjaga integritas dan profesionalisme Pemeriksa Pajak serta untuk meningkatkan kepercayaan Wajib Pajak terhadap Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dalam rangka pemeriksaan lapangan serta maraknya kasus suap yang menjerat aparat pajak membuat Kementerian Keuangan (Kemenkeu) memperketat prosedur operasional atau *standar operational procedure* (SOP) bagi petugas pajak dalam berhubungan dengan wajib pajak. Hal ini dibuktikan dengan dibuatnya peraturan baru dalam prosedur pemeriksaan pajak yaitu Peraturan Direktur Jenderal (Perdirjen) Pajak Nomor 07/PJ/2017 tentang pedoman pemeriksaan lapangan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan. Dengan prosedur baru pemeriksaan pajak yang transparan ini, diharapkan dapat terjaga integritas untuk tidak melakukan hal-hal diluar ketentuan, termasuk upaya negatif misalnya suap, pungli, gratifikasi, korupsi, dan sejenisnya, baik yang dilakukan oleh wajib pajak maupun petugas pemeriksa pajak, serta proses pemeriksaan berjalan secara profesional, sehingga dihasilkan ketetapan pajak yang adil, yaitu sesuai peraturan dan ketentuan perpajakan serta kondisi riil wajib pajak.

Penelitian yang menyangkut kinerja pemeriksa pajak penting untuk dilakukan mengingat peranan penting pemeriksaan pajak dalam sistem *self assessment* yang dapat melakukan pengujian terhadap kebenaran pelaporan wajib pajak terlebih setelah berakhirnya

program *tax amnesty*. Kinerja pemeriksa pajak merupakan hasil penelitian atas perilaku pemeriksa pajak dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi untuk mencapai prestasi hasil pemeriksa pajak. Sedangkan prestasi pemeriksa pajak yaitu hasil pemeriksaan yang dicapai pemeriksa pajak dengan menggunakan sumber daya yang terbatas untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya, diukur dengan membandingkan sasaran yang ingin dicapai dengan hasil nyata yang dicapai setelah pekerjaan selesai dikerjakan, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas individu.

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 diberikan secara 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 dengan 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 financial (pujian ataupun pengakuan) karena prestasi yang tidak berakibat langsung kepada kompensasi yaitu gaji yang sudah ditetapkan dalam peraturan pemerintah. Kesimpulan dari pernyataan-pernyataan diatas dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dapat berpengaruh maupun tidak berpengaruh terhadap kinerja.

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, dibanding 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 petugas pemeriksa pajak yang berpengalaman belum tentu memiliki kinerja yang lebih baik daripada petugas pemeriksa pajak yang belum berpengalaman. Kesimpulan dari pernyataan-pernyataan diatas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja dapat berpengaruh maupun tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan dan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong pihak instansi untuk memfasilitasi pelatihan kepada para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien. Hasil penelitian dari Simbolon dan Sumadi (2013) menyatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Dan akan dilakukan penelitian kembali apakah pelatihan kerja tetap konsisten memberikan pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2011:157). Dari pengertian diatas mengenai stres kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menekan karyawan

akibat pekerjaan atau aktifitas yang dilakukan, dan dapat mempengaruhi cara berpikir maupun emosi karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gaffar (2012) stres kerja ternyata mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ketika stres yang dialami karyawan meningkat, maka dapat menurunkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak?; Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak?; Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak?; Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak?; Apakah kompensasi finansial, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak?

TINJAUAN PUSTAKA DAN RUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Pengertian pemeriksa pajak adalah serangkaian kegiatan mencari mengumpulkan, mengolah data dan atau keterangan lainnya untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan (Mardiasmo, 2011:52).

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).

Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui selama ia bekerja, secara logika semakin lama seorang pemerksa pajak bekerja ditempatnya bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatnya sesuai dengan pekerjaan yang pernah atau sedang dilakukan (Siagian, 2008:60).

Menurut Rachmawati (2008:110) Pelatihan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan.

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2011:157). Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya, artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa hipotesis terhadap permasalahan sebagai berikut:

H1: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

H2: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

H3: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

H4: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak

H5: Kompensasi Finansial, Pengalaman kerja, Pelatihan kerja, dan Stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pemeriksa pajak.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di dapat melalui hasil pengisian kuesioner oleh responden. Dimana populasi dari penilitianini yaitu seluruh petugas pemeriksa (fungsional) pajak yang terdaftar pada KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan dan KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Semua populasi dalam penelitian ini diambil sebagai sampel.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel independen. Dimana variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pemeriksa pajak. Sedangkan variabel independennya yaitu Kompensasi Finansial, Pengalaman kerja, Pelatihan kerja, dan Stres kerja. Pengujian awal dalam penelitian ini adalah dengan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal, tidak adanya korelasi antar variabel dan tidak terjadi kesamaan varian.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0 for Windows. Model regresi linier berganda ditunjukkan oleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Di mana: Y = Kinerja Pemeriksa Pajak; a = Konstanta; b_{1,2,3,4} = Koefisien regresi; X₁ = Kompensasi Finansial; X₂ = Pengalaman Kerja; X₃ = Pelatihan Kerja; X₄ = Stres Kerja; e = Error Term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.269	7.366		0.444	0.659
Kompensasi Finansial	0.508	0.163	0.384	3.108	0.003
Pengalaman Kerja	0.441	0.135	0.380	3.266	0.002
Pelatihan Kerja	-0.290	0.137	-0.241	-2.118	0.040
Stres Kerja	0.261	0.082	0.336	3.179	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber : Data Olahan SPSS

Persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,269 + 0,508 X_1 + 0,441 X_2 - 0,290 X_3 + 0,261 X_4$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a = Nilai konstanta (a) sebesar 3,269 Apabila kompensasi finansial, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan stres kerja nilainya tetap (konstan) maka nilai dari kinerja pemeriksa pajak adalah sebesar 3,269.
- b1 = Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial sebesar 0,508. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi finansial sebesar 1 satuan maka akan

meningkatkan variabel kinerja pemeriksa pajak sebesar 0,508 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan/tetap.

- b_2 = Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,441. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pemeriksa pajak sebesar 0,441 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan/tetap.
- b_3 = Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar -0,290. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel pelatihan kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan variabel kinerja pemeriksa pajak sebesar -0,290 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan/tetap.
- b_4 = Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,261. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel stres kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pemeriksa pajak sebesar 0,261 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan/tetap.

Uji F (Uji simultan)

Tabel 2: Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	812.973	4	203.243	13.714	.000 ^a
Residual	622.431	42	14.820		
Total	1435.404	46			

Sumber: data olahan SPSS

Berdasarkan Hasil Uji F pada tabel diatas, Dapat dilihat F hitung sebesar 13,714 dan F tabel 2,57 dengan signifikan 0,000 dengan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F hitung > F tabel yaitu 13,714 > 2,57 yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.566	.525	3.850

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai dari Adjusted R Square = 0,525. Artinya sebesar 52,5% kinerja pemeriksa pajak dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan stress kerja. Sedangkan sisanya sebesar 47,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Pada Pemeriksa Pajak Di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan dan KPP Pratama Pekanbaru Senapelan)”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: a) Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Dimana 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; b) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Ini artinya pemeriksa pajak yang mempunyai banyak pengalaman dalam jabatannya lebih mudah memecahkan masalah yang ditemukan, dibanding dengan yang memiliki sedikit pengalaman; c) Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak dengan nilai signifikansi sebesar 0,040. Namun pelatihan kerja yang diadakan oleh kantor pelayanan pajak memberikan pengaruh yang negatif dikarenakan pada saat pelatihan kerja para pemeriksa pajak tidak menerima pelatihan dengan baik salah satu penyebabnya yaitu para pemeriksa pajak kesulitan dalam menguasai materi yang diberikan pada saat pelatihan, sehingga pelatihan yang diikuti justru dapat mengurangi kinerja pemeriksa pajak akibat tidak sempurnanya penyerapan materi yang diberikan pada saat pelatihan; d) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Namun pada penelitian ini stres kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pemeriksa pajak dikarenakan para pemeriksa pajak dapat menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan yang ada, pemeriksa pajak tidak menganggap pekerjaan dan permasalahan yang dihadapi sebagai beban yang menyebabkan stres melainkan menjadi motivasi tersendiri untuk menjadikannya pegawai pemeriksa pajak yang lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pajak itu sendiri; e) Secara keseluruhan (simultan) variabel kompensasi finansial, pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Faidal. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM di Bangkalan. *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Trusnojoyo Madura.
- Gaffar, Hulaifah. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (persero) tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2011). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2011). *Perpajakan*. Edisi Revisi 2011. Yogyakarta: Andi.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit C.V Andi Offset.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Maret 2011: 40-45. Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksana
- Simbolon, Tabitha Insani Maranatha dan Sumadi Kadek. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan Bandung Selatan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 3.3 (2013): 198-215. Bali.