

# Pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kualitas pemeriksaan pajak pada aparatur pemeriksa kantor pelayanan pajak badan dan orang asing dua

Iwan Kurniawan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=109082&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Salah satu tugas aparatur pajak adalah melakukan pemeriksaan yang bertujuan untuk memastikan apakah Wajib Pajak sudah melakukan kewajiban perpajakannya sesuai dengan peraturan. Kinerja pemeriksaan yang dilakukan oleh para aparatur pemeriksa akan menentukan tingkat kepatuhan Wajib Pajak dalam melaksanakan kewajiban perpajakannya, yang lebih lanjut akan menentukan tingkat penerimaan negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas pemeriksaan yang diantaranya adalah budaya organisasi dan motivasi berprestasi.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, asumsi-asumsi dan keyakinankeyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang meliputi: inisiatif individu, toleransi terhadap risiko, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identifikasi, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, dan poly komunikasi. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan, keinginan, dan tingkat kesediaan seseorang untuk mengeluarkan upaya dalam rangka mencapai prestasi terbaik yang diukur dengan indikator: tanggung jawab, pertimbangan terhadap risiko, umpan balik, inovatif, waktu penyelesaian tugas, dan ingin menjadi yang. Kualitas pemeriksaan pajak adalah kondisi dinamis yang mencerminkan upaya aparatur pajak dalam melakukan korespondensi, pemeriksaan kantor, dan pemeriksaan lapangan atas wajib pajak

Penelitian menggunakan desain korelasional dengan melibatkan 42 responden yang diambil teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang sebelumnya telah teruji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment dan uji reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan formula statistika, yakni korelasi dan regresi yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 12.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berprestasi tergolong baik, sedangkan untuk kualitas pemeriksaan belum baik karena pada umumnya belum mencapai target yang ditetapkan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pemeriksaan pajak. Budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 29%, motivasi berprestasi 42,3%, dan secara bersama-sama budaya organisasi dan motivasi berprestasi memberikan kontribusi 44,2%. Dengan demikian kesimpulan penelitian ini adalah semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin baik kualitas pemeriksaan pajak, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi dan semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin buruk pula kualitas pemeriksaan pajak.

Budaya organisasi perlu ditingkatkan dengan mereduksi nilai-nilai yang kurang relevan untuk kebutuhan pengembangan organisasi dan karyawan yang harus didahulul oleh kegiatan riset secara intens dan series

untuk menemukan nilai-nilai budaya yang usang dan berusaha mengidentifikasi nilai-nilai baru. Sementara motivasi berprestasi dapat ditingkatkan dengan perbaikan sistem pengembangan karir dan promosi yang lebih baik, obyektif dan adil. Untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini ada baiknya dilakukan penelitian lanjutan serupa dengan mengambil obyek yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga diperoleh wilayah generalisasi yang lebih luas.

*The one of tax auditor's tasks is to audit and to ensure whether taxpayers have paid their tax obligations correspond to the rule. The performance of auditing done by the auditors will determine the degree of taxpayer compliance in paying their tax obligations, which in turn will affect the degree of state receivable. This research was aimed to examine factors affecting the quality of tax auditing, in which two among many were organizational culture and achievement motivation.*

Organizational culture defined as values, assumptions and confidences of the base felt together by organizational member which cover: individual initiative, tolerance to risk, integration, management support, observation, identify, appreciation system, tolerance to conflict, and communications pattern. Achievement motivation is motivation, desire, and storey, level readiness of someone to do the effort for the agenda of reaching the best achievement which measured with indicator: responsibility, consideration to risk, feed back, innovative, time solution of duty, and want to be the best. Quality of tax auditing is dynamic condition which expresses the effort tax auditor's in doing the correspondence, inspection of office, and inspection of field of taxpayer.

42 respondents were participated using census sampling. Questionnaires were used to collect data after testing their validity using Pearson Product Moment and reliability using Alpha Cronbach. Obtained data then were examined using correlation and regression technique with SPSS V. 12.

The results showed that organizational culture and the achievement motivation could be characterized as good, while for the quality of tax auditing not yet good, because generally they not yet reached specified goals. Hypotheses testing showed that organizational culture and achievement motivation had positive and significant influence toward the quality of tax auditing. Organizational culture gave 29% contribution, achievement motivation gave 42.3%, and both organizational culture and achievement motivation gave 44.2%. Thus, it could be concluded that the better organizational culture and the higher achievement motivation, the better the quality of tax controlling among tax controllers: and vice versa.

Organizational culture needs improving by decreasing obsolete values which are not relevant to the need of developing organization and employees. Intense and serious researches needed to discover obsolete values, and to identifying new values. Achievement motivation can be increased by improving career development system and better promotion, objectively and considering justice. To follow up this study, further similar researches using different objects and bigger sample size needed, so that generalization will be larger.