PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM PERPAJAKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK
(Studi Kasus Pada KPP Pratama Majalaya Bandung)

The Influence Of Leadership Style And Tax System Against The Employee Performance Tax

Oleh :
Reza Alpadizami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
reza.alfadizami@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses the leadership style and tax system on employee performance. Problems that occur in the Tax Office Pratama Majalaya Bandung in a different style of leadership of each leadership in the service and supervision and not exactly in the selection of leadership styles and taxation system that still have weaknesses such as gray areas that make tax employees KPP Majalaya Bandung violate Rules of the tax system. This study aims to test how the influence of leadership style and tax system on employee performance in Tax Office Pratama Majalaya Bandung.

The research method used is descriptive analysis method verifikatif with quantitative approach with unit analyzed analysis is Tax Office Pratama Majalaya Bandung. And the population of 78 employees using saturated samples. Data analysis techniques used are descriptive and verification analysis assisted by smart software PLS 3.

The result of the research shows that Leadership style has a significant effect on Employee Performance with positive relationship, Tax system has significant effect on Employee Performance with positive relationship.

Keywords: ***Leadership Style, System of Taxation, and Employee Performance***

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pajak merupakan iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan Undang-Undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (kontra prestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan digunakan untuk membayar pengeluaran umum (Mardiasmo, 2011:1). Sumber penerimaan dari sektor pajak mempunyai umur yang tidak terbatas dan terus akan meningkat dengan bertambahnya jumlah penduduk, oleh sebab itu tidak bisa dipungkiri bahwa peran serta wajib pajak akan sangat mempengaruhi jumlah penerimaan pajak yang ingin dicapai (Trisnasari *et.al,* 2017). Ada beberapa fungsi pajak dalam pengertian fungsi sebagai kegunaan suatu hal, yaitu kegunaan pokok dan manfaat pokok juga sebagai alat untuk menentukan politik perekonomian, pajak memiliki kegunaan dan manfaat pokok dalam meningkatkan kesejahteraan umum, karena pajak sebagai salah satu pos penerimaan negara diharapkan banyak pembangunan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan negara (Siti Kurnia Rahayu, 2010:25). Dalam pemungutan pajak juga didasarkan pada asas-asas tertentu bagi fiskus sehingga dengan asas ini negara memberi hak kepada dirinya sendiri untuk memungut pajak dari penduduknya, yang pada hakekatnya memungut dengan paksa (berdasarkan undang-undang) sebagian harta yang dimiliki penduduknya, asas tersebut ialah asas domisili, asas sumber, asas kebangsaan (Siti

Kurnia Rahayu, 2010:42). Penerimaan pajak memegang peranan penting dan merupakan penerimaan negara yang terus meningkat dibandingkan dengan penerimaan dari sektor migas (Mardiasmo 2011:2).

Penerimaan pajak akan terus meningkat apabila wajib pajak merasa puas atas pelayanan yang diberikan kepadanya, salah satu langkah penting yang harus dilakukan pemerintah sebagai wujud nyata kepedulian pada pentingnya pelayanan yang prima adalah dengan kinerja pegawai pajak yang senantiasa memberikan pelayanan untuk memuaskan stakeholder maka dapat mengoptimalkan harapan dan tujuan negara (Siti Kurnia Rahayu, 2010:28). Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Hamzah B. Uno, 2012 : 34). Masalah kinerja serius dihadapi oleh jajaran Direktorat Jenderal Pajak salah satunya diukur dengan pencapaian target penerimaan negara, selain itu Direktorat Jenderal Pajak harus memberikan pelayanan kepada wajib pajak (M. Iqbal Alamsyah, 2011). Pengukuran kinerja (performance measurement) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Mashun, 2011:141).

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, penulis identifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1) masih banyaknya ditemukan kinerja pegawai yang kurang karena masih banyaknya pegawai yang melakukan pelanggaran dan memberikan pelayanan kurang memuaskan kepada wajib pajak
2) tidak tepatnya/ kurang sesuainya gaya kepemimpinan sehingga melempemnya penerimaan pajak dan kurang kompak pimpinan dan pegawainya.
3) sistem perpajakan di Indonesia masih lemah karena masih banyaknya wajib pajak yang kurang paham sistem perpajakan di Indonesia, dan juga kendala dalam regulasi, administrasi, koordinasi, dan kompetensi yang membuat pemerintah tidak efektif dalam penegakan hukum.

1.3. Rumusan Masalah

1) Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2) Seberapa besar pengaruh sistem perpajakan terhadap kinerja pegawai.

1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penulis mengadakan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan mengenai kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan dan sistem perpajakan

1.4.2. Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
2) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh system perpajakan terhadap kinerja pegawai.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Praktis

Menurut Sugiyono (2017:283) Kegunaan praktis yaitu membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada obyek yang diteliti.

Dari penjelasan diatas, maka dapat dikatakan bahwa kegunaan penelitian ini adalah untuk memecahkan masalah tentang hal-hal yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Sistem Perpajakan dan Kinerja Pegawai.

1.5.2. Kegunaan Akademis

Kegunaan hasil penelitian ini adalah kelanjutan dari tujuan penelitian. Apabila peneliti telah selesai mengadakan penelitian dan memperoleh hasil, ia dapat diharapkan menyumbangkan hasil itu kepada program studi Akuntansi, atau khususnya kepada bidang yang diteliti, pembicaraan tentang kegunaan penelitian ini dapat menjadi penting setelah beberapa penelitian tidak dapat mengatakan sebenarnya hasil apa yang diharapkan, dan sejauh mana sumbangannya terhadap kemajuan ilmu pengetahuan (Suharsimi Arikunto, 2006 :99).

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Harbani Pasolong (2013:37) definisi gaya kepemimpinan adalah suatu cara dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif

Menurut Kartono, (2009) : Satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas atau kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

2.1.2. Sistem Perpajakan

Menurut Siti Kurnia Rahayu, (2010: 75) : Sistem perpajakan dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari unsur tax policy, tax law, dan tax administration, yang saling berhubungan satu sama lain, bersinergi, bekerja sama secara harmonis untuk mencapai tujuan negara dalam target perolehan penerimaan pajak secara optimal

Menurut Resmi, (2014: 17) : Sistem perpajakan merupakan tata cara perpajakan yang dimaksudkan lebih memberikan keadilan, meningkatkan pelayanan kepada wajib pajak, meningkatkan kepastian dan penegakkan hukum dan mengantisipasi kemajuan di bidang teknologi informasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan profesional aparatur perpajakan.

2.1.3. Kinerja Pegawai

Menurut Hamzah B.uno, (2012: 34): Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika..

2.2. KERANGKA PEMIKIRAN

2.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2013: 80) kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya

Menurut Rusma (2015) dari hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh

pimpinan harus sesuai dengan keadaan, karena pemilihan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya

2.2.2. Pengaruh Sistem Perpajakan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siti Kurnia Rahayu (2010:97) Sistem perpajakan di Indonesia telah mengalami perkembangan dengan adanya reformasi perpajakan, reformasi administrasi perpajakan adalah penyempurnaan atau perbaikan kinerja administrasi, baik secara individu, kelompok, maupun kelembagaan agar lebih efisien, ekonomis, dan cepat.

Menurut Nur Laili Fitria dan Sugeng Praptoyo (2016) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa sistem perpajakan yang diukur dengan struktur organisasi, prosedur organisasi, strategi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3. Hipotesis

Menurut Silalahi (2012:160) mengemukakan hipotesis adalah pernyataan atau jawaban tentatif atas masalah dan kemudian hipotesis dapat di verifikasi hanya setelah hipotesis diuji secara empiris

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa :

H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_2 : Sistem Perpajakan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:2) menyatakan bahwa metode penelitian adalah:

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

3.2. Operasionalisasi Variabel

Menurut Umi Narimawati (2007:61) menyatakan bahwa operasionalisasi variable adalah proses penguraian variable penelitian kedalam sub variable, dimensi, indicator sub variable dan pengukuran. Hipotesis yang diuji melalui variabel-variabel yang akan diteliti sebagai berikut :

1) Variabel Bebas atau *Independent*

Menurut Uma Sekaran (2009:117), variabel yang mempengaruhi variabel terkait (dependen), entah secara positif atau negatif. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel independen pertama dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Sistem Perpajakan (X2)

2) Variabel Terikat atau *Dependent*

Variabel dependen menurut Uma Sekaran (2009:116) merupakan variabel menjadi perhatian utama peneliti. Maka variabel terikat penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

3.3. Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber (Sujarweni, 2015:88). Pengumpulan data primer ini melalui cara menyebarkan kuisioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengen penelitian ini yaitu pada pegawai di kantor pelayanan pajak pratama Majalaya Bandung.

3.4. Populasi, Sampel Penelitian, Tempat Dan Waktu Penelitian

3.4.1. Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peniliti, sebagai unit analisis penelitian. (Umi Narimawati, 2009:80). Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai di KPP Bandung Majalaya sebanyak 78 Pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2012:120).

Penulis menggunakan teknik sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi pegawai dijadikan sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang biasanya dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012:126)

3.4.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.4.3.1 Tempat Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, maka penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Majalaya Bandung yang bertempat di Jl. Peta No. 7, Suka Asih, Bojongloa Kaler, Kota Bandung.

3.4.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2017 sampai dengan Agustus 2017.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara Penelitian Lapangan (*Field Research*). Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Observasi
   Merupakan penelitian secara langsung terhadap objek penelitian guna memperoleh data dan informasi yang diperlukan.
b. Wawancara (*Interview*)
   Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono, 2012:188).
c. Kuesioner
   Kuesioner atau angket merupakan satu mekanisme pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui secara jelas apa yang di syaratkan dan bagaimana mengukur variabel yang diminati. Satu kuesioner atau angket adalah satu set tulisan tentang pertanyaan yang di formulasi supaya responden mencatat jawabannya, biasanya secara terbuka alternatif jawaban ditentukan (Silalahi, 2012:296).

3.6 Metode Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu alat pengukur, maka alat pengukur tersebut semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukan apa yang seharusnya diukur (Indrawati, 2015:147).

Validitas instrument ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan. Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu (misalnya 10%) maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid, dan berlaku sebaliknya. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2012: 248).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni, 2015:110).

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Kehandalan atau reliabilitas dengan nilai 0,6 atau kurang dari 0,6 secara umum mengindikasikan keandalan yang tidak memuaskan. Kuesioner yang dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sujarweni, 2015:110).

3.6.2 Metode Analisis Data

3.6.2.1 Analisis Deskriptif

Menurut sugiyono (2013: 169) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

3.6.2.2 Analisis Verifikatif

Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis pada penelitian ini adalah *structural equation modelling* (*SEM*) yang berbasis *component atau variance* yang dikenal dengan istilah *Partial Least Square (PLS)*. Menurut Imam Ghozali (2008) *Partial least square (PLS)* merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate dan ukuran sampel juga tidak harus besar."

Menurut Fornell yang dikutip Imam Ghozali (2013:19), kelebihan lain yang didapat dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) adalah SEM berbasis *variance* atau PLS ini memberikan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai kedua dari analisis *multivariate*.

IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1. hasil Penelitian

4.1.1 Analisis deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai skor aktual sebesar 1926. Nilai aktual tersebut bila dibandingkan dengan nilai ideal sebesar 3120, memperoleh prosentase sebesar 61,73% berada pada kriteria cukup terletak pada interval 52,01 s/d 68%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.2, diketahui bahwa indikator direktif dan berorientasi prestasi skornya yang paling besar yaitu sebesar 62,82% dan indikator partisipatif skornya yang paling kecil yaitu sebesar 58,85%.

4.1.2 Analisis deskriptif variabel Sistem Perpajakan

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut variabel Sistem Perpajakan memperoleh nilai skor aktual sebesar 1185. Nilai aktual tersebut bila dibandingkan dengan nilai ideal sebesar 1950, memperoleh prosentase sebesar 60,77% berada pada cukup baik terletak pada interval 52,01 s/d 68%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.7, diketahui bahwa indikator pemungutan pajak skornya yang paling besar yaitu sebesar 63,97% dan indikator sistem penetapan pajak skornya yang paling kecil yaitu sebesar 55,64%.

4.1.3 Analisis deskriptif variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut variabel kinerja pegawai memperoleh nilai skor aktual sebesar 2186. Nilai aktual tersebut bila dibandingkan dengan nilai ideal sebesar 3510, memperoleh prosentase sebesar 62,28% berada pada kriteria cukup terletak pada interval 52,01 s/d 68%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.11, diketahui bahwa indikator pemahaman terhadap tupoksi skornya yang paling besar yaitu sebesar 65,51% dan indikator kecepatan kerja skornya yang paling kecil yaitu sebesar 59,23%.

4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

4.1.5 Hasil Analisis Verifikatif

4.1.5.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model)*

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity berhubungan dengan prinsip bahwa indikator dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji *convergent validity* dengan *software* PLS dapat dilihat dari nilai *outer loading* untuk setiap indikator konstruk, adapun untuk menilai *convergent validity* nilai *outer loading* harus lebih dari 0,5-0,6 tergolong cukup, sedangkan jika lebih dari 0,7 maka dikatakan tinggi, serta nilai *average variance extracted* (AVE) dan nilai *communality* harus lebih besar dari 0,5.

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai *outer loading* untuk setiap indikator mengenai gaya kepemimpinan dan sistem perpajakan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai >0.7 yang berarti bahwa semua indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik dalam menjelaskan variabel latennya.

Dan jika dilihat dari nilai AVE dan nilai *communality* pada table 4.22 untuk setiap variabel laten melebihi batas yang ditentukan yakni 0,5 (Yamin dan Kurniawan, 2011 dalam Uce Indahyanti 2013) yang berarti semua variabel laten memiliki validitas yang baik.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dapat dilihat dari pengukuran *cross loading factor* dengan konstruk dan perbandingan akar AVE dengan korelasi variabel laten. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikator) lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik dari konstruk lainnya (Yamin, 2009:222).

Berdasarkan tabel 4.23, terlihat nilai *cross loading factor* setiap konstruk laten untuk indikator yang berkesesuaian lebih tinggi daripada konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten telah memenuhi syarat.

Berdasarkan uraian diatas, ukuran *cross loading factor* maupun perbandingan akar AVE dengan korelasi antar variabel latennya telah memenuhi syarat, sehingga dapat disimpulkan bahwa syarat *discriminant validity* pada variabel terlah terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.25, nilai *composite reliability* setiap variabel laten melebihi 0.7 (Yamin dan Kurniawan, 2011 dalam Uce Indahyanti, 2013) sehingga model dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi.

3. Evaluasi *Fit Test of Combination Model* (seluruh model)

Uji kecocokan selutuh model gabungan *(fit test of combination model)* adalah uji kecocokan untuk memvalidasi model secara keseluruhan, menggukan nilai *Goodness of Fit* (GoF). GoF merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural yang diperoleh dari akar nilai rata-rata *communality* dikalikan dengan akar nilai rata-rata R-*square* (Vinzi, dkk, 2010 dalam Uce Indahyanti, 2013). Nilai GoF terbentang antara 0-1 dengan interprestasi 0,1 (GoF kecil); 0,25 (GoF moderat); dan 0,36 (GoF subastansial) (Uce Indahyanti, 2013).

4. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien jalur struktural X1 terhadap Y sebesar 0,432 dan koefisien jalur X2 terhadap Y sebesar 0,454. Untuk melihat persentase pengaruh dari setiap variabel laten eksogen terhadap variabel endogen, berikut disajikan koefisien determinasi parsial dan simultan (R^2) yang merupakan hasil kali dari koefisien jalur struktural dengan korelasi dengan variabel laten endogen.

Selanjutnya penjelasan Analisis Koefisien Determinasi pada tabel 4.28 adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 34% terhadap kinerja pegawai.
2. Sistem perpajakan memberikan kontribusi sebesar 35,9% terhadap kinerja pegawai.
3. Pada tabel diatas terlihat nilai R-*square* yang diperoleh sebesar 0,699 atau 69,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan san sistem perpajakan secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 69,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sebanyak (1-R-*square)* 30,10% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti (ζ).

5. Pengujian Hipotesis

Untuk melihat apakah pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel laten eksogen tersebut signifikan atau tidak, dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) (Hipotesis 1)

Berdasarkan tabel 4.29, nilai $t_{statistik}$ untuk variabel X_1 diperoleh sebesar 4,069. Nilai tersebut lebih besar dari 1,99 (Yamin dan Kurniawan, 2011 dalam Uce Indahyanti, 2013), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a, artinya bahwa gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 34%

b. Sistem Perpajakan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) (Hipotesis 2)

Berdasarkan tabel 4.30, nilai $t_{statistik}$ untuk variabel X_2 diperoleh sebesar 3,934. Nilai tersebut lebih besar dari 1,99 (Yamin dan Kurniawan, 2011 dalam Uce Indahyanti, 2013), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a, artinya bahwa sistem perpajakan terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,90%.

4.2 Pembahasan

1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang cukup signifikan, yang berarti apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai*,* dan menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik maka akan diikuti dengan kinerja pegawai semakin baik pula*.* Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memberikan kontribusi sebesar 34% terhadap kinerja pegawai*.*

2 Pengaruh Sistem perpajakan terhadap kinerja pegawai

Sistem perpajakan terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti apabila sistem perpajakan meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara sistem perpajakan dengan kinerja pegawai*,* dan menunjukkan bahwa jika sistem perpajakan semakin baik maka akan diikuti dengan kinerja pegawai semakin baik pula*.* Pengaruh sistem perpajakan terhadap kinerja pegawai memberikan kontribusi sebesar 35,9% terhadap kinerja pegawai*.*

V. kesimpulan Dan Saran

a. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan sistem perpajakan terhadap kinerja pegawai maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh, ini berarti terdapat hubunga antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dimana semakin baiknya Gaya kepemimpinan maka akan semakin pula kinerja pegawai. Namun ada beberapa gaya kepemimpinan belum maksimal yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan suportif.
2. Sistem perpajakan terhadap kinerja pegawai berpengaruh, ini berarti terdapat hubungan antara Sistem perpajakan terhadap kinerja pegawai. Dimana semakin baik Sistem perpajakan maka akan semakin pula kinerja pegawai. Namun ada yang menyebabkan sistem perpajakan belum maksimal yaitu sistem penetapan pajak, keadilan dan kepastian hukum.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

1. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan sudah cukup baik, tetapi berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan, persentase terkecil pada variabel indikator gaya kepemimpinan yaitu pada variabel indikator partisipatif. Sehingga perlunya peningkatan dalam gaya kepemimpinan partisipatif
2. Berdasarkan hasil deskriptif variabel sistem perpajakan, persentase terkecil pada variabel indikator sistem perpajakan yaitu pada indikator sistem penetapan pajak, sehingga perlunya peningkatan dalam sistem penetapan pajak kita.

5.2.2 Saran Akademis

1. Agar pada penelitian mendatang untuk menambah variabel lainnya, hal ini agar mengetahui variabel lain yang mempengaruhi misalnya variabel motivasi kerja dan budaya kerja. Sehingga diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih beragam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

VII. Daftar Pustaka

Abuyamin, Oyok. 2012. *Perpajakan Pusat dan Daerah.* Bandung: Humaniora.

Adeh Ratna Komala dan Wati Aris Astuti. 2015. *The influence of leadership to accounting information, 2nd International Conference on Emerging Trends in Academic Research (2nd ETAR – 2015)*. Global Illuminators: Kuala Lumpur, Malaysia

Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisas*i, Jakarta: Rajawali Pers

Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah).* Jakarta :PT. Elex Media Komputindo

Hamzah B. Uno. 2012. *Teori Motivasi & Pengukurannya.* Jakarta: Bumi Aksara.

Harbani Pasolong.2013.*Kepemimpinan Birokrasi.* Bandung : CV.Alfabeta.

Hair J.F. et.al. 1995. *Multivariate Data Analysis With Reading*. Fourth Edition, Prentice Hall: New Jersey

Imam Ghozali. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Imam Ghozali. 2012. *Aplikai Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Imam Ghozali. 2013. *Aplikai Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi.* Cetakan 1. Bandung: PT. Refika Aditama.

Irham Fahmi. 2013. *Pengantar Manajemen Keuangan.* Bandung: Alfabeta.

Kartini Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
Kasiram. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
Liberti Pandiangan. 2014. *Administrasi Perpajakan (Pedoman Praktis Bagi Wajib Pajak di Indonesia*. Jakarta: Erlangga
Miftah Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen .* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
Mansury. 2000. *Pembahasan Perubahan UU PPh Tahun 2000.* Jakarta. Yayasan Pengembangan dan Penyebaran Pengetahuan Perpajakan (YP4).
Mardiasmo**.** 2003 *Perpajakan* edisi revisi,Yogyakarta, Andi
Mardiasmo. 2011. *Perpajakan Edisi Revisi 2011 .*Yogyakarta: Penerbit Andi
Mahsun. 2011. *Metode Penelitian: Tahapan Strategi, Metode dan Tekhniknya.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
Mulyatiningsih, Endang. 2012. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan.* Bandung: Alfabeta
Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta.
Rosdiana, Haula dan Irianto, Edi S. 2012. *Pengantar Ilmu Pajak (Kebijakan dan Implementasi di Indonesia).* Jakarta: Raja Grafindo.
Silalahi Ulber. 2012 . *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
Simanjuntak dan Imam Mukhlis. 2012. *Dimensi Ekonomi Perpajakan Dalam Pembangunan Ekonomi.* Depok: Raih Asa Sukses.
Siti Kurnia Rahayu. 2010. *Perpajakan Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Siti Resmi. 2014. *Perpajakan Teori dan Kasus, Buku 1 edisi 8*. Salemba Empat. Jakarta.
Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
Suharyadi, Purwanto. 2009. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern.* Jakarta: Salemba Empat
Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV.Alfabeta.
Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV.Alfabeta.
Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian.* Yogyakarta : Pustaka Baru Press
Sutarno. 2012. *Serba-Serbi Manajemen Bisnis.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : STIE YKPN.
Uma Sekaran. 2009. *Researce Methods For Businnes : Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Genesis.
Umi, Narimawati, Sri Dewi, Anggadini., Linna, Ismawati. 2011. *Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Pertama, Pondok Gede, Bekasi Genesis.
Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja,* Edisi keempat, Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Tabel 4.2

Rekapitulasi hasil tanggapan pada variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Direktif	490	780	62,82	Cukup
2	Suportif	487	780	62,44	Cukup
3	Partisipatif	459	780	58,85	Cukup
4	Berorientasi Prestasi	490	780	62,82	Cukup
Total		**1926**	**3120**	61,73	Cukup

Tabel 4.7

Rekapitulasi hasil tanggapan variabel sistem perpajakan

No	Dimensi	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Pemungutan Pajak	499	780	63,97	Cukup
2	Keadilan dan Kepastian Hukum	469	780	60,13	Cukup
3	Sistem Penetapan Pajak	217	390	55,64	Cukup
Total		1185	1950	60,77	Cukup

Tabel 4.11

Rekapitulasi hasil tanggapan pada variabel kinerja pegawai

No	Dimensi	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Pemahaman terhadap tupoksi	511	780	65,51	Cukup
2	Inovasi	240	390	61,54	Cukup
3	Kecepatan kerja	462	780	59,23	Cukup
4	Keakuratan kerja	475	780	60,90	Cukup
5	Kerjasama	498	780	63,85	Cukup
Total		**2186**	**3510**	62,28	Cukup

Tabel 4.21

Loading Factor

	Gaya kepemimpinan X1	**Sosialiasi perpajakan X2**	***Kinerja Pegawai Y***
X1.1	0,799		
X1.2	0,861		

X1.3	0,842		
X1.4	0,897		
X2.1		0,829	
X2.2		0,869	
X2.3		0,858	
Y1.1			0,842
Y1.2			0,884
Y1.3			0,921
Y1.4			0,844
Y1.5			0,871

Tabel 4.22
AVE

	AVE	**Comunalty**
Gaya kepemimpinanX1	0,723	0,723
Sistem perpajakan X2	0,726	0,726
Y	0,762	0,762

Tabel 4.23
Cross Loading Factor

	Gaya kepemimpinan X1	**Sistem perpajakan X2**	***Kinerja Pegawai Y***
X1.1	0,799	0,601	0,605
X1.2	0,861	0,671	0,719
X1.3	0,842	0,658	0,615
X1.4	0,897	0,724	0,722
X2.1	0,693	0,829	0,683
X2.2	0,630	0,869	0,599
X2.3	0,670	0,858	0,726
Y1.1	0,705	0,690	0,842
Y1.2	0,660	0,706	0,884
Y1.3	0,696	0,765	0,921
Y1.4	0,706	0,627	0,844
Y1.5	0,665	0,660	0,871

Tabel 4.26
Hasil nilai Gof

	Communality	R Square
Variabel Y	0,762	0,698
Perkalian	0,532	
Nilai GoF	0,410	

Tabel 4.28
Analisis Koefisien Determinasi (R^2

	Koefisien Jalur Struktural	Korelasi dengan kinerja pegawai (Y)	Pengaruh (%)
Gaya kepemimpinan **(X1)**	0,432	0,786	34%
Sistem perpajakan **(X_2)**	0,454	0,791	35,9%
TOTAL PENGARUH (R^2)			69,9%

Tabel 4.29
Uji t gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Latent Variable	Koefisien Jalur	$t_{statistik}$	t_{kritis}	Keterangan	Kesimpulan
X_1 -> Y	0,432	4,069	1,99	Ho ditolak	Signifikan

Tabel 4.30
Uji *t* sistem perpajakan (X2) terhadap (Y)

Latent Variable	Koefisien Jalur	$t_{statistik}$	t_{kritis}	Keterangan	Kesimpulan
X_1 -> Y	0,454	3,934	1,99	Ho ditolak	Signifikan