BAB II

KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Harbani Pasolong (2013:37) definisi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

> "Suatu cara dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif."

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa :

> "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.".

Menurut Kartono (2013:187) definisi dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

> "Satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas atau kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama."

Berdasarkan definisi tentang gaya kepemimpinan diatas dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi cara untuk meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu dengan cara mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya.

2.1.1.2 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Harbani Pasolong (2013: 120-121) ada 3 tipe gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Otokratis

   Gaya kepemimpinan ini biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Gaya kepemimpinan yang menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi secara otoriter, melakukan sendiri semua perencanaan tujuan dan pembuatan keputusan dan memotivasi bawahan dengan cara paksaan, sanjungan, kesalahan dan penghargaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Gaya Demokratis

   Gaya kepemimpinan ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi.

Pemimpin yang demokratis menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

3. Gaya Laissez faire

Gaya kepemimpinan ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. Pada tipe kepemimpinan ini praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan."

Menurut Sutarno (2012: 80) gaya kepemimpinan memiliki beberapa jenis, yaitu:

1. "Gaya Kepemimpinan Transaksional

   Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin berfokus pada pertukaran yang terjadi antara pemimpin dengan pengikut. Jadi pertukaran dilakukan berupa promosi, membayar dan memberi bonus untuk pekerjaan yang dilakukan oleh pengikut.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

   Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin melibatkan pengikut secara keseluruhan dan bukan memaksa apa yang ia ditawarkan. Dalam gaya

transformasional ini pemimpin berfokus pada potensi pengikut sehingga mereka dapat membentuk hubungan untuk mencapai kedua tujuan sekaligus, yaitu tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

3. Gaya Kepemimpinan Otokratis

   Kepemimpinan otokratis sangat tidak disukai karena dapat menyebabkan banyak masalah antara pemimpin dan pengikut. Hal ini karena semua keputusan dibuat oleh pemimpin dan dikenakan pada para pengikut tanpa membiarkan oposisi atau pertanyaan. Tapi dalam situasi di mana keputusan harus dibuat cepat, kepemimpinan otokrasi dapat digunakan.

4. Gaya Kepemimpinan Demokratis

   Dalam gaya ini pemimpin akan memastikan bahwa setiap orang yang dipengaruhi oleh keputusan tersebut memiliki input atau mengatakan apa yang harus mereka lakukan. Meskipun gaya ini lebih disukai, mengelola ide semua orang bisa sulit dan beberapa mungkin merasa kecewa jika ide-ide mereka tidak diperhitungkan.

5. Gaya Kepemimpinan *Non-Intervention* atau *Laissez faire*

   Kepemimpinan ini digunakan ketika pemimpin memastikan bahwa pengikutnya mampu dan termotivasi untuk melakukan semua tepat waktu dan efektif tanpa pengawasan yang ketat. Kadang-kadang jenis kepemimpinan ini cenderung terjadi ketika pemimpin sedang malas atau sibuk dalam sesuatu urusan yang lain."

Menurut Adeh Ratna Komala dan Wati Aris Astuti (2015) gaya kepemimpinan terdiri dari :

1. *Directive Style*

   Gaya kepemimpinan dengan memberikan arah/petunjuk kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas.

2. *Supportive style*

   Gaya kepemimpinan dengan memperhatikan kepedulian terhadap bawahan.

3. *Partisipative style*

   Gaya kepemimpinan dengan meminta suara bawahan dalam pengambilan keputusan.

4. *Achievment-oriented Style*

   Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dengan cara memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut H. Suwanto (2011 :157) macam – macam gaya kepemimpinan antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Direktif

   Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. Gaya Kepemimpinan Supportif

   Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

   Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

   Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan menurut H. Suwanto (2011:157) yaitu :

1) Gaya Kepemimpinan Direktif
2) Gaya Kepemimpinan Supportif
3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif
4) Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi

2.1.2 Sistem Perpajakan

2.1.2.1 Pengertian Sistem Perpajakan

Siti Kurnia Rahayu (2010: 75) mengatakan bahwa :

> "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".

Adapun menurut Resmi (2014: 17) mengenai system perpajakan mengemukakan bahwa :

> "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".

Menurut Simanjuntak dan Mukhlis (2012: 106) mendefinisikan system perpajakan sebagai berikut:

> "Sistem perpajakan merupakan kebijakan yang dimaksudkan untuk lebih mengefisienkan dan mengefektifkan pemungutan pajak dalam kerangka meningkatkan penerimaan negara dari sektor pajak yang tetap memberikan keadilan dan kepastian hukum dalam mewujudkan kepercayaan masyarakat. Dengan demikian sistem penetapan pajak dapat mendukung upaya pemerintah dalam optimalisasi kebijakan fiskal".

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem perpajakan adalah gabungan antara kebijakan pajak (*Tax Policy*), undang-undang pajak (*Tax Law*) dan administrasi perpajakan (*Tax Administration*) yang saling berkaitan dan berhubungan satu sama lain untuk mencapai tujuan negara dalam memperoleh target penerimaan pajak dan tata cara untuk memberikan keadilan, meningkatkan pelayanan kepada wajib pajak, meningkatkan kepastian dan penegakan hokum dan meningkatkan professional aparatur perpajakan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Sistem Perpajakan

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem perpajakan dapat dilihat dari pengembangan konsep menurut Simanjuntak dan Mukhlis (2012:106) sebagai berikut:

1) Pemungutan pajak.
2) Keadilan dan kepastian hukum.
3) Sistem penetapan pajak.

2.1.2.3 Sistem Pemungutan Pajak

Menurut Rosdiana dan Irianto (2012:106) pemungutan pajak merupakan tujuan utama administrasi pajak dan yang menjadi alasan mengapa adanya administrasi pajak. Dalam pemungutan pajak, ada tiga teknik yang secara teoritis dapat diterapkan yaitu s*elf assessment system, official assessment system*, *hybrid system*/semi *self assessment system* yang merupakan rekontruksi pembagian teknik pemungutan pajak, yaitu:

1) Wajib pajak menentukan sendiri jumlah pajak yang terutang sesuai dengan ketentuan undang-undang.
2) Ada kerja sama antara wajib pajak dengan fiskus.
3) Fiskus menentukan jumlah pajak yang terutang.

A. *Self Assessment System*

Dalam sistem *self assessment*, wajib pajak sendiri yang menghitung, menetapkan menyetor dan melaporkan pajak yang terutang. Dalam sistem ini, fiskus hanya berperan untuk mengatasi, seperti misalnya melakukan penelitian apakah Surat Pemberitahuan (SPT) telah diisi dengan lengkap dan semua lampiran sudah disertakan, juga meneliti kebenaran perhitungan dan penulisan.

B. *Official Assessment System*

Berbeda dengan sistem *self assessment*, dalam sistem *official assessment* fiskus yang berperan aktif dalam menghitung dan menetapkan besarnya pajak

yang terutang. Berdasarkan surat ketetapan yang diterbitkan fiskus, wajib pajak membayar pajak yang terutang tersebut.

C. *Hybrid System/*Semi *Self Assessment System*

Hibridisasi antara *self assessment system* dan *official assessment* semakin berkembang pesat sejak diperkenalkannya teknik pemotongan atau pemungutan pajak yang populer disebut *witholding tax*. Sistem *witholding* mempunyai dua kelebihan, yaitu yang pertama memebrikan kontribusi yang signifikan terhadap penerimaan negara. Dalam *witholding system*, pihak ketiga (yang "dekat" dengan wajib pajak) yang wajib menghitung, menetapkan, menyetorkan dan melaporkan pajak yang sudah dipotong atau dipungut tersebut. Kedua, sistem *witholding* relatif mudah dilaksanakan dan dapat mengurangi *administrative cost* yang harus dikeluarkan oleh pemerintah, terlebih jika sumber daya otoritas perpajakan terbatas. Dalam sistem ini, fiskus hanya fokus pada pengawasan atas kepatuhan pemotong pajak jumlahnya pasti lebih sedikit dibanding pegawai/buruh.

Menurut Abuyamin (2012:15) sistem pemungutan pajak terbagi bagi menjadi tiga yaitu:

1) *Official Assessment System*

Official Assessment System adalah suatu sistem pemungutan pajak yang berdasarkan UU pemerintah (fiskus) diberi wewenang untuk menentukan besarnya pajak yang terutang. Ciri *Official Assessment System* yaitu:

A. Wewenang untuk menentukan besarnya pajak yang terutang ada pada fiskus.

B. Wajib pajak bersifat menunggu (pasif).

C. Utang pajak yang harus dibayar ole WP timbul setelah diterbitkannya surat ketetapan pajak (SKP) oleh fiskus.

2) *Self Assessment System*

Self Assessment System adalah suatu sistem pemungutan pajak yang berdasarkan UU memberikan kepercayaan kepada WP untuk melaksanakan hak dan kewajibannya dibidang perpajakan. Ciri *Self Assessment System* yaitu:

A. WP menghitung dan memperhitungkan sendiri pajak yang harus dibayar/pajak yang terutang.

B. WP membayar/menyetor sendiri pajak yang harus dibayar/pajak yang terutang ke bank atau Kantor Pos.

C. WP melaporkan sendri pajak yang harus yang dibayar/pajak yang terutang.

D. Pemerintah (fiskus) mengawasi pelaksanaan hak dan kewajiban WP di bidang perpajakan.

3) *With Holding System*

With Holding System adalah suatu sistem pemungutan pajak yang berdasarkan UU memberi kepercayaan/wewenang kepada pihak ketiga (bukan pemerintah dan bukan WP yang bersangkutan) untuk memotong

atau memungut pajak yang wajib dipotong/dipungut dari WP yang wajib membayarnya. Pihak ketiga wajib menyetorkan hasil pemotongan/pemungutan pajak tersebut. Ciri *With Holding System* yaitu:

A. Pemotongan/pemungutan pajak dilakukan oleh pihak ketiga (bukan pemerintah/bukan fiskus).
B. Pemotong/pemungut pajak wajib menyetorkan hasil pemotongan/pemungutan pajak tersebut.
C. Pemerintah (fiskus) mengawasi pelaksanaan pemotongan/pemungutan dan penyetoran oleh pihak ketiga.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Hamzah B. Uno (2012: 34) definisi dari kinerja adalah sebagai berikut :

> "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."

Menurut Wibowo (2013: 2) menyatakan bahwa kinerja adalah :

> "Tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan serta hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi."

Sedangkan pengertian Kinerja Pegawai menurut Deddy Mulyadi (2010) adalah:

> "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan/organisasi".

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai merupakan kinerja catatan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

2.1.3.2 Kriteria Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2013: 102-105) kriteria yang digunakan untuk pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

   Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan dating. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.

2. Standar

   Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan Balik

   Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

   Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

   Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan

6. Motif

   Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang umtuk melakukan sesuatu. Dengan diketahui motif maka bisa memberikan motivasi kepada pekerja untuk pencapaian tujuan.

7. Peluang

   Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Dengan adanya peluang, pekerja bisa mendapatkan tugas dengan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut Bernandin & Russell dalam Muizzuddin (2014) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut :

1) *"Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5) *Cooperation* (kerja sama): kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6) *Dependability* (ketergantungan)*:* kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8) *Personal Qualities* (kualitas personal)*:* menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi."

Menurut Fadel (2009: 195) beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

a). Pemahaman terhadap topoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b). Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c). Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan atau mengikuti metode kerja yang ada

d). Keakuratan kerja

Dalam mengerjakann tugas tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas tersebut karyawan juga harus teliti dan melakukan pengecekan ulang dalam setiap pengerjaan tugasnya.

e). Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan pimpinan seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator yang digunakan pada kinerja pegawai yaitu menurut Fadel (2009: 195) adalah sebagai berikut :

a) Pemahaman terhadap tupoksi
b) Inovasi
c) Kecepatan Kerja
d) Keakuratan Kerja
e) Kerjasama

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 Irham Fahmi (2013: 98) peran dan fungsi pimpinan dalam mendukung pengambilan keputusan yang terbaik bagi organisasi menjadi penting, dimana dengan keputusan yang dibuat tersebut ia mampu mendorong pembentukan kinerja yang dicita-citakan, termasuk tentunya dengan mengarahkan para pegawai agar bekerja dalam mewujudkan cita-cita tersebut. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja

bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Menurut Rusman (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.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien dan jika gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan keadaan pegawai maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

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.

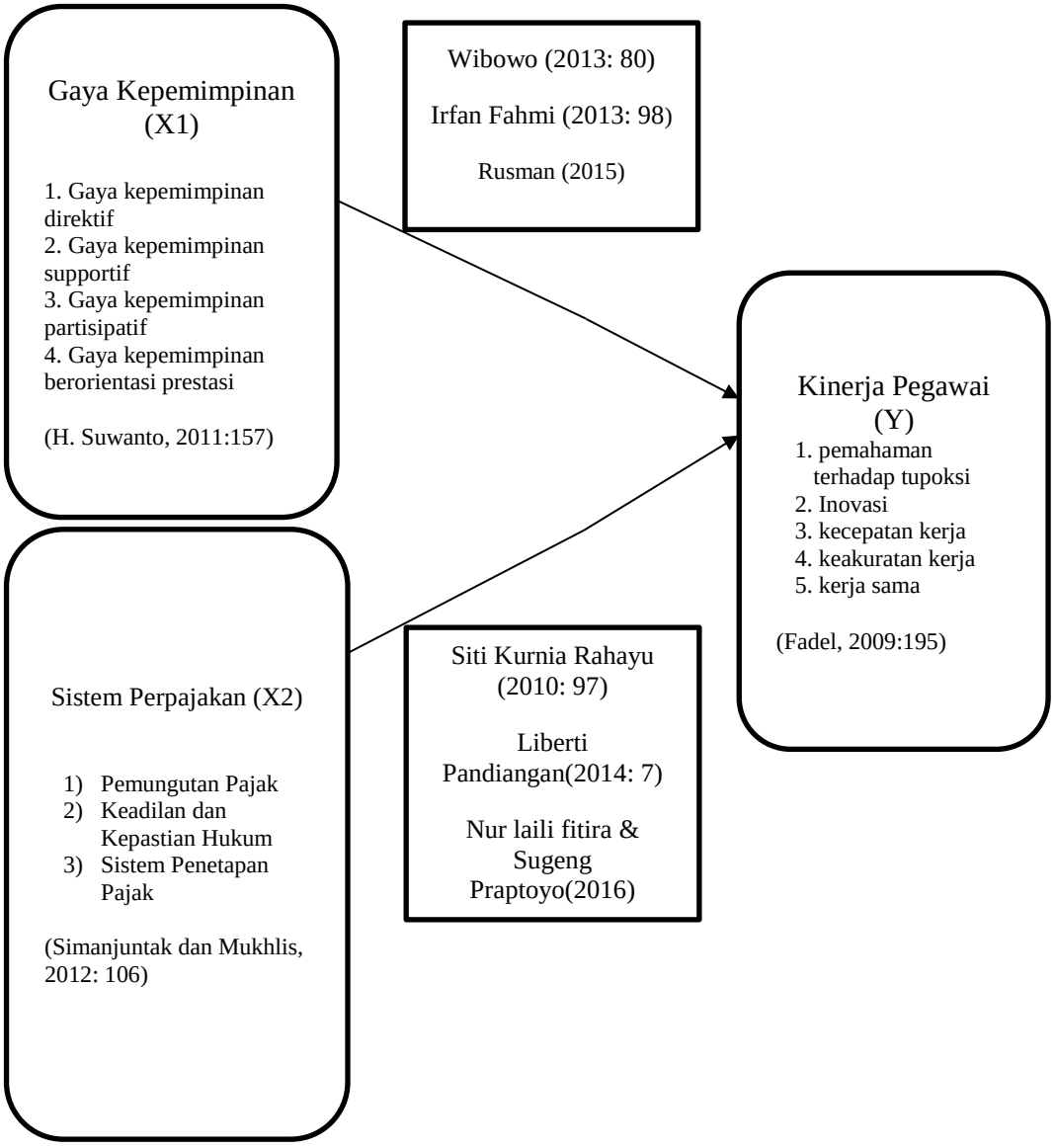
Menurut Liberti Pandiangan (2014: 7), menyebutkan bahwa tujuan administrasi perpajakan modernisasi merupakan perbaikan untuk memperbaiki sistem yang sudah ada dengan tujuan agar tercapainya tingkat kepatuhan wajib pajak, tingkat kepercayaan wajib pajak, serta tercapainya tingkat produktivitas pegawai pajak yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

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.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem perpajakan berdasarkan reformasi perpajakan saat ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan semakin baiknya sistem yang ada semakin baik pula kinerja pegawai.

Gambar 2.1

Skema Paradigma Penelitian



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 pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara dari penelitian sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Sistem Perpajakan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai