

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak

¹Dedi Sugianto, ²Juli Alfiani, ³Rahmadi, ⁴Eka Sari

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 18 Nov 2020

Revised: 13 Dec 2020

Accepted: 30 Dec 2020

*Corresponding Author:

Dedi Sugianto, Program
Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Sumatera
Utara

Email:

dedisugianto@gmail.com

Abstrak: Pajak bagi pemerintah tidak hanya merupakan sumber pendapatan, tetapi juga merupakan salah satu variabel kebijaksanaan yang digunakan untuk mengatur jalannya perekonomian. Adapun masalah penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama medan belawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai = 0,430. Pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja = $(0,164) \times (0,486) = 0,079$. Total pengaruh = $0,430 + 0,079 = 0,509$. Hasil mediasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih tinggi dari pada pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai meski pengaruh mediasinya relatif lemah.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi kerja, Pelayanan pajak.

PENDAHULUAN

Pajak merupakan sumber utama penerimaan negara disamping penerimaan dari sumber migas dan non migas. Optimalisasi penerimaan pajak dikarenakan semakin meningkatnya kebutuhan dana pembangunan. Pajak bagi pemerintah tidak hanya merupakan sumber pendapatan, tetapi juga merupakan salah satu variabel kebijaksanaan yang digunakan untuk mengatur jalannya perekonomian. Menurut Siti (2012) pada prinsipnya pajak bahwa iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan Undang-Undang (yang dapat dipaksakan) dengan tidak mendapatkan jasa timbal balik (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan digunakan untuk membayar pengeluaran umum. Lebih lanjut Dwi (2012) mengemukakan bahwa pajak adalah kewajiban untuk menyerahkan sebagian dari kekayaan kepada negara disebabkan oleh suatu keadaan, kejadian, dan perbuatan yang memberikan kedudukan tertentu, tetapi bukan sebagai hukuman, menurut peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, serta dapat dipaksakan, tetapi tidak ada jasa balik dari negara secara langsung, untuk memelihara kesejahteraan umum.

Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Hasibuan, 2002). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas perkerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

Kepemimpinan yang andal sangat dibutuhkan organisasi demi mencapai tujuannya, karena gaya kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Jadi keberhasilan dalam pencapaian sasaran organisasi sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Karena tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Muluk, 2005).

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangatlah dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai sumberdaya (*resources*) yang ada dalam suatu Instansi, dengan kata lain untuk mewujudkan tercapainya tujuan tersebut maka dapat dilihat dari kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Instansi kepada pegawainya. Instansi dituntut untuk dapat mengelola sumberdaya manusia menjadi tenaga kerja yang efektif serta dapat mengarahkan sumberdaya manusia yang tersedia menuju kearah tujuan Instansi. Fungsi Gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu peran pemimpin adalah untuk mengajak bawahannya mau memberikan pengabdianya dalam pencapaian tujuan organisasi, sesuai dengan gaya kepemimpinan bawahan secara maksimal. Dengan kata lain, bahwa Gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau suatu usaha.

Dengan motivasi dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2005). Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penghitungan variable dan populasi terkait. Dimana lokasi penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Jalan KL Yos Sudarso Km 8,2 Medan-20241. Objek penelitian ini adalah kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi sebagai variabel independent dan motivasi, kinerja pegawai sebagai variabel dependent. Adapun populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang berjumlah 111 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan teori Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N e^2 + 1}$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti dan peneliti memilih 1%).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 111 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$\frac{111}{111 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = \text{—————}$$

= 52 orang

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner/Angket Penelitian yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan/angket penelitian sesuai dengan data yang diinginkan kepada para responden yang berjumlah 107 orang.
2. Studi Perpustakaan, yaitu memperoleh data pendukung dalam penelitian ini berdasarkan pada buku–buku, karya ilmiah yang relevan terhadap penelitian.
3. Pengukuran Instrumen yaitu pengukuran instrume menggunakan skala likert's.

Teknik Analisis Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan program SPSS, dan untuk uji validitas dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation*.

b. Uji Reliabilitas

Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS, menurut Priyatno (2012) menyebutkan metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala. Santosa (2005:112) mengatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

d. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi

Dalam penelitian ini digunakan tiga jenis analisis regresi yaitu regresi berganda dan *hierarchical regression* yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Regresi Berganda

Menguji pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4I + e$$

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

β_0	= Konstanta
$\beta_{1,2,3}$ dan 4	= Koefisien Regesi
X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Komitmen organisasi
X_3	= Budaya organisasi
I	= Motivasi
e	= Pengaruh Variabel lain

2. Menguji pengaruh kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dengan persamaan sebagai berikut :

$$I = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

I	= Motivasi
β_0	= Konstanta
$\beta_{1,2}$ dan 3	= Koefisien Regesi
X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Komitmen organisasi
X_3	= Budaya organisasi
e	= Pengaruh Variabel lain

3. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi satu atau beberapa variabel terhadap variabel lain.

$$F = \frac{R^2(K - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan:

F	= Uji F
R^2	= Koefisien Determinan
K	= Jumlah Variabel
n	= Jumlah Responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
	5	4	3	2	1	
1. KP1	23,1	73,1	3,8	0	0	100
2. KP2	25,0	71,2	3,8	0	0	100
3. KP3	21,2	71,2	7,7	0	0	100
4. KP4	23,1	57,7	19,2	0	0	100
5. KP5	28,8	57,7	13,5	0	0	100
6. KP6	17,3	73,1	9,6	0	0	100

7.	KP7	30,8	69,2	0	0	0	100
8.	KP8	30,8	69,2	0	0	0	100
9.	KP9	32,7	57,7	9,6	0	0	100
10.	KP10	30,8	59,6	9,6	0	0	100
1.	K1	26,9	71,2	1,9	0	0	100
2.	K2	25,0	69,2	5,8	0	0	100
3.	K3	21,2	59,6	19,2	0	0	100
4.	K4	23,1	57,7	19,2	0	0	100
5.	K5	30,8	69,2	0	0	0	100
6.	K6	28,8	69,2	1,9	0	0	100
7.	K7	19,2	69,2	11,5	0	0	100
8.	K8	21,2	67,3	11,5	0	0	100
9.	K9	21,2	71,2	5,8	1,9	0	100
10.	K10	21,2	73,1	5,8	0	0	100

1. Jawaban responden mengenai hasil penilaian kinerja pegawai selama ini dapat dijadikan tingkat ukuran berhasil tidaknya kinerja pegawai sebanyak 30,8% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 69,2%.
2. Jawaban responden mengenai pegawai tidak melakukan pekerjaan lain dalam waktu jam kerja sebanyak 32,7% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 57,7% dan kurang setuju sebanyak 9,6%.
3. Jawaban responden mengenai perhatian pimpinan kepada pegawai akan meningkatkan kinerjanya sebanyak 30,8% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 59,6% dan kurang setuju sebanyak 9,6%.
4. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu memberikan instruksi pekerjaan secara jelas dan spesifik sebanyak 26,9% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 71,2% dan kurang setuju sebanyak 1,9%.
5. Jawaban responden mengenai pimpinan mendelegasikan secara keseluruhan keputusan yang diambil pegawai sebanyak 25,0% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 69,2% dan kurang setuju sebanyak 5,8%.
6. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu mengawasi penyelesaian tugas pegawai sebanyak 21,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 59,6% dan kurang setuju sebanyak 19,2%.
7. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu mendukung kemajuan pegawai sebanyak 23,1% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 57,7% dan kurang setuju sebanyak 19,2%.
8. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu memberikan wewenang kepada pegawai sebanyak 30,8% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 69,2%.
9. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu membuat aturan/prosedur yang harus ditaati dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 28,8% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 69,2% dan kurang setuju sebanyak 1,9%.

10. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu memperhatikan ke sejahteraan pegawai sebanyak 19,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 69,2% dan kurang setuju sebanyak 11,5%.
11. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu memudahkan dan mendukung upaya bawahan dalam penyelesaian pekerjaan sebanyak 21,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 67,3% dan kurang setuju sebanyak 11,5%.
12. Jawaban responden mengenai pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dan berprestasi lebih baik sebanyak 21,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 71,2%, kurang setuju sebanyak 5,8% dan tidak setuju sebanyak 1,9%.
13. Jawaban responden mengenai pimpinan memberikan pujian ketika pegawai berhasil menyelesaikan pekerjaannya sebanyak 21,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 73,1% dan kurang setuju sebanyak 5,8%.

Uji Kualitas Data

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1) K1	0.611	0.273	Valid
2) K2	0.487	0.273	Valid
3) K3	0.632	0.273	Valid
4) K4	0.450	0.273	Valid
5) K5	0.536	0.273	Valid
6) K6	0.768	0.273	Valid
7) K7	0.518	0.273	Valid
8) K8	0.401	0.273	Valid
9) K9	0.722	0.273	Valid
10) K10	0.457	0.273	Valid
1. KP1	0.463	0.273	Valid
2. KP2	0.677	0.273	Valid
3. KP3	0.561	0.273	Valid
4. KP4	0.603	0.273	Valid
5. KP5	0.535	0.273	Valid
6. KP6	0.598	0.273	Valid
7. KP7	0.706	0.273	Valid
8. KP8	0.635	0.273	Valid
9. KP9	0.434	0.273	Valid
10. KP10	0.580	0.273	Valid

Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.722	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.731	0.6	Reliabel
			Reliabel
			Reliabel

Dari data tabel 5.6 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan 1

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.715	3	104.238	17.247	.000 ^b
	Residual	290.112	48	6.044		
	Total	602.827	51			

Berdasarkan uji F persamaan 1 atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 17,247 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa fasilitas kerja dan kepemimpinan sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yakni $17,247 > 2,80$. Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat dianalisis sebagai berikut ini:

Uji Hipotesis 1

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 1,354 dan nilai signifikansi sebesar 0,182. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 5% maka hipotesis (H1) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai/memiliki kepemimpinan yang lengkap tidak mampu memotivasi pegawai dalam bekerja.

Hasil Analisis Mediasi

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai = 0,430. Pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja = $(0,164) \times (0,486) = 0,079$. Total pengaruh = $0,430 + 0,079 = 0,509$. Hasil mediasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih tinggi dari pada pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai meski pengaruh mediasinya relatif lemah.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh tersebut menunjukkan jika kepemimpinan diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, maka tidak akan meningkatkan motivasi kerja. Artinya bahwa kepemimpinan belum memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan.

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis t hitung $< t$ -tabel ($1,354 < 2,011$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%.
2. Nilai F -hitung $> F$ tabel ($21,751 > 2,57$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Sunar Prasetyono. 2012. Buku Pintar Pajak. Jakarta: Laksana
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akasara
- Muluk, M.R.K. 2005. Budaya Organisasi Pelayanan Publik, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan* 08 (1) : 8-20
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20. Yogyakarta: Andi.
- Schuler Randal S and Jackson Susan E, alih bahasa Prawira Hie. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Santoso, S. 2015. SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Siti Resmi. 2012. Perpajak, Teori dan Praktek. Jakarta: Salemba Empat

