

## ANALISIS FAKTOR--FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PENYULUHAN KONSULTASI PERPAJAKAN (PK2PK) LUBUK BASUNG

*Analysis Of Factors-Factors Affecting Employee Performance At The Tax Consultation Service Office (PK2PK) Lubuk Basung*

**Yeneri Paramita; Agussalim Mangguluang; Novi Yanti**

Fakultas Ekonomi, Universitas Eka Sakti Padang

[Yeneriparamita269@gmail.com](mailto:Yeneriparamita269@gmail.com), [agussalim20042017@gmail.com](mailto:agussalim20042017@gmail.com), [dienqu955@gmail.com](mailto:dienqu955@gmail.com)

### ABSTRAK

Instansi Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung sebagai salah satu institusi pemerintah yang mengemban tugas untuk melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan Wajib Pajak di bidang Pajak Penghasilan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Faktor--Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pelayanan pajak Lubuk Basung sebanyak 46 orang dan sampel sebanyak 45 orang. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian adalah : (1) Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung. (2) Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung. (3) Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung, (4) Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung secara simultan. (5) Koefisien determinasi kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,632 hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung adalah 63,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 36,8% seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya.

Kata Kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja

### ABSTRACT

Tax Consultation Extension Service Agency (PK2PK) Lubuk Basung as one of the government institutions that has the task to carry out counseling, services, and supervision of taxpayers in the field of Income Tax. The purpose of the study was to determine the factors that influence employee performance in the tax advisory service office (PK2PK) Lubuk Basung. Data collection methods are Field Research (Field Research) and Library Research (Library Research). Types and sources of data are primary data and secondary data. The population of this study were all employees of the Lubuk Basung tax service office as many as 46 people and a sample of 45 people. The method of analysis used multiple linear regression analysis. The results of the research are: (1) The variable of work motivation partially has a positive and significant effect on the performance of employees at the Tax Consultation Counseling Service (PK2PK) Lubuk Basung office. (2) The variable of work discipline partially has a positive and significant effect on the performance of employees at the Lubuk Basung Tax Consultation Extension Service (PK2PK) office. (3) The leadership style variable partially has a positive and significant effect on employee performance at the Lubuk Basung Tax Consulting Extension Service (PK2PK) office, (4) Variables of work motivation, work discipline and leadership style have a positive and significant effect on employee performance in the Extension Service office. Tax Consultation (PK2PK) Lubuk Basung simultaneously. (5) The coefficient of determination of employee performance at the Lubuk Basung Tax Consulting Counseling Service (PK2PK) office is indicated by the Adjust R Square value of 0.632, this means that the contribution of work motivation, work discipline and leadership style jointly affects employee performance in the Service office. Tax Consultation Extension (PK2PK) Lubuk Basung is 63.2% while the rest is influenced by other variables by 36.8% such as compensation, work environment and others.

Keywords: work motivation, work discipline, leadership style and performance

## PENDAHULUAN

Pada Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung dinilai kinerja Pegawainya dinilai masih rendah karena belum dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi hal ini terlihat dari hasil wawancara langsung dengan kepada bagian kepegawaian dimana capaian kinerja pegawai pada tahun 2021 sebesar 86,1% data ini memperlihatkan masih belum mencapai 100% kinerja pegawai, dimana pada tahun sebelumnya capaian kinerja pegawai adalah sebesar 84,6%.

Hasil wawancara peneliti pada Kantor PK2PK Lubuk Basung dengan Ibu Ririn Bagian Kepegawaian, hasil wawancara memperlihatkan masih rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja hal ini terlihat dari kuantitas kerja karyawan dalam beberapa bulan terakhir tidak mencapai target selain itu dari segi kualitas, hasil kerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan, banyak pegawai sering terlambat dalam menyerahkan pekerjaannya, dan rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja hal ini terlihat pegawai bersifat menunggu perintah dulu dari atasan dalam melakukan pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, para ahli menyebutkan bahwa ada beberapa yaitu faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja (Mangkunegara, 2017:88). Selain itu Simanjuntak (2017:58) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan sarana prasarana yang diterima pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong, menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat melaksanakan tugas – tugas dengan baik di dalam lingkup perusahaan. Wawancara langsung yang peneliti lakukan dengan Ibu Ririn Bagian Kepegawaian ditemukan permasalahan berkenaan dengan motivasi kerja pegawai dimana (1) masih rendahnya kebutuhan berprestasi pegawai hal ini terlihat dari rendahnya persaingan antara sesama pegawai, (2) masih rendahnya kebutuhan akan kekuasaan hal ini terlihat dari rendahnya keinginan pegawai akan kekuasaan pada institusi, (3) rendahnya kebutuhan pegawai dalam berafiliasi hal ini terlihat dari rendahnya keinginan pegawai dalam membina hubungan sosial dengan orang lain.

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Hasibuan (2016:33) disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan, semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian pada variabel disiplin juga telah dijelaskan di atas bahwa disiplin kerja juga merupakan suatu unsur penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas kerja sebab kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat merugikan instansi atau perusahaan.

Penerapan disiplin di kantor PK2PK Lubuk Basung salah satunya yaitu peraturan yang diberlakukan, misalnya seorang pegawai yang terlambat masuk kerja tanpa alasan yang jelas, keterlambatan tersebut merupakan kurang patuhnya terhadap peraturan yang berlaku. Oleh karena itu pegawai yang kurang patuh karena terlambat masuk kerja pada tahap awal akan diberikan SP (Surat Peringatan) satu dan apabila tidak mengindahkan peringatan tersebut dengan masih tidak mematuhi peraturan maka akan diberikan surat peringatan berikutnya. Dengan demikian, peraturan-peraturan yang diterapkan di instansi tersebut merupakan suatu motivasi atau dorongan untuk para pegawai agar lebih tepat waktu dan tekun dalam melakukan

pekerjaannya. Adapun data pendukung mengenai disiplin kerja pegawai Kantor PK2PK Lubuk basung dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tingkat kehadiran Pegawai Kantor PK2PK Lubuk Basung  
Pada Bulan Januari – Maret, 2022**

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total Pegawai Tidak Hadir	Total Pegawai	Persentase
Januari	6	5	7	18	46	39,1
Februari	2	7	5	14		30,4
Maret	3	11	8	22		47,8

Sumber: Kantor (PK2PK) Lubuk Basung, 2022

Berdasarkan tabel diatas penulis mengambil sampel 3 Bulan pada tahun 2022, dalam tabel tersebut menunjukkan tingkat absensi pegawai Kantor PK2PK Lubuk Basung yang tidak hadir hampir terus meningkat setiap bulannya. Pegawai yang tidak hadir dengan alasan izin sangat dominan dibandingkan dengan pegawai yang tidak hadir dengan alasan sakit dan tanpa keterangan. Dalam hal ini persentase sangat tinggi di bulan maret sebesar 47,8%, bulan Januari sebesar 39,1% dan Februari sebesar 30,4%. Tentunya organisasi sangat mengharapkan tingkat ketidakhadiran yang rendah atau bahkan tidak adanya pegawai yang absen dalam setiap bulannya dan mengharapkan kinerja yang meningkat sehingga tujuan-tujuan dari organisasi dapat tercapai, kurangnya disiplin kerja tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja.

Wawancara langsung yang peneliti lakukan dengan 10 orang pegawai ditemukan permasalahan berkenaan dengan gaya kepemimpinan yaitu : (1) sebagian besar 7 orang (70%) pegawai mengatakan kurangnya kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan, (2) 6 orang pegawai (60%) mengatakan pimpinan tidak melakukan motivasi terhadap bawahan dalam bekerja, (3) sebagian pegawai mengatakan (50%) atasan kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja dan (70%) kurangnya pimpinan secara langsung dalam membimbing bawahan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut beberapa peneliti terdahulu dalam mengukur kinerja pegawai menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018: 1), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pendidik Yayasan Marvin. Penelitian lain oleh Effendy (2020.: 264–276) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK) baik secara parsial maupun simultan

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk menggunakan variabel tersebut dalam mengukur kinerja pegawai oleh karena itu penulis mengambil judul skripsi **“Analisis Faktor--Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung”**.

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung ?
3. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung ?

4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung ?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:35) mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moral dan etika. Menurut Nawawi (2016:44) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator sebagaimana menurut (Mas'ud, 2014:224) :

- a. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. .
- b. Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.
- c. Keandalan adalah probabilitas suatu komponen atau sistem untuk melakukan fungsi yang ditentukan dalam periode waktu tertentu di bawah kondisi yang dirancang untuk beroperasi.
- d. Inisiatif adalah langkah-langkah yang dilakukan pegawai dalam mengerjakan tugas yang sulit. Inisiatif juga merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya
- e. Kerajinan adalah keaktifan pegawai dalam bekerja. Kerajinan adalah keaktifan karyawan dalam bekerja

### Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut Handoko (2017:33) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Nawawi (2016:77) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2017:93) sebagai berikut :

#### 1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

#### 2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

#### 3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

#### 4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

#### 5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2015:278) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis

maupun tidak, mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Saydam (2015:117) disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masalah disiplin selalu berkaitan dengan ketaatan terhadap tata tertib. Ketaatan karena takut bukan merupakan disiplin yang baik. Disiplin yang baik timbul dari dalam diri seseorang karena kesadarannya akan disiplin tersebut. Hasibuan (2017:88) menilai disiplin dengan menggunakan indikator-indikator berikut:

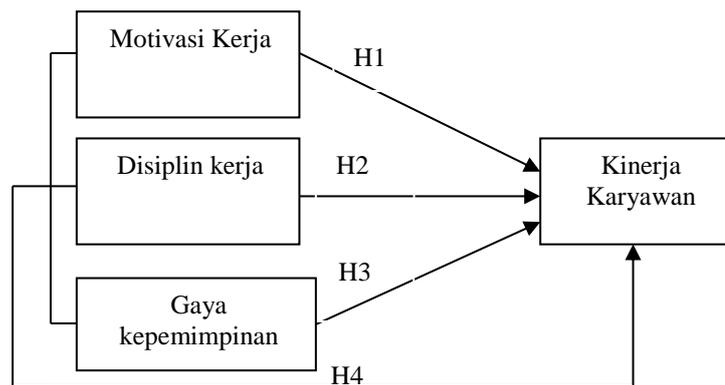
- a. Tanggung jawab terhadap tugas. Seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Dalam arti seorang karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan pekerjaannya.
- b. Ketepatan dalam melaksanakan tugas. Karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan, dan hasil kerja karyawan sesuai dengan instruksi pimpinan.
- c. Ketaatan pada peraturan organisasi. Karyawan memegang teguh peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tidak menyeleweng atau menentang dari peraturan yang telah ditetapkan. Peraturan dan tata tertib yang tertulis atau tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya
- d. Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan. Seorang karyawan harus bisa menghormati dan menghargai peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Karyawan mentaati peraturan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tanpa ada paksaan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Sembiring, 2018:66). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Kartono, 2017:55). Indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut Kartono (2017:62) :

1. Mempengaruhi bawahan. Kemampuan seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sesuai tupoksinya.
2. Memotivasi bawahan. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan mengarahkan bawahan Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Membimbing bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis Penelitian

- H1. Diduga bahwa secara parsial motivasi kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.
- H2. Diduga bahwa secara parsial disiplin kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.
- H3. Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.
- H4. Diduga Secara Bersama-sama Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung

## Metode Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data Teknik Wawancara, Dokumentasi dan kuesioner. Jenis dan sumber data adalah primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pelayanan pajak Lubuk Basung sebanyak 46 orang. Sampel yang diambil dari penelitian ini menggunakan purposive sampling dimana sampel ini tidak memasukan unsur pimpinan atau kepala kantor yang berjumlah 45 pegawai Kantor Pelayanan Pajak Lubuk Basung. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda dan Koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Hasil rerata variabel kinerja pegawai di PK2PK Lubuk Basung sebesar 4,18 dengan kategori baik artinya kinerja pegawai sudah baik baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, inisiatif dan kerajinan. Pegawai sudah memberikan hasil yang baik dalam bekerja.
2. Hasil rerata variabel motivasi kerja pegawai di PK2PK Lubuk Basung sebesar 4,29 dengan kategori baik artinya pegawai sudah bekerja dengan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Pegawai pada PK2PK Lubuk Basung sudah memiliki motivasi yang baik atas kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan.
3. Hasil rerata variabel disiplin kerja pegawai di PK2PK Lubuk Basung sebesar 3,97 dengan kategori baik artinya pegawai sudah disiplin dalam bekerja dan menyelesaikan

kewajibannya di instansi. Pegawai pada PK2PK Lubuk Basung sudah memiliki disiplin yang tinggi dari aspek tanggung jawab terhadap tugas, kesempatan dalam melaksanakan tugas, kekuatan dalam peraturan organisasi dan kekuatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan.

4. Hasil rerata variabel gaya kepemimpinan di PK2PK Lubuk Basung sebesar 4,01 dengan kategori baik artinya dimata pegawai pimpinan melaksanakan tugas pokoknya dengan baik dan memperhatikan bawahan. Pimpinan pada PK2PK Lubuk Basung memiliki kemampuan dalam mempengaruhi bawahan, memotivasi bawahan, pengarahan terhadap bawahan dan membimbing bawahan.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.389	6.883		3.253	0.002
Motivasi_Kerja	0.334	0.163	0.256	2.052	0.047
Disiplin_Kerja	0.797	0.139	0.648	5.735	0.000
Gaya_Kepemimpinan	0.249	0.107	0.242	2.324	0.025

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22.389 + 0.334X_1 + 0.797 X_2 + 0.249 X_3$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 22.389, artinya jika tidak ada motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan ( $X_1=X_2=X_3= 0$ ) maka nilai kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung adalah sebesar konstanta yaitu 22.389 satuan. Penelitian ini jika tidak ada variabel asi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan maka nilai kinerja konstan sebesar 22.389 satuan.
- b. Koefisien variabel motivasi kerja adalah 0,334, artinya peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung adalah sebesar 0.334 satuan. Hal ini terbukti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.
- c. Koefisien variabel disiplin kerja adalah 0,797, artinya peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung adalah sebesar 0.797 satuan. Hal ini terbukti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.
- d. Koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah 0,249, artinya peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung adalah sebesar 0.249 satuan. Hal ini terbukti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.657	.632	3.672

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung ditunjukkan dengan nilai *Adjust R*

*Square* sebesar 0,632 hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung adalah 63,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 36,8% seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.389	6.883		3.253	0.002
Motivasi_Kerja	0.334	0.163	0.256	2.052	0.047
Disiplin_Kerja	0.797	0.139	0.648	5.735	0.000
Gaya_Kepemimpinan	0.249	0.107	0.242	2.324	0.025

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel motivasi kerja  $2.052 > t$  tabel 1,682 dengan sig  $0,047 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis diterima, disimpulkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.
- Nilai t hitung variabel disiplin kerja  $5.735 > t$  tabel 1,682 dengan sig  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. Sehingga hipotesis diterima, disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.
- Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan  $2.324 > t$  tabel 1,682 dengan sig  $0,025 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima. Sehingga hipotesis diterima, disimpulkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.

### Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1059.977	3	353.326	26.204	.000 <sup>b</sup>
Residual	552.823	41	13.483		
Total	1612.800	44			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 26.204 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ( $df=n-k-1$ )  $df= 45 - 3 - 1 = 41$ , maka nilai F tabel adalah 2,443, maka dapat dilihat F hitung  $> F$  tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima, hal ini berarti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (parsial) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi & Khair (2020: 107–119) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian Tamarindang et al., (2017), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. Penelitian Saputro & Melinda (2021) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018: 1) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Penelitian lain oleh Effendy (2020.: 264–276), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). Penelitian Unik Desthiani (2018: 1–16), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (parsial) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.

Penelitian Unik Desthiani (2018: 1–16), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Saputro & Melinda (2021) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Tamarindang et al (2017), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinann Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (parsial) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.

Penelitian Unik Desthiani (2018: 1–16), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Saputro & Melinda (2021) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Tamarindang et al (2017), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado.

Penelitian lain oleh Effendy (2020.: 264–276), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018: 1) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (simultan) menunjukkan motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018: 1) hasil penetiian ditemukan terdapat Pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Penelitian lain oleh Effendy (2020.: 264–276), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). Penelitian Unik Desthiani (2018: 1–16), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh

positif dan signifikan Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Tamarindang et al., (2017), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. Penelitian Saputro & Melinda (2021) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

## PENUTUP

### Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai analisis faktor--faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung adalah sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.
2. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.
3. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung.
4. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung secara simultan.
5. Koefisien determinasi kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,632 hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung adalah 63,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 36,8% seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya.

### Saran

1. Instansi kantor PK2PK  
Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan agar tercapai kinerja pegawai tinggi dalam bekerja.
2. Variabel disiplin kerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung dalam kategori Baik, Ddiberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja seperti terlambat masuk kerja atau pulang lebih cepat dari jam pulang kerja, keluar dari lokasi pekerjaan untuk kepentingan pribadi tanpa seizin pimpinan atau sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Pemberian sanksi dapat dilakukan dengan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja dan jika tidak diindahkan juga maka perusahaan dapat menjatuhkan sanksi berupa pemecatan.
3. Variabel kinerja pegawai di kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan (PK2PK) Lubuk Basung dalam kategori Baik, oleh sebab itu instansi harus bisa mempertahankan kinerja pegawai dalam bekerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dan disiplin kerja pegawai lebih ditingkatkan
4. Penulis  
Penelitian ini berguna untuk menambah pengalaman, wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan diharapkan dapat mengaplikasikan pengetahuan maupun teori-teori dari ilmu yang dimiliki untuk mengkaji fakta-fakta yang terjadi. Penelitian

ini juga bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil sebuah kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai

5. Peneliti selanjutnya

Sebagai tambahan literatur untuk peneliti selanjutnya dalam meneliti variabel yang sama dengan objek yang berbeda.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Effendy, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS. Vol. 3, No. 3, Mei 2020, 3(3), 264–276.*
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119. ISSN 2623-2634 (Online), 3(1), 107–119.* <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Handoko, Y. (2017). *Implementasi Social and Environmental Disclosure dalam Perspektif Teoritis” Jurnal JIBEKA ,Vol.8 No.2. 8(2).*
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Kartono Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. (2017b). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. ISBN : 979-514-929-6. Bandung.
- Mas’ud. (2014). *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Erlangga.
- Nawawi. (2017). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana.
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sapeni. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta.
- Saputro, V., & Melinda, T. (2021). The Effect of Leadership, Motivation, and Discipline On Employee Performance in The Banglen Layer Farming Industry in The Province in Yogyakarta. *International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship (RMBE), 1(1), 8–15.* <https://doi.org/10.37715/rmbe.v1i1.1945>
- Saydam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan*. Mandar Maju. Bandung.
- Sembiring. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fokus Media.
- Simanjuntak. (2017). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. terjemahan Shobaruddin. Kencana. Jakarta.
- Siswanto. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1599–1606.
- Unik Desthiani. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Vol. 5 No. 1 - Januari 2018*, 5(1), 1–16.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. ISBN, 978-979-769-918-5 . Jakarta.