

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BELAWAN

Oleh:

Hermanto Nainggolan ¹⁾

Yaso Aro Laia ²⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2)}

E-mail:

hermanto@gmail.com ¹⁾

yaso@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership on employee satisfaction. The writer used primer data that make questioner to employee of KPP Pratama Medan Belawan. The obtained data were processed using descriptive analysis, regressin analysis, anda t-test. The result of this research shows that there is a leadership influence (X) on employee job satisfaction (Y); the contribution (contribution) of X to Y was 0.350 units or 35% and the remaining 0.65 units or 65% were influenced by other variables not included in this research. The model of regression is $Y = 17.478 + 0.582X$.

Keywords: *Leadership and Employee Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk mendapatkan tujuan ini, penulis menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dengan membuat kuesioner kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Belawan. Data yang diperoleh tersebut kemudian diolah menggunakan analisis deskriptif, regresi linier sederhana, dan uji-t. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y); sumbangan (kontribusi) X terhadap Y sebesar 0,350 satuan atau 35% dan sisanya 0,65 satuan atau 65% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Model regresi linier yang diperoleh adalah $Y = 17.478 + 0.582X$.

Kata Kunci: *Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Pegawai.*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya dengan memaksimalkan setiap potensinya.

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai

kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kesuksesan seorang pemimpin dalam memimpin itu tidak terlepas dari kepuasan kerja yang diberikan kepada anak buahnya dimana pemimpin terlebih dahulu harus memberikan contoh yang baik dimana harus menunjukkan perilaku yang baik, sehingga bawahan akan mencontoh yang

sebenarnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah agar pemberian izin, cuti pegawai dipermudah, adanya kepercayaan penuh kepada bawahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, adanya pemberian motivasi dan semangat kepada pegawai sehingga pegawai nyaman untuk bekerja, adanya tanggapan atas setiap keluhan pegawai di setiap unit kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti mencoba menyimpulkan bahwa kepuasan kerja Pegawai di KPP Pratama Medan Belawan belum tercapai secara maksimal karena: 1) lokasi kantor yang cukup jauh dari pusat kota. 2) fasilitas kantor yang kurang memadai. 3) ruang kantor yang sempit karena jumlah karyawan yang semakin banyak, 4) adanya persaingan yang tidak sehat dengan sesama pegawai.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam mengenai kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu penulis memilih judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Wirawan (2013:2) kepemimpinan merupakan suatu proses, dapat disamakan dengan proses produksi dalam sistem manajemen produksi. Proses produksi kepemimpinan terdiri dari masukan, proses, dan keluaran kepemimpinan. Veitzal Rivai (2006:7) mengemukakan bahwa, “kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk proses dan keluaran kepemimpinan”.

2.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Thoha

(2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang di kemukakan oleh Veitzhal Rivai (2012:34), yaitu :

1. Fungsi Instruksi
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah.
2. Fungsi Konsultasi
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah.
3. Fungsi Partisipasi
Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi Delegasi
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
5. Fungsi Pengendalian
Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2.1.4 Dimensi Kepemimpinan

Kepemimpinan dibagi ke dalam lima dimensi, yaitu :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
- 2) Kemampuan yang efektivitas
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan

tugas atau waktu

- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

2.2. Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Mc Shance dan Von Glinow (2010:108) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wesson (2011:125) bahwa indikator kepuasan kerja lebih menekankan pada *job satisfaction* yaitu : (1) *Job satisfaction* dengan *job performance*, (2) *Job satisfaction* dengan *organizational commitment*, (3) *Job satisfaction* dengan *customer satisfaction*, (4) *Job satisfaction* dengan *absenteeism*, (5) *Job satisfaction* dengan *turnover*.

2.3. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
Abdillah, 2011	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada Karyawan Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Kepolisian Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)	Hasil dari uji t, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil analisis simultan dengan uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
Lomangaya, 2014	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Karyawan PT. TGA Indonesia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius A. Paulo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transaksional secara positif berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan karyawan yang memiliki pendirian rendah walaupun tidak signifikan.
Anisah, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II	Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) UIP JBT II. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan tersebut adalah sebesar 0,124.

2.4. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan seperti berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir
Sumber : Penelitian 2020

Keterangan :

X = Kepemimpinan

Y = Kepuasan Kerja

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori, kerangka berpikir dapatlah diajukan hipotesis

penelitian yaitu terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Belawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang beralamat di Jalan K.L. Yos Sudarso KM. 8.2 Tanjung Mulia Kota Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus s.d. September 2020.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang berjumlah 98 orang.

Data pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan per Agustus 2020 adalah sebagaimana disajikan dalam tabel 3.1.

Tabel 3.1
Data Pegawai

Kepangkatan	Jumlah orang
Kepala Kantor	1
Kepala Seksi	8
Account Representative	39
Pelaksana	43
Fungsional Pemeriksa Pajak	7
Jumlah	98

Sumber : Data Primer Penelitian (2020)

Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data. Sejumlah sampel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus slovin (Umar, 2005) dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

N = Besar sampel N = Besar populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Dengan populasi (N) sebanyak 98 orang dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5% maka besarnya sampel (n) adalah :

$$n = \frac{98}{98(0.05)^2 + 1} = 78,71$$

Maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 79 orang.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (*independent variable*), yaitu kepemimpinan (X) dan kepuasan kerja (Y). Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah:

a. Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan di dalam penelitian ini terdiri dari

- (1) Kerjasama,
- (2) Efektifitas,
- (3) Pendelegasian tugas

b. Kepuasan kerja

Adapun indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari

- (1) kebutuhan terpenuhi
- (2) promosi
- (3) keamanan kerja
- (4) keadilan, dan
- (5) kerjasama.

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data menurut sifatnya sebagai berikut (Sugiyono, 2003 : 14) :

a. Data Kualitatif

Dalam penelitian ini berupa latar belakang sejarah organisasi, struktur organisasi, dan data-data lain yang diambil dari dokumen organisasi.

b. Data Kuantitatif

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui sumber yang dijadikan sebagai objek penelitian (Umar, 2003 : 56).

b. Data Sekunder

Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku, diperoleh berdasarkan catatan – catatan, yang diperoleh dari internet yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2005 : 62).

3.5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan

cara membuat angket (kuesioner) yang dibagikan kepada pegawai sebagai objek penelitian dengan cara memilih salah satu jawaban pernyataan yang telah dipersiapkan dan penilaian yang dilakukan dengan menggunakan skala Likert.

Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian 1-5 yaitu :

Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju

Skor 3 diberikan untuk jawaban kurang setuju

Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS Versi.22.

3.6. Metode Analisa Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui tingkat kecenderungan dalam penelitian ini digunakan rumus sebagai berikut.

- a. Dihitung skor tertinggi ideal (Stt) dan skor terendah ideal (Str).
- b. Dihitung rata-rata skor ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi), sebagai berikut:

$$Mi = \frac{Stt + Str}{2} \quad \text{dan} \quad SDi = \frac{Stt - Str}{6}$$

dimana:

Stt = Skor tertinggi

Str = Skor terendah

- c. Dari besaran Mi dan SDi yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori kecenderungan sebagai berikut:

1). $>Mi + 1,5 SDi$
kategori

cenderung Sangat Baik

2). $Mi \leq Mi + 1,5 SDi$
kategori

cenderung Baik

3). $M_i - 1,5 SD_i$ s/d M_i
kategori cenderung Cukup
Baik

4). $< M_i - 1,5 SD_i$ kategori
cenderung Kurang Baik

3.6.2 Pengujian Hipotesis

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel
dependen
(kepuasan
kerja
pegawai)

a =

Konstanta

b = Koefisien garis regresi

X = Variabel independen
(kepemimpinan)

3.6.2.2 Uji-t

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

H_a : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

$H_a = 0 \leq R^2 \leq 1$ maka adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a = 0$ maka tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskriptif Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Belawan

Kantor Pelayanan Pajak Medan Belawan semula bernama Kantor Pelayanan Pajak Medan Utara didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor : 94/KMK.01/1994 tanggal 29 Maret 1994 yang kemudian diubah namanya menjadi Kantor Pelayanan Pajak Medan Belawan dengan surat keputusan Menteri Keuangan Nomor : 443/KMK.01/2001 tanggal 23 Juli 2001 dan dengan adanya modernisasi di lingkungan DJP, maka sejak tanggal 27 Mei 2008 berubah nama menjadi **Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan** yang merupakan gabungan dari Kantor Pelayanan Pajak, Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan serta Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa), yang akan melayani PPh, PPN, PBB, BPHTB, serta melakukan pemeriksaan tetapi bukan sebagai lembaga yang memutuskan keberatan. Dengan dikeluarkannya UU.No.28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Restribusi Daerah dan diadakannya modernisasi perpajakan oleh pihak Kementerian Keuangan maka KPP Pratama Medan Belawan tidak lagi memungut PBB dan BPHTB.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Belawan merupakan instansi Pemerintah di lingkungan Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak yang

mengemban tugas meningkatkan penerimaan negara dari sektor pajak. Kantor Pelayanan Pajak Pratama mempunyai tugas melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan wajib pajak di bidang Pajak penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, Pajak Penjualan atas Barang Mewah, Pajak tidak langsung lainnya, Pajak Bumi dan Bangunan serta Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan dalam wilayah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.1.2 Visi dan Misi KPP Pratama Medan Belawan

a. Visi

Menjadi institusi pemerintah yang menyelenggarakan sistem administrasi perpajakan modern yang efektif, efisien, dan dipercaya masyarakat dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi. Dalam rangka mensosialisasikan sasaran pencapaian penerimaan pajak, diperlukan sarana pendukung yang harus di persiapkan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan secara lebih handal. Beberapa sarana pendukung tersebut antara lain adalah peningkatan etika dan moral aparat, penyempurnaan bank data, penyusunan strategi yang tepat, peningkatan kerjasama dengan pihak ketiga yang terkait dan perbaikan sistem informasi yang akurat

b. Misi

Meningkatkan penerimaan Negara melalui pajak, meningkatkan kecepatan pelayanan perpajakan dan informasi yang baik, serta senantiasa memperbaharui diri sesuai perkembangan aspirasi masyarakat dan tertib administrasi.

4.1.3 Nilai-Nilai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Belawan

Untuk mencapai Visi dan Misi diatas maka Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Belawan perlu menganut nilai-nilai sebagai berikut:

1. Prestasi kerja yaitu keinginan seluruh

pegawai untuk mencapai hasil kerja yang baik, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Kepemimpinan yaitu kemampuan seluruh unsur pimpinan untuk menjadi perencana, pembimbing dan pelaksana.
3. Disiplin yaitu sikap dari seluruh pegawai untuk mentaati seluruh ketentuan yang sudah digariskan atau yang sudah disepakati.
4. Integritas yaitu berpikir, berkata, berprilaku, dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Bersikap jujur, tulus, dan dapat dipercaya, serta menjaga martabat dan tidak melakukan hal-hal tercela.
5. Profesionalisme yaitu bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi, mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas dan bekerja dengan hati.
6. Sinergi yaitu membangun dan memastikan hubungan kerjasama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan, untuk menghasikan karya yang bermanfaat dan berkualitas, memiliki sangka baik, saling percaya dan menghormati, serta menemukan dan melaksanakan solusi terbaik.
7. Pelayanan yaitu memberikan layanan yang memenuhi kepuasan pemangku kepentingan yang dilakukan dengan sepenuh hati, transparan, cepat, akurat, dan aman, melayani dengan berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan serta bersikap produktif dan cepat tanggap.
8. Kesempurnaan yaitu senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi dan memberikan yang terbaik, melakukan perbaikan terus menerus serta mengembangkan inovasi dan kreatifitas.

4.1.4 Wilayah Kerja KPP Pratama Medan Belawan

Wilayah kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan terdiri dari 4

kecamatan yaitu:

1. Kecamatan Medan Labuhan
2. Kecamatan Medan Marelan
3. Kecamatan Medan Deli
4. Kecamatan Medan Belawan

4.1.5 Fungsi KPP Pratama Medan Belawan

Dalam melaksanakan tugasnya KPP Pratama Medan Belawan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Pengumpulan, pencarian dan pengolahan data, pengamatan potensi perpajakan, penyajian informasi perpajakan, pendataan objek dan subjek pajak;
2. Penetapan dan penerbitan produk hukum perpajakan;
3. Pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan. Penerimaan dan pengolahan Surat
4. Pemberitahuan, serta penerimaan surat lainnya;
5. Penyuluhan perpajakan;
6. Pelayanan perpajakan;
7. Pelaksanaan pendaftaran Wajib Pajak;
8. Pelaksanaan ekstensifikasi;
9. Pengurangan sanksi pajak.
10. Pelaksanaan pemeriksaan pajak;
11. Pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak;
12. Pelaksanaan konsultasi perpajakan;
13. Pembetulan ketetapan pajak;
14. Pelaksanaan administrasi kantor.

4.1.6 Struktur Organisasi KPP Pratama Medan Belawan

Berikut adalah bagan struktur organisasi KPP Pratama Medan Belawan.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi KPP Belawan
Sumber : KPP Pratama Medan Belawan



4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden dan Deskripsi Penelitian

Dalam penelitian ini karakteristik responden dilakukan untuk mengetahui ciri-ciri responden berdasarkan pangkat, jenis kelamin dan umur.

4.2.1.1. Karakteristik Responden Pangkat

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

Kepangkatan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Kepala Seksi	8	10%
Account Representative	28	35%
Pelaksana	36	46%
Kelompok Fungsional Pemeriksa Pajak	7	9%
Jumlah	79	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 79 orang responden terdapat 8 orang (10%) Kepala Seksi, 28 orang (35%) Account Representative, 36 orang (46%) Pelaksana dan 7 orang (9%) Kelompok Fungsional Pemeriksa. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari pangkat Pelaksana yakni sebanyak 36 orang (46%).

4.2.1.2. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-laki	48	61%
Perempuan	31	39%
Jumlah	79	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 79 orang responden terdapat 48 orang (61%) berjenis kelamin laki-laki.

4.2.1.3. Karakteristik Responden Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (F)	Persentase (%)
>40 tahun	13	16%
30-40 tahun	36	46%
<30 tahun	30	38%
Jumlah	79	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 79 orang responden terdapat 13 orang (16%) berumur lebih besar dari 40 tahun, 36 orang (46%) berumur 30 tahun sampai dengan umur 40 tahun, dan 30 orang (38%) berumur dibawah 30 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berumur 30 tahun sampai dengan umur 40 tahun yakni sebanyak 36 orang (46%) dan masih tergolong usia produktif.

4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Pandangan Responden Tentang Variabel Kepemimpinan (X)

Berdasarkan data sampel dengan responden sebanyak 79 orang, maka hasil analisis secara deskriptif pandangan responden pada variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut.

$$M_i = \frac{Stt + Str}{2} = \frac{(45+22)}{2} = 33,5 \text{ dibulatkan menjadi } 34$$

$$S_{di} = \frac{Stt - Str}{6} = \frac{(45-22)}{6} = 3,8 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

1. $M_i + 1.5 S_{di} = 40$
2. $M_i \text{ s/d } M_i + 1.5 S_{di} = 35-40$
3. $(M_i - 1.5 S_{di}) \text{ s.d } M_i = 28-34$
4. $< M_i - 1.5 S_{di} = 28$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disusun tingkat kecenderungan variabel kepemimpinan dengan menghubungkan hasil uji deskriptif penelitian (lampiran 4) adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Uji Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X)

Rentang	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif (%)	Tingkat Kecenderungan
>40	6	8%	Sangat Baik
35-40	17	22%	Baik
28-34	42	53%	Cukup Baik
<28	14	18%	Kurang Baik
Jumlah	79	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas memperlihatkan bahwa dari 79 responden terdapat 42 responden (53%) menyatakan bahwa kepemimpinan yang sedang berlangsung saat ini dalam tingkat kecenderungan cukup baik. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pandangan responden tentang kepemimpinan di KPP Pratama Medan Belawan dalam kategori **cukup baik**.

b. Pandangan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data sampel dengan responden sebanyak 79 orang, maka hasil analisis secara deskriptif pandangan responden pada variabel kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut.

$$M_i = \frac{Stt + Str}{2} = \frac{(48+25)}{2} = 36,5 \text{ dibulatkan menjadi } 37$$

$$S_{di} = \frac{Stt - Str}{6} = \frac{(48-25)}{6} = 3,8 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

1. $M_i + 1.5 S_{di} = 43$
2. $M_i \text{ s/d } M_i + 1.5 S_{di} = 38-43$
3. $(M_i - 1.5 S_{di}) \text{ s.d } M_i = 31-37$
4. $< M_i - 1.5 S_{di} = 31$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disusun tingkat kecenderungan variabel kepuasan kerja pegawai dengan menghubungkan hasil uji deskriptif penelitian (lampiran 3) adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5 Uji Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Rentang	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif (%)	Tingkat Kecenderungan
>43	6	8%	Sangat Baik
38-43	32	41%	Baik
31-37	27	34%	Cukup Baik
<31	14	18%	Kurang Baik
Jumlah	79	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas memperlihatkan bahwa dari 79 responden terdapat 32 responden (41%) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai yang sedang berlangsung saat ini dalam tingkat kecenderungan baik. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pandangan responden tentang kepuasan kerja pegawai di KPP Pratama Medan Belawan dalam kategori **baik**.

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.6 Model Regresi Linier Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.478	2.954		5.916	0.000
Kepemimpinan	0.582	0.090	0.592	6.444	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai konstanta a sebesar 17,478 dan koefisien regresi kepemimpinan (X) adalah 0,582. Sesuai dengan persamaan umum regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bX$ maka diperoleh hasil regresi linier sederhana pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 17,478 + 0,582X$$

Hasil tersebut menjelaskan jika $X = 0$, maka nilai $Y = 17,478$ yang artinya jika nilai kepemimpinan tidak ada maka nilai kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 17,478. Setiap dilakukan perbaikan di dalam kepemimpinan sebesar 1 satuan akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,582 satuan.

4.3.2. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji-t

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai (Y) dilakukan dengan uji-t dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji-t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.478	2.954		5.916	0.000
Kepemimpinan	0.582	0.090	0.592	6.444	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian Uji-t 2020

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji-t di atas menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan angka $t_{hitung} 6,444 > t_{tabel} 1,66437$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.1.1 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y).

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.592 ^a	.350	.342	4.541	.350	41.522	1	77	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai probabilitas ($sig.F change$) = 0.000, dimana nilai $sig.F change$ tersebut di bawah 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,350. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,350 satuan atau 35% dan sisanya 0,65 satuan atau 65% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang kepemimpinan diketahui bahwa dari 79 responden terdapat 42 responden (53%) menyatakan bahwa kepemimpinan yang sedang berlangsung saat ini dalam tingkat kecenderungan cukup baik. Dari

pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pandangan responden tentang kepemimpinan di KPP Pratama Medan Belawan dalam kategori **cukup baik**.

Hasil jawaban responden tentang kepuasan kerja pegawai diketahui bahwa 79 responden terdapat 32 responden (41%) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai yang sedang berlangsung saat ini dalam tingkat kecenderungan baik. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pandangan responden tentang kepuasan kerja pegawai di KPP Pratama Medan Belawan dalam kategori **baik**.

Berdasarkan hasil uji regresi $Y = a + bX$ atau $Y = 17,478 + 0,582X$. Semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kepuasan kerja pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin yang mampu bekerjasama dengan bawahan dan pimpinan mampu mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan sehingga tercipta efektifitas kerja yang baik.

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0.582, artinya setiap dilakukan perbaikan di dalam kepemimpinan sebesar 1 satuan akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,582 satuan. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kepuasan kerja pegawai juga akan naik.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji-t menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 6,444 > t_{tabel} 1,66437$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Hasil ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Abdilah (2011) tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada Karyawan Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah) dimana hasil dari uji t, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Jadi, kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi jika kepemimpinan berjalan dengan baik dalam suatu perusahaan/intansi yaitu pimpinan mampu membina hubungan kerjasama dengan bawahan.

Penelitian Anisah Darumeutia (2017) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II juga memberikan hasil yang sejalan, yaitu bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UIP JBT II. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan tersebut adalah sebesar 0.124.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Model regresi yang diperoleh dari hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja yaitu $Y = 17.478 + 0.582X$
- (2) Bahwa terdapat pengaruh **positif signifikan** dari variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)
- (3) Besaran pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah 0,35 satuan atau 35% dan sisanya 65% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- (4) Kepemimpinan yang berlangsung di

KPP Pratama Medan Belawan cukup baik.

Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kepuasan kerja pegawai juga semakin buruk.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York.
- Effendi, Tadjudin Noer, 2000. *Sumber Daya Manusia*. Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persad
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, Sukarno. 2002. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer* : Studi Empirik pada Kantor.
- McShane, Steven L., & Von Glinow, Mary Ann. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*. New York.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada,. Jakarta
- Siagian, S. P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Su'ud, Hassan., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan V. Pena, Banda Aceh
- Thoha, Miftah, 2001. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi 1, PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Miftah Thoha. 2013. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba
- Yukl, A.G.(1998), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia : Yusuf Udaaya, Jakarta: Penerbit Prenhallindo