

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PELAYANAN
PAJAK PRATAMA
MEDAN KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NADYA MANJASARI
NPM. 1405160579

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NADYA MANJASARI
N P M : 1405160579
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN KOTA**
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


Dr. H.M. EFFENDI PAKPAHAN, M.M

Penguji II


HADE CHANDRA BATUBARA, S.E., M.M

Pembimbing


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : NADYA MANJASARI
N.P.M : 1405160579
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN KOTA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI SE,MM

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



H. JANURI., SE., MM., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Nama Lengkap	: NADYA MANJASARI
N P M	: 1405160539
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 10 MARET 1997
Program Studi	: Akuntansi / Manajemen / IESP
Agama	: ISLAM
Status Perkawinan	: -
Alamat Rumah	: JLN. JUANG 45 NO. 58A MEDAN ESTATE
Tel
Pekerjaan/Instansi	:
Alamat Kantor	:
Tel

Melalui surat permohonan tertanggal 20..... telah mengajukan permohonan menempuh ujian Skripsi. Untuk itu saya, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya :

1. Dalam keadaan sehat jasmani dan rohani.
2. Siap secara optimal dan berada dalam kondisi baik untuk jawaban atas pertanyaan dari penguji
3. Menerima keputusan Panitia Ujian Skripsi dengan ikhlas tanpa mengadakan gugatan apapun.
4. Menyadari keputusan Panitia Ujian ini mutlak dan tidak dapat di ganggu gugat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran tanpa paksaan, tekanan dalam bentuk apapun dan dari siapapun. Semoga Allah SWT meridhoi saya. Amin.

Medan,2018

Saya yang Menyatakan


6000
NADYA MANJASARI

ABSTRAK

NADYA MANJASARI NPM 1405160579. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 40 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 22.00.

Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana t_{hitung} sebesar (4,701) t_{tabel} (2,024) dan nilai probabilitas (sig 0,000) \leq 0,05. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana t_{hitung} sebesar (3,838) t_{tabel} (2,024) dan nilai probabilitas (sig 0,000) \leq 0,05. Secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana F_{hitung} (148,409) F_{tabel} diketahui (3,24). Dan nilai probabilitas (sig 0,000) \leq 0,05

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT , yang telah memberikan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan Risalah yang dibawanya penulis memperoleh pedoman dalam hidup ini. Proposal yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota”** ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam penyelesaian proposal ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah Swt yang telah memberikan karunia, rezeki, kemudahan, dan kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi
2. Teristimewah orang tua Ayah Imam Santoso dan Ibu Dra. Tetty Martini atas segala daya upaya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan cinta dan kasih sayang, dukungannya, dan doanya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Kakak tercinta Santy Putri Sakinah SE. yang selalu menyayangi dan menyemangati penulis.

3. Bapak Dr. Agussani,MA,P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri SE,MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hasrudy Tanjung SE,MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Susi Handayani SE,MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan proposal ini.
7. Seluruh Dosen, selaku staff pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
8. Pimpinan serta seluruh staff karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan proposal ini.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan yang terkhusus Armilia Nastiti, Arini Ulfa Rohma, Ade Tia Ningsih, Riyanti Simamora, Dinda Pratiwi, Annisa, Iqbal Azhari dan seluruh mahasiswa-mahasiswi kelas B Manajemen Siang yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan proposal ini.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis semoga proposal ini bermanfaat bagi pembaca sekalian penulis

dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-NYA pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin ya Rabbal Alamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2018

Penulis

Nadya Manjasari

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Penilaian Kinerja	9
c. Tujuan Penilaian Kinerja	9
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	9
e. Indikator Kinerja Karyawan	11

2. Kepemimpinan	12
a. Pengertian Kepemimpinan	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	13
c. Teori-teori Kepemimpinan	14
d. Tipe-tipe Kepemimpinan	16
e. Indikator Kepemimpinan	18
3. Disiplin Kerja	19
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
c. Indikator Disiplin Kerja	22
d. Macam-macam Kedisiplinan Kerja	24
e. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja	25
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Defenisi Operasional.....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	44

2. Identitas Responden.....	44
a. Jenis Kelamin.....	44
b. Usia.....	45
3. Persentase Jawaban Responden.....	45
4. Uji Asumsi Klasik	51
5. Regresi Linear Berganda.....	56
6. Pengujian Hipotesis	57
7. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	60
8. Koefisien Determinasi (R-Square).....	62
B. Pembahasan.....	64
1. Pembahasan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 : Indikator Kinerja	31
Tabel III.2 : Indikator Kepemimpinan	31
Tabel III.3 : Indikator Disiplin Kerja	32
Tabel III.4 : Waktu Penelitian	33
Tabel III.5 : Skala Likert	35
Tabel III.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja	37
Tabel III.7 : Hasil Uji Reabilitas.....	39
Tabel IV.1 : Jenis Kelamin	44
Tabel IV.2 : Usia	45
Tabel IV.3 : Kriteria Jawaban Responden	45
Tabel IV.4 : Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel IV.5 : Persentase Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	48
Tabel IV.6 : Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel IV.7 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel IV.8 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel IV.9 : Hasil Uji Statistik T.....	59
Tabel IV.10 : Hasil Uji Simultan.....	61
Tabel IV.11 : Hasil Uji Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar II.2 : Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar II.3 : Paradigma Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	28
Gambar IV.1 : Hasil Uji Normalitas.....	53
Gambar IV.2 : Hasil Uji Heterokedastisitas.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan baik swasta maupun pemerintah membutuhkan kualitas manusia sebagai tenaga kerja yang menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu. Kinerja perlu dijadikan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi atau perusahaan.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan diukur berdasarkan standar yang Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

“Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi

oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai & Sagala, 2014, hal. 447)".

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh para karyawan/bawahan seperti disiplin kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kepemimpinan dan disiplin kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1. Efektivitas dan Efisiensi, 2. Otoritas dan Tanggung jawab, 3. disiplin, 4. inisiatif.

Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh pegawai guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Pemimpin mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan pelaksanaan tiap fungsi organisasi perusahaan. Pemimpin di perusahaan mempunyai kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam mengontrol dan memberikan pengarahan terhadap karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan

karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

“Menurut Slamet Sentosa dalam Veithzal Rivai (2013, hal 4) kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati”.

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu: 1. Kecerdasan, 2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, 4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Selain kepemimpinan, Disiplin kerja seorang karyawan menjadi suatu peran yang penting juga untuk menunjukkan integritas dari seorang karyawan tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan, tingkat ketidak disiplin seorang karyawan dalam bekerja akan berpengaruh secara aktivitas dan produktivitas perusahaan kedepannya.

“Menurut Siagian dalam Edy Sutrisno (2009, hal 86) Disiplin kerja adalah tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan”.

Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja yaitu: 1. Tujuan dan kemampuan, 2. Teladan pimpinan, 3. Balas jasa, 4. Keadilan, 5. Waskat, 6. Sanksi hukum, 7. Ketegasan, 8. Hubungan kemanusiaan.

Kantor pelayanan pajak medan kota adalah institusi pemerintah yang mempunyai tugas pokok dalam menyelenggarakan urusan perpajakan. KPP Medan Kota merupakan pecahan dari KPP Medan Timur. Kemudian KPP Medan

Kota berganti nama menjadi KPP Pratama Medan Kota pada tanggal 27 Mei 2008 sesuai dengan peraturan Menteri Keuangan No.131/pmk.01/2006 tentang organisasi dan Tata kerja Departemen Keuangan yang telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Keuangan No.54/PMK.01/2007 dan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No.132/PMK.01/2006 tentang organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertical Direktorat Jenderal Pajak (DJP) sebagaimana telah diubah dengan peraturan Menteri Keuangan N0.67/PMK.01/2008.

Berdasarkan observasi awal, yang telah dilakukan peneliti terhadap karyawan X pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan berasal dari kinerja karyawan adalah masih adanya beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaannya yang membuat pekerjaan tersebut tertunda dan tidak terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan sehingga kurangnya tanggung jawab itu sendiri yang akan berdampak kepada kinerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan.

Fenomena lainnya yang terjadi di perusahaan berasal dari kepemimpinan yaitu kurangnya ketegasan kepada karyawan dalam mengawasi tugas yang diberikan kepada karyawan dan kurangnya teguran kepada karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditentukan perusahaan. sehingga kepemimpinan belum berjalan secara efektif. Dan fenomena yang terjadi diperusahaan berasal dari disiplin kerja yaitu sebagian karyawan masih ada yang datang terlambat pada saat jam masuk kantor dan pada saat masuk jam istirahat

yang menunjukkan para karyawan belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pimpinan kurang tegas dan kurang memberikan teguran kepada karyawan dalam mengawasi tugas yang diberikan kepada karyawan.
2. Masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat pada saat jam masuk kantor.
3. Masih adanya beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaannya yang membuat pekerjaan tersebut tertunda dan tidak terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti akan membatasi masalah pada

Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota dibagian Seksi Pengawasan dan Konsultasi (WASKON)

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

- a. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?
- c. Apakah Kepemimpinan dan Disiplin Kerjaberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dandisiplin kerjaterhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kepemimpinan dan disiplin kerja.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dalam mengolah dan memanfaatkan penelitian dalam Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

“Menurut Rivai & Sagala dalam Yudha Irfansyah(2017, hal. 7) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

“Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2010, hal 170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”.

“Menurut Miner dalam Edy Sutrisno (2010, hal 172) kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”.

Dari beberapa definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi.

“Menurut Schuler dan Jackson dalam Wibowo (2012, hal 101) Penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat”.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan dapat menunjukkan apakah karyawan telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Rosidah dalam Dwi Wahyu (2012, hal 20) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan karyawan.
- 2) Memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
- 3) Mendistribusikan reward dari perusahaan yang dapat berupa tambahan gaji atau upah serta promosi yang adil.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2010, hal 176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Berikut ini penjelasannya:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan dayadorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

e. Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Adapun indikator kinerja menurut Janseen dalam Purnamie (2014, hal 78) yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Kerjasama
5. Dapat diandalkan

Berikut Penjelasannya:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

5. Dapat diandalkan

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.

Menurut Mangkunegara (2011, hal 61) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut”

1. Kuantitas Kerja
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
2. Kualitas Kerja
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil Kerja
3. Kerja Sama
 - a. Jalinan Kerja Sama
 - b. Kekompakan
4. Tanggung Jawab
 - a. Hasil Kerja
 - b. Mengambil Keputusan
5. Inisiatif
 - a. Kemampuan
 - b. Penyelesaian Masalah

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga

dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

“Menurut Fiedler dalam Veithzal Rivai (2014, hal 3) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan”.

“Menurut Andri Feriyanto dan Endang (2015, hal 93) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

“Menurut Sharma dalam Husaini Husman (2016, hal 308) kepemimpinan adalah tindakan-tindakan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan”.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengoordinasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Keith Davis dalam Reni Rahmadani (2017, hal 20) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Berikut penjelasannya:

1. Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

c. Teori-teori Kepemimpinan

Menurut G.R Terry dalam Kartini Kartono (2014, hal 71) teori kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Teori Otokratis
2. Teori Psikologis
3. Teori Sosiologis
4. Teori Suportif
5. Teori Laissez Faire
6. Teori Kelakuan Pribadi
7. Teori Sifat
8. Teori Situasi
9. Teori Humanistik/Populistik

Berikut Penjelasannya:

1. Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbitrer.

2. Teori Psikologi

Teori ini menyatakan, bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah.

3. Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar-relasi dalam organisasi, agar tercapai kerjasama yang baik.

4. Teori Suportif

Pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

5. Teori Laissez Faire

Kepemimpinan laissez faire ditampilkan oleh seorang tokoh “ketua dewan” yang sebenarnya tidak becus mengurus dan dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggotanya.

6. Teori Kelakuan Pribadi

Bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama.

7. Teori Sifat

Untuk mengidentifikasi sifat-sifat unggul dan kualitas superior serta unik yang diharapkan ada pada seorang pemimpin, untuk meramalkan kesuksesan kepemimpinannya.

8. Teori Situasi

Harus terdapat daya lenting yang tinggi/luwes pada pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi dan lingkungan sekitar.

9. Teori Humanistik/Populistik

Merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat.

d. Tipe-tipe Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki tipe-tipe kepemimpinan yang berbeda.

Menurut Kartini Kartono (2014, hal 80) tipe-tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Tipe Kharismatis
2. Tipe Paternalistis
3. Tipe Militeristik
4. Tipe Otokratis
5. Tipe Laisser Fairez
6. Tipe Populistik
7. Tipe Administratif
8. Tipe Demokratis

Berikut penjelasannya:

1. Tipe Kharismatis

Tipe pemimpin ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi oranglain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

2. Tipe Paternalistis

Tipe pemimpin ini memiliki jiwa kebapakan dengan sifat-sifat seperti menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.

3. Tipe Militeristik

Tipe pemimpin ini sangat mirip dengan tipe otoriter dengan sifat-sifat seperti lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana.

4. Tipe Otokratis

Tipe pemimpinotokratis ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal .

5. Tipe Laissez Fairez

Tipe pemimpin ini tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri.

6. Tipe Populistik

Tipe pemimpin ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional, tidak mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang luar negeri.

7. Tipe Administratif

Tipe pemimpin ini yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

8. Tipe Demokratis

Tipe pemimpin ini berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

e. Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut Edwin Ghiselli dalam Handoko (2016, hal 297) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2. Kebutuhan

Prestasi dalam pekerjaan mencakup tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir,

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, dan akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, dan perubahan.

Menurut Veithzal Rivai dalam Agung Suwito (2017) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Analistis
2. Komunikasi
3. Keberanian dan tanggung jawab

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

“Menurut Veithzal Rivai (2015, hal. 599) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

“Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009, hal 86) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Sedangkan “Menurut Malayu Hasibuan (2014, hal 193) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Maka faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2014, hal 194-198) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Berikut penjelasannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta

cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Dari penjelasan faktor-faktor kedisiplinan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan semua situasi dan kondisi yang ada pada karyawannya agar kinerjanya dapat meningkat.

c. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini dalam Yudha Irfansyah (2017, hal 19) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Berikut penjelasannya:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut Veithzal Rivai (2014, hal 599) indikator disiplin kerja meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu

- a. Jam masuk kantor
- b. Jam istirahat
- c. Jam pulang kerja

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

- a. Cara berpakaian
- b. Sopan santun

- c. kepatuhan
- 3. Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan
 - a. Bertingkah laku
 - b. Tanggung jawab
 - c. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
- 4. Taat terhadap aturan lainnya
 - a. Norma yang berlaku

d. Macam-macam Kedisiplinan Kerja

Menurut Handoko dalam Fenny Dwi (2014, hal. 13) mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu, para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, yang berguna dalam disiplin korektif.

e. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2015, hal 604) setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin Jika karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat kelakuan yang tidak patut dihukum. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar.

a. Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disiplin perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran capaian. Tiap karyawan perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh.

Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan.

b. Penegakan standar disiplin

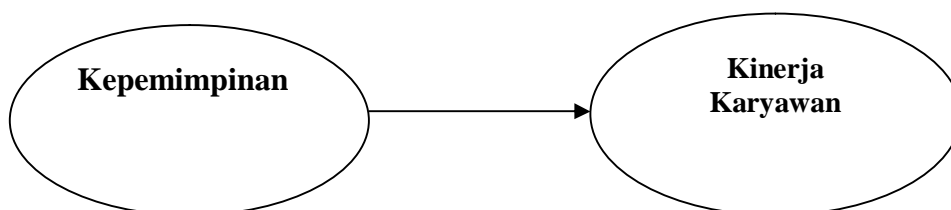
Jika pencatatan tidak adil/sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variable bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007, hal 60) kepemimpinan dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Namun, kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya, tetapi juga sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif (2010) dan Maramis (2003) yang menyatukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1.

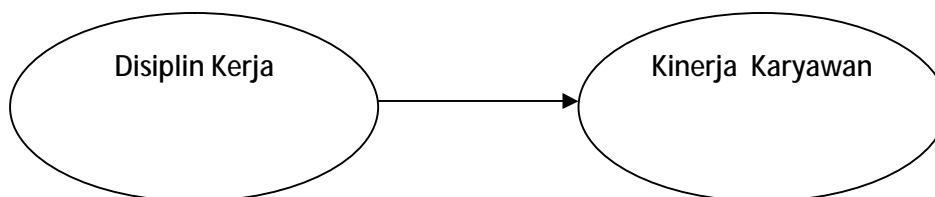
Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menurut Sutrisno dalam Yudha Irfansyah(2017, hal. 21) menyatakan Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar tercapai bila tidak ada disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota akan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Hasil penelitian (Thaief, 2015) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2.

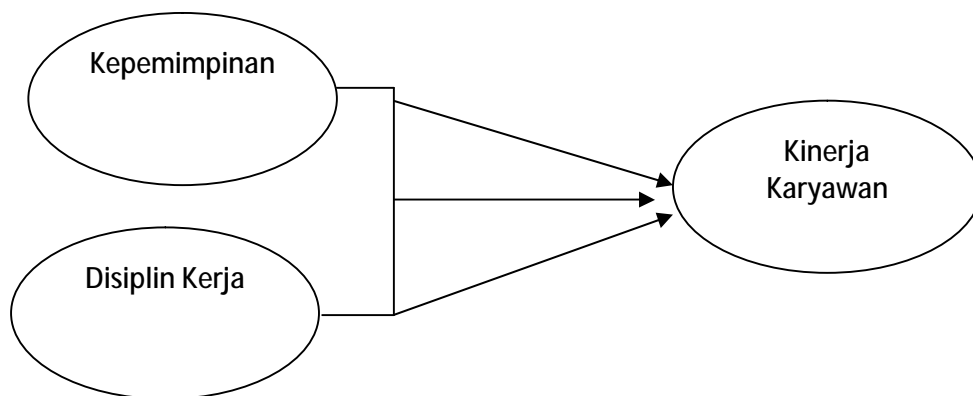
Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang efektif sangat penting, sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi langsung kepada karyawan yang

nantinya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Disamping kepemimpinan, disiplin kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya disiplin kerja karyawan yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Widya Riasti dalam Reni Rahmadani (2013, hal 32) menyimpulkan terbukti secara empiris kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3.

Paradigma Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Azuar Juliandi (2015, hal 47) Hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiono (2010, hal 8) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang kepemimpinan dan disiplin kerja.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional ada.

1. Kinerja Karyawan (Y)

“Menurut (Rivai & Sagala, 2014, hal. 406) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan

sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kuantitas kerja
2	Kualitas kerja
3	Pengetahuan kerja
4	Kerjasama
5	Dapat diandalkan

Sumber: Janseen dalam Purnamie(2014, hal 78)

2. Kepemimpinan (X1)

“Menurut Fiedler (2014, hal 3) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan”.

Tabel III.2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Kebutuhan
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan diri

Sumber: Edwin Ghiselli dalam Handoko (2016, hal 297)

3. Disiplin Kerja (X2)

“Menurut Veithzal Rivai (2015, hal 599) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber: Agustini (2017, hal 19)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang beralamat Jl. Suka Mulya No.17-A Lt III Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan proposal adalah sebagai berikut.

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	November 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penyusunan Laporan					■	■														
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal													■	■						
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■		
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016, Hal 80) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut Azuar Juliandi, dkk (2015, hal 51) “populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang beralamat Jl. Suka Mulya No.17-A Sumatera Utara yang populasinya berjumlah 40 orang dibagian Seksi Pengawasan dan Konsultasi.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam Veriyansyah Veryadna (2017, hal. 49) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan teknik sampel jenuh (Sugiyono, 2016, hal 81). Sampel jenuh adalah teknik sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang akan diteliti kecil. Sampel yang digunakan berjumlah 40 orang dibagian Seksi Pengawasan dan Konsultasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Azuar Juliandi, dkk (2015, hal 68) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen-dokumen yang digunakan seperti sejarah singkat perusahaan dan jumlah karyawan yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan

rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III.5
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Azuar Juliandi, dkk (2015, hal 70)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

a. Uji Validitas data dan Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam satu instrumen dalam pengukuran variabel. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel x dan y

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.822	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.908	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.348	0.028 < 0,05	Valid
	Y4	0.837	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.871	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.836	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.842	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.838	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.880	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.544	0.000 < 0,05	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1	0.799	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.811	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.810	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.744	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.767	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.660	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.646	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.863	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.707	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.539	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.819	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.632	0.000 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1	0.837	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.852	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.853	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.911	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.913	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.726	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.861	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.852	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.864	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.680	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu kehandalan yang menyangkut ke konsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda.

Menurut Menurut Arikunto dalam Rembulan Mutuami (2017, hal. 37) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r = realibilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

σ^2 = Varians Total

Tabel III.7
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
KinerjaKaryawan (Y)	0.931	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0.922		Reliabel
DisiplinKerja (X2)	0.952		Reliabel

Sumber : SPSS 22.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

1. Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Sugiyono (2010, hal. 227)

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b1 b2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

x1 = kepemimpinan

x2 = disiplin kerja

Sebelum dilakukannya Regresi Linear Berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidaknya untuk diteliti maka harus terlebih dahulu melakukan Uji Asumsi Klasik

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

bentuk pengujian adalah :

a) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) Uji Simultan (uji f)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 40 orang Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	21	52.5	52.5	52.5
Perempuan	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 21 (52,5%) orang pria dan wanita sebanyak 19 (47,5%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

b. Usia

Tabel IV.2

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	8	20.0	20.0	20.0
31-40	15	37.5	37.5	57.5
41-50	13	32.5	32.5	90.0
>50	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 8 (20%) orang berusia 20-30 tahun, 15 (37,5%) orang berusia 31-40 tahun, 13 (32,5%) orang berusia 41-50 tahun dan 8 (10%) orang berusia >50 tahun. bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 31-40 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.3

Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV.4
Skor Angket Untuk VariabelY (Kinerja Karyawan)

Jumlah Alternatif													
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	9	22,5	25	62,5	4	10	2	5	0	0	40	100	
2. Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan	8	20	20	50	6	15	4	10	2	5	40	100	
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	9	22,5	29	72,5	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100	
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	10	25	23	57,5	3	7,5	4	10	0	0	40	100	
5. Saya memiliki keterampilan khusus dalam bekerja	10	25	17	42,5	8	20	5	12,5	0	0	40	100	

6. Saya memiliki wawasan yang luas dalam bekerja	6	15	26	65	3	7,5	5	12,5	0	0	40	100
7. Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain	9	22,5	25	62,5	3	7,5	3	7,5	0	0	40	100
8. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	9	22,5	24	60	4	10	3	7,5	0	0	40	100
9. Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	14	35	19	47,5	3	7,5	4	2,5	0	0	40	100
10. Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain	9	22,5	27	67,5	3	7,5	1	2,5	0	0	40	100

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawandimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Kepemimpinan)

Jumlah Alternatif												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Pimpinan dapat memberikan ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan	9	22,5	24	60	4	10	3	7,5	0	0	40	100
2. Pimpinan dapat mengatasi masalah didalam perusahaan dengan cepat	7	17,5	24	60	6	15	3	7,5	0	0	40	100
3. Pimpinan mampu mendeskripsikan pekerjaan secara jelas kepada karyawan	8	20	25	62,5	5	12,5	2	5	0	0	40	100
4. Pimpinan selalu menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai pegawainya dalam bekerja	6	15	29	72,5	4	10	1	2,5	0	0	40	100
5. Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan	7	17,5	25	62,5	6	15	2	5	0	0	40	100

6. Pimpinan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik	10	25	29	72,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
7. Pimpinan bersikap tegas dalam melaksanakan aturan perusahaan	8	20	21	52,5	10	25	1	2,5	0	0	40	100
8. Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan (misalnya datang terlambat, meninggalkan tempat kerja)	10	25	22	55	5	12,5	3	7,5	0	0	40	100
9. Dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pimpinan memiliki optimisme yang tinggi	5	12,5	30	75	4	10	1	2,5	0	0	40	100
10. Permasalahan yang muncul dapat diselesaikan pimpinan dengan baik	5	12,5	33	82,5	2	5	0	0	0	0	40	100
11. Pimpinan mengadakan program-program baru untuk pengembangan karyawan	8	20	27	67,5	1	2,5	4	10	0	0	40	100
12. Pimpinan memberikan saran atau nasehat teknis yang penting bagi karyawan	9	22,5	24	60	5	12,5	2	5	0	0	40	100

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepemimpinan dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV.6

Skor Angket Untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Jumlah Alternatif													
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Saya selalu masuk kerja tepat waktu	9	22,5	21	52,5	5	12,5	4	10	1	2,5	40	100	
2. Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor	9	22,5	24	60	4	10	2	5	1	2,5	40	100	
3. Saya mematuhi tata cara kerja yang sudah ditetapkan	7	17,5	21	52	8	20	3	7,5	1	2,5	40	100	
4. Saya mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas	9	22,5	24	60	4	10	2	5	1	2,5	40	100	
5. Saya menaati aturan dalam melaksanakan tugas	8	29	25	62,5	2	5	5	12,5	0	0	40	100	
6. Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan	11	27,5	25	62,5	2	5	2	5	0	0	40	100	

7. Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalasan untuk bekerja	10	25	21	52,5	6	15	3	7,5	0	0	40	100
8. Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya	13	32,5	19	47,5	6	15	2	5	0	0	40	100
9. Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	8	20	24	60	6	15	2	2,5	0	0	40	100
10. Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	10	25	27	67,5	2	5	1	2,5	0	0	40	100

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel disiplin karyawandimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

4. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*).Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

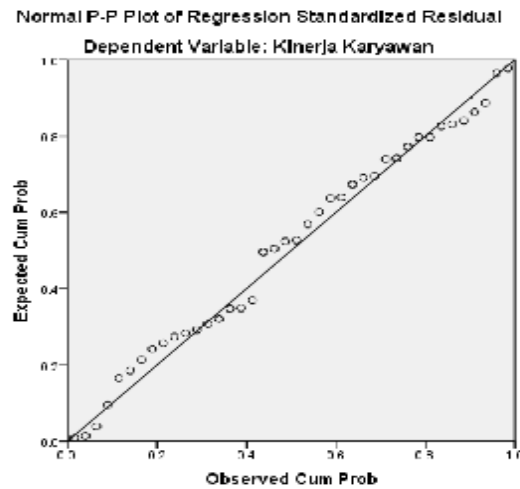
mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

a. Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1) Jika data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.231	4.334
Disiplin Kerja	.231	4.334

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *VarianceInflation Factor* (VIF) untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 4,334 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 4,334. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,231 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,231. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

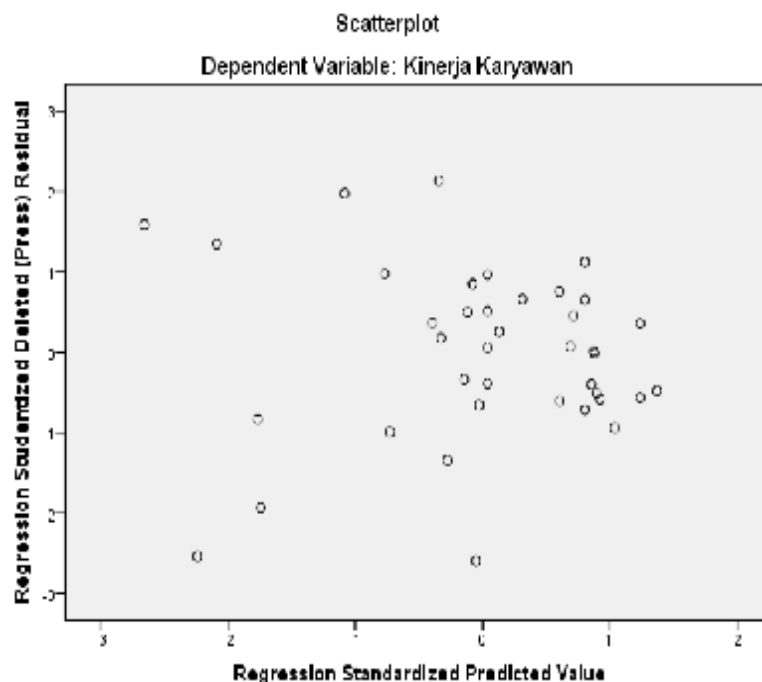
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan disiplin kerja dan stress kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00.

Tabel IV.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.477	2.886		-1.205	.236
	Kepemimpinan	.562	.120	.536	4.701	.000
	Disiplin Kerja	.409	.106	.437	3.838	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV.6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = -3.477
- 2) Kepemimpinan= 0,562
- 3) Disiplin Kerja= 0,409

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -3,477 + 0,562_1 + 0,409_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar -3,477 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
- 2) β_1 sebesar 0,562 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,562 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,409 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,409 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

6. Pengujian Hipotesis

1) Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 2
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Statistik t (parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.477	2.886		-1.205	.236
	Kepemimpinan	.562	.120	.536	4.701	.000
	Disiplin Kerja	.409	.106	.437	3.838	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable kepemimpinan sebesar 4,701 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (40-2=38), di peroleh t tabel 2,024. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 4,701 > t-tabel =2,024. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama medan kota.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 \leq 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara

kepemimpinan dengan kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama medan kota.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 3,838 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($40-2=38$), di peroleh t tabel 2,024. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 3,838 $>$ t-tabel =2,024. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama medan kota.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama medan kota.

2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1475.451	2	737.726	148.409	.000 ^b
Residual	183.924	37	4.971		
Total	1659.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 148,409, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

Bedasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f hitung untuk variable kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 148,409 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak

dan $dk = n-2$ ($40-2=38$), di peroleh f tabel 3,24. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini f -hitung = 148,409 $>$ f -tabel = 3,24. Ini berarti pengaruh positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ α 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

7. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.11
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.883	2.22955

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,943 atau 94,3% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawandengan variabel bebasnya, yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,889 yang berarti 88,9% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 11,1% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,883 yang berarti 88,3% kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan 11,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2.22955 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama medan kota t_{hitung} sebesar 4,701 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama medan kota.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2007, hal 60) kepemimpinan dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Namun, kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh

sumber daya manusia didalamnya, tetapi juga sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif (2010) dan Maramis (2003) yang menyatukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pimpinan perusahaan harus lebih bersikap tegas dan lebih memperhatikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut dapat berjalan sesuai dengan prosedur peraturan diperusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama medan kota diperoleh t_{hitung} sebesar 3,838 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama medan kota.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang

menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan dari kantor pelayanan pajak pratama medan kota akan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan terbiasa datang tepat waktu dalam bekerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti prosedur kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mengikuti prosedur kerja yang ada, maka hal tersebut akan meminimalisir adanya kesalahan pegawai pada hasil kerjanya.

Menurut Veithzal Rivai (2015, hal. 599) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Thaief, 2015) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya kurang kedisiplinan karyawan yang khususnya pada saat masuk jam kantor maupun jam masuk istirahat yang disebabkan tidak adanya sanksi yang tegas untuk karyawan yang kurang disiplin.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja kerja pada kantor pelayanan pajak pratama medan kota. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 148,409 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,24. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama medan kota.

Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2010, hal 170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lilis Karnita Soleha (2012) dalam jurnalnya menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, dan pengaruh tersebut adalah signifikan. Pengaruh signifikan mengandung makna bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama medan kota adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama medan kota dimana t_{hitung} sebesar 4,701 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024 dan nilai probabilitas ($sig\ 0,000$) $\leq 0,05$
2. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama medan kota dimana t_{hitung} sebesar 3,838 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024 dan nilai probabilitas ($sig\ 0,000$) $\leq 0,05$
3. Secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama medan kota dimana F_{hitung} sebesar 148,409 sedangkan F_{tabel} 3,24 nilai probabilitas ($sig\ 0,000$) $\leq 0,05$

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan perusahaan bersikap lebih tegas dan lebih memperhatikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila karyawan mengalami kesulitan dapat segera dibantu dan dibimbing oleh pimpinan.
2. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan terus menjaga serta memperhatikan disiplin yang telah dilaksanakan maupun yang diberikan. melalui disiplin kerja, karyawan yang belum baik dapat ditingkatkan melalui ketegasan aturan dan pengawasan agar karyawan dapat menaati waktu dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Dukungan lebih yang diberikan oleh para atasan dengan memberi tanggungjawab lebih dan melalui motivasi pimpinan yang lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Astri yudha (2011). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* pada bagian pertenunan pada perusahaan PT. Iskandar Surakarta
- Dwi Fenny (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Bengkulu
- Feriyanto Andri dan Endang (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum*. Cet, Pertama MediaTera.
- Hasibuan Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Irfansyah Yudha (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Juliandi Azuar, dkk (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cet, 2. Umsupress
- Kartono Kartini (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan Ed. 1-20*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai & Sagala, Ella. Jaufani (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Veithzal (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* Ed. 1-Cet, 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Veithzal, Mansyur, Mutis Thoby & Willy (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahmadani Reni (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- Sari (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja* pada PDAM Delta Tirta Siduarjo
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suprayitno (2007). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* di DPU-LLAJ Karanganyar.
- Titisari Purnamie (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Usman Husaini (2016). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* Ed. 4, Cet, 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyu Dwi (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karywan*. Universitas Negeri Semarang.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja* Ed. Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.