



# PAJAK DAN BISNIS

Jurnal Manajemen Perpajakan

Program Studi Manajemen Perpajakan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

*ENTREPRENEURSHIP EDUCATION* SEBAGAI FAKTOR PENENTU MINAT  
MAHASISWA UNTUK BERWIRSAHA  
**ZUWINA MIRAZA DAN SARAH IMELDA**

ANALISIS EFEKTIVITAS PENDAPATAN ASLI DAERAH PADA DINAS PENDAPATAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA  
**PUTRI KEMALA DEWI LUBIS DAN CICI NURMANDA**

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) KANTOR PUSAT MEDAN  
**JULIANTO**

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN MELALUI  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVANING PADA DEPARTEMEN *FOOD &  
BEVERAGE* SANTIKA *PREMIERE* DYANDRA HOTEL *AND CONVENTION* MEDAN  
**IKE DEWITA DAN NOVELIN SONI BUTAR-BUTAR**

PENGARUH MANAJEMEN LABA TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN  
**HENDRA AGUSTINUS H. MARBUN DAN MERYTA**

PEMILIHAN PORTAL JUAL BELI DALAM BISNIS PRODUK DALAM  
E-COMMERCE  
**ZULFI AZHAR**

ANALISIS FINANCIAL DISTRESS UNTUK MENGUKUR TINGKAT KEBANGKRUTAN  
PERUSAHAAN DENGAN MENGGUNAKAN PEDEKATAN *ALTMAN Z-SCORE* PADA  
PERUSAHAAN INDUSTRI PLASTIK DAN KEMASAN YANG TERDAFTAR DI BEI  
**IRMA CHRISTIANA DAN JUFRIADI**

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PELINDO CABANG BELAWAN  
**NEL ARIANTY**

ANALISIS KONTRIBUSI PAJAK HOTEL DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN  
ASLI DAERAH (PAD) KABUPATEN DELI SERDANG  
**IKHSAN ABDULLAH DAN YUDHIA AYU PUSPITA**

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT  
NUSANTARA MEDAN  
**JASMAN SARIPUDDIN DAN RINA HANDAYANI**

DAFTAR ISI

<i>Entrepreneurship Education</i> Sebagai Faktor Penentu Minat Mahasiswa Untuk Berwirausaha.....	333-344
<b>Zuwina Miraza Dan Sarah Imelda</b>	
Analisis Efektivitas Pendapatan Asli Daerah Pada Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara .....	345-358
<b>Putri Kemala Dewi Lubis Dan Cici Nurmanda</b>	
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan .....	359-365
<b>Julianto Hutasuhut</b>	
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen <i>Food Dan Beverage</i> Santika Premier Dyandra Hotel And Convention Medan .....	366-375
<b>Ike Dewita Dan Novelin Soni Butar-Butar</b>	
Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Kebijakan Deviden .....	376-382
<b>Hendra Agustinus H. Marbun Dan Meryta</b>	
Pemilihan Portal Jual Beli Dalam Bisnis Produk Dalam <i>E-Commerce</i> .....	383-390
<b>Zulfi Azhar</b>	
Analisis Financial Distress Untuk Mengukur Tingkat Kebangkrutan Perusahaan Dengan Menggunakan Pendekatan <i>Altman Z-Score</i> Pada Perusahaan Industri Plastik Dan Kemasan Yang Terdaftar Di Bei .....	391-399
<b>Irma Christiana Dan Jufriadi</b>	
Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan .....	400-410
<b>Nel Arianty</b>	
Analisis Kontribusi Pajak Hotel Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (Pad) Kabupaten Deli Serdang .....	411-417
<b>Ikhsan Abdullah Dan Yudhia Ayu Puspita</b>	
Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan .....	418-429
<b>Jasman Saripuddin Dan Rina Handayani</b>	



*ENTREPRENEURSHIP EDUCATION* SEBAGAI FAKTOR PENENTU MINAT  
MAHASISWA UNTUK BERWIRUSAHA  
**ZUWINA MIRAZA DAN SARAH IMELDA**

ANALISIS EFEKTIVITAS PENDAPATAN ASLI DAERAH PADA DINAS PENDAPATAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA  
**PUTRI KEMALA DEWI LUBIS DAN CICI NURMANDA**

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) KANTOR PUSAT MEDAN  
**JULIANTO**

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN MELALUI  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVANING PADA DEPARTEMEN *FOOD &  
BEVERAGE* SANTIKA *PREMIERE* DYANDRA HOTEL *AND CONVENTION* MEDAN  
**IKE DEWITA DAN NOVELIN SONI BUTAR-BUTAR**

PENGARUH MANAJEMEN LABA TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN  
**HENDRA AGUSTINUS H. MARBUN DAN MERYTA**

PEMILIHAN PORTAL JUAL BELI DALAM BISNIS PRODUK DALAM  
E- COMMERCE  
**ZULFI AZHAR**

ANALISIS FINANCIAL DISTRESS UNTUK MENGUKUR TINGKAT KEBANGKRUTAN  
PERUSAHAAN DENGAN MENGGUNAKAN PEDEKATAN *ALTMAN Z-SCORE* PADA  
PERUSAHAAN INDUSTRI PLASTIK DAN KEMASAN YANG TERDAFTAR DI BEI  
**IRMA CHRISTIANA DAN JUFRIADI**

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PELINDO CABANG BELAWAN  
**NEL ARIANTY**

ANALISIS KONTRIBUSI PAJAK HOTEL DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN  
ASLI DAERAH (PAD) KABUPATEN DELI SERDANG  
**IKHSAN ABDULLAH DAN YUDHIA AYU PUSPITA**

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT  
NUSANTARA MEDAN  
**JASMAN SARIPUDDIN DAN RINA HANDAYANI**

Vol. 4, No.2. Juni 2016

ISSN: 2442-5710

# **PAJAK DAN BISNIS**

## **JURNAL MANAJEMEN PERPAJAKAN**

**PENERBIT**  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERPAJAKAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

**Pelindung**  
Agussani

**Pengarah**  
Zulaspan Tupti  
Januri  
Ade Gunawan

**Pemimpin Redaksi**  
Rini Astuti

**Redaktur Ahli**  
Jasman Saripuddin Hsb  
Zulia Hanum

**Mitra Bestari**  
Nasirwan  
Bambang Satriawan  
Risnawati

**Tata Usaha**  
Haryanti

**Alamat Redaksi:**  
Program Studi Manajemen Perpajakan Fakultas Ekonomi-UMSU  
Jl. Mukhtar Basri N0. 3 Medan 20238  
Tlp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474  
E-mail: [jurnalman.perpajakan@gmail.com](mailto:jurnalman.perpajakan@gmail.com)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT PELINDO CABANG BELAWAN**

**Nel Arianty**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
nellarianty@gmail.com

***Abstract***

*The company's employees holds a very important role in achieving the objectives, because employees are driving activity in the company in achieving its objectives therefore employees should be encouraged to be more active and better at work. See the importance of humans in achieving corporate goals, it would require special handling to human resources so that they can work as reply by company, so the predetermined goal will be executed well and according to plan. The purpose of this research was to determine the effect of leadership and Discipline on employee performance. Whereas limitation in this study is on leadership and discipline to employees performance at PT. Pelindo branch Belawan. As for who made the population are some employees that 74. Data collection techniques that do that is the question. While the technique of data analysis in this study using multiple linear regression test, classic assumption test, test t, test f and the coefficient determination.*

***Keywords:** Leadership, Discipline, Performance*

**Abstrak**

Dalam perusahaan karyawan memegang peran yang penting dalam untuk mencapai tujuan, karena karyawan merupakan penggerak aktivitas yang ada dalam perusahaan dalam mencapai tujuan oleh sebab itu karyawan perlu didorong untuk lebih giat dan lebih baik dalam bekerja. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka diperlukan penanganan tersendiri terhadap sumber daya manusia agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, dengan begitu maka tujuan yang telah ditentukan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan rencana. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pemerintah Sedangkan batasan pada penelitian ini adalah mengenai kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah sebahagian karyawan yaitu 74 karyawan. Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu daftar pertanyaan (Questioner). Sedangkan teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja

karyawan yang artinya kemampuan kepemimpinan dan disiplin ditingkatkan maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

**Kata kunci :** kepemimpinan, disiplin, kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan berusaha untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Hal ini akan dapat dikerjakan dengan baik oleh orang-orang hebat yang ada didalam perusahaan tersebut. Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi perusahaan, baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya

Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

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 yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi tugas dan peran seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besar kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pada kenyataannya, pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin berhasil mengarahkan dan menggerakkan orang untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para pegawai, maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunnya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya, apabila keadaan ini tidak segera diambil tindakan maka tujuan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dicapai serta menghambat kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.

Hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah disiplin kerja para karyawan, karena tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu di raih oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semangkin baik disiplin karyawan, maka akan semangkin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Malayu ( 2008 : 193 ) menyatakan bahwa, Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukan oleh karyawan yang bersangkutan. Tanpa disiplin sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) merupakan suatu badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang agribisnis kepelabuhanan. Adapun masalah yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) berdasarkan peneliti awal yang dilakukan, peneliti menemukan masih ada karyawan yang belum memiliki kemampuan dibidangnya, cenderung menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan karena keefektifan dan kemampuan karyawan dalam bekerja masih kurang dalam bekerja, rekrutmen yang kurang maksimal. Penyelesaian pekerjaan yang cenderung ditunda-tunda sehingga karyawan tidak bisa meningkatkan kinerjanya. Menggunakan waktu jam kerja untuk kepentingan pribadi salah satunya seperti bermain jejaring sosial. Semangat dalam diri karyawan kurang, sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya masih ada karyawan tidak fokus.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Sedangkan Wilson Bangun (2012) menyatakan: "Kinerja (Performance) adalah "hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standart)

Sedangkan Wirawan (2009) menyatakan yaitu: "kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu".

### **Kepemimpinan**

Menurut James et. al. (2006) mengatakan bahwa "Kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan memengaruhi

pekerja”. “Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain”, Suranta, (2002).

Menurut Tampubolon (2007) “Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

### **Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan**

Fattah (2006), mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

### **Indikator Kepemimpinan**

Menurut Handoko (2003) kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- 1) Pelaksanaan tugas  
Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.
- 2) Memberi dukungan  
Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
- 3) Mengutamakan hasil dari pada proses  
Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
- 4) Memberi petunjuk  
Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

### **Disiplin kerja**

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu di raih oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semangkin baik disiplin karyawan, maka akan semangkin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi

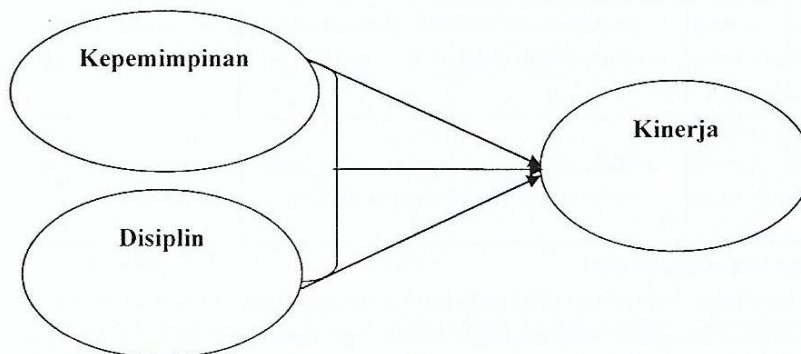


kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Menurut Malayu (2008) menyatakan bahwa;. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku Menurut shafri (2007) mengemukakan bahwa: Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk –bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Sondang (2008) menyatakan bahwa. Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dari uraian definisi yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Dari kesimpulan diatas menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari kerangka berpikir sebagai berikut



**Gambar 2.1.Kerangka Berfikir**

### **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2008. hal. 93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan, maka peneliti dapat menyimpulkan jawaban sementara yaitu :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada perusahaan
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan

### 3. METODE PENELITIAN

#### Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek-objek atau subjek-subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk mempelajarinya dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono). Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berjumlah 288 Orang karyawan. Sampel dalam peneliti ini, rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil yaitu dengan menggunakan pendapat Slovin Umar (2007) jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 74 orang

#### Regresi Linier Berganda

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

#### Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji - t

Untuk menguji masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

##### 2. Uji-f

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0).

### 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi dalam model persamaan Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) digunakan untuk membentuk nilai  $P_1, P_2, P_{\epsilon_1}$ . Model persamaan adalah :

$$Y = p_1 X_1 + p_2 X_2 + \epsilon_1$$

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 <sup>a</sup>	.386	.369	3,20341

a. Predictors: (Constant), disiplin\_kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable

Kinerja\_karyawan

Nilai *Adjusted R-Square* diatas adalah sebesar 0,369 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai kepemimpinan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi nilai kinerja karyawan adalah sebesar 37% sisanya 63% adalah kontribusi variabel lain yang diikuti sertakan di dalam model penelitian ini

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,207	8,000		3,901	.000
Kepemimpinan	,078	.082	-.089	-.952	.344
	.605	.082	.614	6,608	.000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Dari tabel Coefficient diatas ( pada kalam *Ustandardized Coefficient*) terlihat nilai-nilai coefficient regresinya adalah :

- Koffesien X1 adalah  $p_1 = 0,078$

- Koffesien X2 adalah  $p_2 = 0,605$

Jadi persamaan regresi linear ganda untuk dua predictor (Kepemimpinan dan kinerja karyawan) adalah :

$$Y = 31,207 + 0,078 X_1 + 0,605 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki kofesien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel  $X_2$  (disiplin) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel bebas.

**Pengujian Asumsi klasik**

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUES (*Best Linear Umbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

a) Normalitas

Pengujian normalita data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen atau indevendennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) bila nilai VIF lebih besar dari 10 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinearitas.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.1.000	1.000
Disiplin-kerja	.1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Variabel independen yakni kepemimpinan ( $X_1$ ) 1.000 dan disiplin ( $X_2$ ) 1.000 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidak samaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari pengamatan yang lain tetap maka disebut herokedastisitas. Model yang baik adalah terjadi herokedastisitas

1. Uji Secara Versial (Uji t)

Nilai perhitungan kofesien korelasi ( $r_{yx}$ ) akan diuji tingkat signifikasinya dengan uji t. hipotesis misalnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$  = (tidak ada hubungan signifikan kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan)

$H_a = p \neq 0$  = (Ada hubungan signifikan kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.923	2.032		2.423	.018
Kepemimpinan	.494	.086	.531	.5747	.000
disiplin_kerja	.380	.093	.378	4.093	.000

a. Dependent Variable:  
Kinerja\_karyawan

Terlihat pada hasil Uji persial tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 5.747. dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2 = 74-2 = 72$ , dengan demikian pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya  $t_{hitung} 5.747 > t_{tabel} 1,993$  dan diperoleh nilai sig pada kepemimpinan ( $X_1$ )  $0,000 < 0,05$  dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji secara persial dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara persial kepemimpinan ( $X_1$ ) mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ).

Diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar 4.093. dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2 = 74-2 = 72$ , dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya  $t_{hitung} 4.093 > t_{tabel} 1,993$ , dan diperoleh nilai sig pada disiplin ( $X_2$ )  $0,000 < 0,05$  dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji secara parsial disiplin ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja ( $Y$ ).

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) yang dilakukan PT. Pelabuhan Indonesia I sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap kinerja.

### Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	458,395	2	229,197	22,335	,000 <sup>b</sup>
Residual	728,592	71	10,262		
Total	1186,986	73			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin, kepemimpinan

Nilai  $f_{hitung}$  pada tabel diatas adalah 22,335 dengan  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

#### Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,386 \times 100\% \\ &= 38,6\% \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui adalah 0,386 atau 38,6% menunjukkan sekitar 61,4% variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) yang dipengaruhi kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ). Sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin) berpengaruh terhadap  $Y$  (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar 5.747 dengan probabilitas  $sig_{0,000} < \alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_1$  (kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kinerja karyawan).
2. Sedangkan pengaruh variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar 4.093 dengan probabilitas  $sig_{0,000} < \alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_2$  (disiplin) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kinerja karyawan).
3. Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) ditunjukkan oleh determinasi nilai *Adjusted R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,386 menunjukkan sekitar 38,6%, variabel  $Y$  (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel disiplin ( $X_2$ ), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 38,6%. Sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mencapai tujuan kinerja bahwa kepemimpinan dan disiplin karyawan sangat berpengaruh pada kinerja.

Dari penelitian ini peneliti menerima hipotesis bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tersebut adalah signifikan mengandung makna bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan .

## 5. PENUTUP

Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar 5.747 dengan probabilitas  $sig_{0,000} <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_1$  (kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Sedangkan pengaruh variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar 4.093 dengan probabilitas  $sig_{0,000} <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_2$  (disiplin) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh determinasi nilai *Adjusted R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,386 menunjukkan sekitar 38,6%, variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel disiplin ( $X_2$ ), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 38,6%. Sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mencapai tujuan kinerja bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan, Malayu SP, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, (2003). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE-UGM
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kesembilan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veitzhal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Cetakan ke 16. Bandung.
- Sulistyaningsih, Agustini (2009). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karakteristik Individu, Locus Of Control Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten*. Excellent..
- Wirawan, 2009, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat