

Volume 2 | No.1 | Edisi : Januari – Juni 2013 | ISSN : 2302-4585

# JURNAL *Kompetitif*



**FAKULTAS EKONOMI**  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 2	No. 1	Hal : 1 - 126	Palembang, Januari 2013	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	---------------	-------------------------	-------------------

# KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

## Dewan Redaksi

Pelindung	: Prof. Dr. Ir. Edizal AE ( Rektor )
Pembina	: Syaiful Sahri, SE.MSi (Dekan Fakultas Ekonomi) Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
Pimpinan Umum	: Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si
Ketua Penyunting	: Msy.Mikial, SE.,Ak.,M.Si
Penyunting Ahli	: Prof. Dr. H. Masngudi, APU ( Universitas Borobudur) Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (UTP) Prof. Dr. H.Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya) Dr. Kamaluddin, SE.,M.M (Universitas Bengkulu) Dr. Helmi Yazid, SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)
Penyunting Pelaksana	: Sugiri Dinah, SE.,M.Si, Amrillah Azrin, SE.MM, Lusia Nargis, SE.,M.Si, Rizal Effendi, SE.MSi
Sekretariat	: Muhammad Said, SE.MSi (Pembantu Umum) : Ernawati, SE.Ak (Keuangan) : Yun Suprani, SE.MSi (Administrasi)
Penerbit	: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
Alamat Redaksi	: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129 Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal "Kompetitif" adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari dan Juli), bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

1. **Artikel dapat diangkat dari hasil penelitian atau kajian analitis kritis** di bidang Ilmu Ekonomi yang berhubungan dengan bidang Perbankan, Manajemen dan Akuntansi yang dianggap perlu didesiminasikan.
2. **Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris**, minimal 10 halaman dan maksimal 15 halaman termasuk daftar pustaka dan lampiran ; ukuran kertas A4; spasi 1,5; margin kiri 4 cm, margin kanan, atas, dan bawah masing-masing 3 cm, menggunakan Times New Roman font 12.
3. **Artikel diketik dengan komputer program MS Word.**  
Penulis dimohon mengirimkan satu *print out* dan satu CD yang berisi artikel.  
Cantumkan alamat, email dan nomor telepon/HP penulis untuk keperluan konfirmasi tentang tulisan yang dikirimkan ke redaksi.
4. **Artikel dilengkapi :**  
abstrak maksimum 150 kata, dan kata-kata kunci.  
Biodata singkat penulis dan identitas penelitian dicantumkan sebagai catatan kaki pada halaman pertama artikel.
5. **Penulisan Daftar Rujukan** mengikuti urutan :
  - (a) *last name, first name, middle name*
  - (b) tahun penerbitan,
  - (c) judul buku (huruf miring),
  - (d) kota penerbitan, dan
  - (e) nama penerbit (bila buku) atau judul artikel, judul jurnal, beserta volume, nomor edisi, dan halaman (bila artikel).**Contoh:**  
Brigham & Houston, 2006, *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, Jakarta, Salemba Empat.  
Mikial, Msy, 2010, *Evaluasi terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Zakat, Infaq dan Shadaqah pada Lembaga Amil Zakat Daerah (Lazda) Sumsel Dompot Sosial Insani Mulia (DSIM) Palembang*, Palembang, Majalah UTP, No.64, 2010, 92 - 101.
6. **Artikel hasil penelitian** memuat:
  - Judul** (maks 14 kata)
  - Nama penulis** (tanpa gelar)
  - Alamat email** yang dapat dihubungi
  - Abstrak** ( Bhs Inggris, satu paragraf)
  - Kata-kata kunci**
  - Pendahuluan** (memuat latar belakang masalah, dan sedikit tinjauan pustaka, serta masalah dan tujuan penelitian).
  - Metode penelitian**
  - Hasil dan Pembahasan**
  - Simpulan dan Saran**
  - Daftar rujukan** (berisi pustaka yang betul-betul dirujuk dalam naskah)
  - Lampiran** (bila perlu)
7. **Artikel Kajian Analisis Kritis** di bidang Ilmu Ekonomi yang dianggap perlu didesiminasikan memuat: **Judul, Nama penulis** dan **alamat email** yang dapat dihubungi

# KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

## DAFTAR ISI

<b>Human Capital Management Sebagai Suatu Sistem Yang Dirancang Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Yang Berkelanjutan</b> <b>Prof.Dr.H.Sulbahri Madjir,SE.MM</b>	1 -11
<b>Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Palembang</b> <b>H.Roy Yan Effendi,SE.MSi</b>	12 - 29
<b>Pengaruh Analisa Kekayaan Bersih Wajib Pajak Badan Dengan Beban Pajak Penghasilan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur</b> <b>Sugiharto,SE.MSi</b>	30 - 40
<b>Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Hotel Jayakarta Daira Palembang</b> <b>Salman,SE.MP</b>	41 - 47
<b>Analisa Laporan Keuangan PT.PLN (Persero) Cabang Palembang Rayon Riva'i Sebagai Dasar Menilai Kondisi Kinerja Manajemen</b> <b>Titi Suelmi,SE.Ak.MM</b>	48- 60
<b>Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang</b> <b>Syahyuni,SE.MM</b>	61 - 73
<b>Evaluasi Tingkat Kesehatan Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palembang</b> <b>Yancik Syafitri,SE.MSi</b>	74- 89
<b>Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Upah Terhadap Prestasi Kerja karyawan (Studi kasus di PT Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau)</b> <b>M.A.Baidowi,SE.MM</b>	90 - 101
<b>Analisis Pengendalian Intern Pemberian Kredit Tanpa Agunan (KTA) Dalam Hubungannya Dengan Penetapan Resiko Kredit Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Sudirman Palembang.</b> <b>Lili Syafitri,SE.Ak.MSi</b>	102 - 113
<b>Hubungan Gaya Kepemimpinan Dekan Dengan Semangat Kerja Dosen Dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.</b> <b>Muhammad Said,SE.MSi</b>	114- 126

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR PELAYANAN PAJAK MADYA PALEMBANG**

*Syahyuni \*)*

---

**ABSTRACT**

*Research Methode in this research was causality methode. The population in this research are 81 (eighty one) employees at Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang. The number of sample are 50 (fifty) employees at Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang. Data collecting is obtained by conducted answer questionnaires. The analysis model used is multiple regression linier. The variable used independent variables those are : supervision ( $X_1$ ), discipline ( $X_2$ ) and dependent variable that is : job performance ( $Y$ ) of Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang's employee. According to the result the simultaneously independent variables (supervision and discipline) had significant effect on dependent variable with sig.  $F$  value =  $0.000 < 0.05$ , and partially independent variables (supervision and discipline) had significant effect on dependent variable (job performance) of Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang's employee. Independent variables (supervision and discipline) by simultaneouse Correlation was 0.976 (97.6%). Independent variables (supervision and discipline) had simultaneouse affect to dependent variable (job performance) with  $R^2$  value = 0.952 (95.2%) while the other 4.8% is explained by other variables not included in this study.*

**Keywords : Supervision, Discipline, Job Performance**

**A. PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini pembangunan di Negara Republik Indonesia harus diarahkan kepada tujuan keberhasilan pembangunan daerah yang dirumuskan ke dalam peraturan-peraturan serta undang-undang yang telah disepakati pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat dalam memanifestasikan aspirasi rakyat demi tercapainya tujuan nasional.

Dalam rangka mempercepat pembangunan dan perkembangan

daerah-daerah di Indonesia, hal tersebut didukung oleh penerimaan dalam negeri dari sektor pajak yang mampu menunjang kemandirian pembiayaan pemerintah disamping juga penerimaan negara sektor non pajak. Lembaga negara yang bertugas menghimpun penerimaan dari sektor pajak adalah Direktorat Jenderal Pajak yang berada di bawah struktur organisasi Departemen keuangan Republik Indonesia. Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang adalah salah satu unit kerja yang bertugas untuk

menyelenggarakan dan mengawasi segala bentuk kegiatan di bidang perpajakan dengan wilayah kerja meliputi Propinsi Sumatera selatan dan Kepulauan Bangka Belitung.

Dalam melaksanakan tugasnya, Direktorat Jenderal Pajak mempunyai visi menjadi model pelayanan masyarakat yang menyelenggarakan sistem dan manajemen perpajakan kelas dunia yang dipercaya dan dibanggakan masyarakat. "Tery (2006:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan". Melalui pengawasan kerja aparatur yang baik, didukung dengan pendayagunaan, peranan dan fungsi pemimpin dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat diharapkan dapat mencapai hasil kerja uang optimal.

Pengertian disiplin dalam penerapannya berkembang menjadi beberapa pengertian tergantung pada keadaannya. Disiplin kerja adalah serangkaian peraturan yang berisi norma-norma untuk mengatur, menegakkan dan memelihara disiplin atau tata kehidupan organisasi atau segala tugas

dan kewajiban dalam organisasi dapat terlaksana dengan baik dan tepat (Widoyo 2002 : 64 ).

Menurut Soelaiman ( 2007 : 6 ) manajemen kinerja adalah proses komunikasi ( hubungan interaktif ) yang dilakukan secara sinergi antara para karyawan dan manajer dalam suatu aktivitas organisasi yang dilakukan secara berkesinambungan dalam suatu organisasi / perusahaan.

Tingkat pengawasan serta kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi atau unit kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil judul : ***"Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang"***.

Adapun perumusan masalah yang diangkat adalah :

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan dan kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang.
2. Seberapa besar pengaruh pengawasan dan kedisiplinan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Pelayanan Pajak Madya Palembang.

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kedisiplinan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang.

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat sebab akibat (*kausalitas*), yaitu untuk melihat pengaruh dari pengawasan dan kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang.

### 2. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan 3 ( tiga ) variabel, yaitu 2 ( dua ) variabel independen, yaitu variabel bebas dan 1 ( satu ) variabel dependen, yaitu variabel terikat.

$X_1$  = Pengawasan

$X_2$  = Kedisiplinan

Y = Kinerja Pegawai

Variabel  $X_1$  ( Pengawasan ) merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Variabel Pengawasan ini meliputi penetapan alat ukur, penilaian dan tindakan perbaikan.

Variabel  $X_2$  ( Kedisiplinan ) merupakan suatu bentuk ketaatan dan pengendalian yang erat hubungannya dengan rasionalisme secara faktual dinyatakan dalam bentuk skor yang diperoleh dari responden dengan memberikan jawaban instrumen disiplin kerja. Variabel kedisiplinan ini meliputi sikap mental, ketaatan, tanggung jawab dan kemampuan.

Variabel Y ( Kinerja Pegawai ) adalah kinerja Pegawai yang ditunjukkan dari hasil kerja individu, perubahan perilaku, ciri dan sifat dari individu yang meliputi kemampuan kerja, terpenuhinya fasilitas kerja dan prosedur kerja.

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuisioner yang diisi oleh responden. Skala pengukuran dari jawaban kuisioner

responden tersebut berbentuk rentangan (*kontinum*) menggunakan Skala Likert.

### 3. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data ini, digunakan analisa statistik deskriptif dan analisa inferensial.

#### a. Uji Prasyarat

##### Uji Normalitas

Normalitas data yang digunakan sangat diperlukan karena sangat menentukan rekomendasi yang akan diberikan. Sebaran data yang tidak normal akan memberikan informasi yang bias jika digunakan dalam analisis. Dalam penelitian untuk mengukur normalitas data akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program IBM SPSS Statistic Versi 19.0 EQUINOX.

#### b. Analisis Statistik Deskriptif

Berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data. Selain penyajian tabel dan grafik, untuk mengetahui deskripsi data diperlukan ukuran yang lebih eksak. Dua ukuran penting yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah :

1. Mencari *central tendency* (kecenderungan terpusat) seperti *mean*, *median* dan *modus*;
2. Mencari ukuran *dispersion*, seperti *range*, *standar deviasi* dan *varians*.

Selain kedua ukuran di atas, ada ukuran lain yang biasa dipakai adalah *Skwenes* dan *kurtosis* untuk mengetahui kemiringan data. Untuk bentuk grafik, dianjurkan menggunakan *histogram* dengan kurva normalnya.

#### c. Analisis Statistik Inferensial

1. Untuk menguji atau menganalisa pengaruh atau hubungan antara variabel bebas pengawasan dengan variabel terikat kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang digunakan uji regresi linier. Perhitungan dalam uji ini akan menggunakan program IBM SPSS Statistic Versi 19.0 EQUINOX dengan model persamaan sebagai berikut :

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang

$$Y = a + b_1X_1 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi variabel pengawasan

$X_1$  = Variabel Pengawasan

$\epsilon$  = *Error*

*Signifikansi diuji pada alpha 0,05*

2. Untuk menguji atau menganalisa pengaruh atau hubungan antara

variabel bebas kedisiplinan dengan variable terikat kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang digunakan uji regresi linier. Perhitungan dalam uji ini akan menggunakan program IBM SPSS Statistic Versi 19.0 EQUiNOX dengan model persamaan sebagai berikut :

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang

$$Y = a + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai  
a = konstanta  
b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel kedisiplinan  
X<sub>2</sub> = Variabel Kedisiplinan

$\epsilon$  = *error*

*Signifikansi diuji pada alpha 0,05*

- Untuk menguji atau menganalisa pengaruh atau hubungan antara variabel bebas, yaitu pengawasan dan kedisiplinan dengan variable terikat kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang digunakan uji regresi linier berganda. Perhitungan dalam uji ini akan menggunakan program IBM SPSS Statistic Versi 19.0 EQUiNOX dengan model persamaan sebagai berikut :

Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan  
a = konstanta  
b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel pengawasan dan kedisiplinan  
X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Variabel Pengawasan dan Kedisiplinan

$\epsilon$  = *error*

*Signifikansi diuji pada alpha 0,05*

#### d. Koefisien Korelasi

Pada kasus di atas, tujuan penelitian adalah mencari hubungan antara Pengawasan, Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, besaran yang akan dianalisa adalah korelasi ( r ), regresi linear sederhana dan regresi linear berganda serta pengujian statistiknya. Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai korelasi berkisar antara -1 dan 1. Semakin mendekati satu nilai absolut koefisien korelasi maka hubungan antar variabel tersebut semakin kuat, sedangkan semakin kecil ( mendekati nol ) nilai absolut koefisien



korelasi maka hubungan antar variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan.

#### **e. Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan  $R^2$  karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio absolut dan nilai perbandingan. Kegunaan  $R^2$  adalah

1. Sebagai ukuran ketepatan suatu garis regresi yang diterapkan suatu kelompok data hasil survei. Makin besar nilai  $R^2$  akan semakin tepat garis regresi tersebut mewakili data hasil observasi.
2. Untuk mengukur besarnya proporsi atau persentase dari jumlah variasi dari variabel terikat, atau untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil temuan di lapangan yang diperoleh langsung dari responden dalam bentuk jawaban kuisisioner dan

interpretasi hasil analisis berdasarkan uji statistik.

Dari data di atas menunjukkan mayoritas responden yaitu 27 responden (54%) menyatakan baik, selebihnya 8 responden (16%) menyatakan cukup baik dan 15 responden (30%) menyatakan sangat baik terhadap pernyataan kerapian saya dalam bekerja.

#### **Analisis Regresi dan Korelasi**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Pengawasan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang, digunakan analisis dengan model regresi linier berganda. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic Versi 19.0 EQUINOX* diperoleh hasil sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja**

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas pengawasan ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat kinerja ( $Y$ ), digunakan analisis dengan model regresi linier berganda. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan Program *IBM SPSS Statistic Versi 19.0 EQUINOX* didapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil uji regresi linier sederhana**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.374	2.628		1.664	.103
	X1	.908	.042	.953	21.794	.000

a. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 <sup>a</sup>	.908	.906	1.533

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Keterangan :

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| Y : Kinerja                            | B : Koefisien regresi         |
| X <sub>1</sub> : Pengawasan            | t : Hasil perhitungan nilai t |
| R : Koefisien korelasi                 | p : Tingkat kemaknaan         |
| R <sup>2</sup> : Koefisien determinasi |                               |

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, maka estimasi fungsi regresi linier yang diperoleh adalah :

$$Y = 4,374 + 0,908X_1 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi sederhana di atas dapat diketahui bahwa nilai 4,374 merupakan nilai kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel pengawasan, pengaruh variabel pengawasan (+) yaitu sebesar 0,908, hal ini berarti bahwa bila terjadi peningkatan terhadap pengawasan sebesar 1 (satu) unit score maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar

0,908 point dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) variabel pengawasan sebesar 0,953, menunjukkan bahwa hubungan antar variabel pengawasan terhadap kinerja dapat dikategorikan kuat, karena besarnya koefisien korelasi tersebut > 50% dan < 100%. Diketahui bahwa hubungan dapat dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) secara keseluruhan sebesar 0,908 atau sebesar 90,8%, menunjukkan bahwa variabel pengawasan mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 90,8%.

## 2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas pengawasan ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat kinerja ( $Y$ ), digunakan analisis dengan model regresi linier sederhana. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan Program *IBM SPSS Statistic Versi 19.0 EQUINOX* didapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil uji regresi linier sederhana**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.631	2.081		.303	.763
	X2	.966	.033	.973	29.326	.000

a. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 <sup>a</sup>	.947	.946	1.163

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Keterangan :

Y : Kinerja  
 $X_2$  : Kedisiplinan  
 R : Koefisien korelasi  
 $R^2$  : Koefisien determinasi

B : Koefisien regresi  
 t : Hasil perhitungan nilai t  
 p : Tingkat kemaknaan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, maka estimasi fungsi regresi linier yang diperoleh adalah :

$$Y = 0,631 + 0,966X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi sederhana di atas dapat diketahui bahwa nilai

0,631 merupakan nilai kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan, pengaruh variabel kedisiplinan (+) yaitu sebesar 0,966, hal ini berarti bahwa bila terjadi peningkatan terhadap kedisiplinan sebesar 1 (satu) unit score maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,966 point dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) variabel pengawasan sebesar 0,973, menunjukkan bahwa hubungan antar variabel kedisiplinan terhadap kinerja dapat dikategorikan kuat, karena besarnya koefisien korelasi tersebut > 50% dan < 100%. Diketahui bahwa hubungan dapat dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) secara keseluruhan sebesar 0,947 atau sebesar 94,7%, menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 94,7%.

### 3. Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas pengawasan ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja (Y), digunakan analisis dengan model regresi linier sederhana. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan Program *IBM SPSS Statistic Versi 19.0 EQUINOX* didapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil uji regresi linier berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.642	2.005		.320	.750
X1	.233	.108	.245	2.164	.036
X2	.733	.112	.739	6.537	.000

a. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>p</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1169.365	2	584.683	465.330	.000 <sup>a</sup>
Residual	59.055	47	1.256		
Total	1228.420	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 <sup>a</sup>	.952	.950	1.121

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang, hal ini terlihat dengan nilai Sig. t = 0,0000, yang membuktikan kebenaran hipotesis pertama penelitian yaitu “Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang”. Keeratan hubungan variabel pengawasan dengan kinerja adalah kuat yaitu sebesar 95,3% (R = 0,953) dan variabel pengawasan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 90,8% (R<sup>2</sup> = 0,908).

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel

kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang, hal ini terlihat dengan nilai Sig. t = 0,0000, yang membuktikan kebenaran hipotesis kedua penelitian, yaitu “Kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang”. Keeratan hubungan variabel kedisiplinan dengan kinerja adalah kuat yaitu sebesar 97,3% (R = 0,973) dan variabel kedisiplinan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 94,7% (R<sup>2</sup> = 0,947).

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan kedisiplinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang, hal

ini terlihat dengan nilai Sig. F = 0,0000, yang membuktikan kebenaran hipotesis ketiga penelitian yaitu “Pengawasan dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang”. Keeratan hubungan variabel pengawasan dan kedisiplinan dengan kinerja adalah kuat yaitu sebesar 97,6% ( $R = 0,976$ ) dan variabel pengawasan dan kedisiplinan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 95,2% ( $R^2 = 0,952$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan kedisiplinan hanya mempunyai pengaruh sebesar 95,2% terhadap variabel kinerja, sedangkan 4,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan lain-lain.

#### **D. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang;
2. Kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang;

3. Pengawasan dan kedisiplinan secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang.

##### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hal yang perlu ditingkatkan di kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang adalah selalu menjaga sikap bila berhadapan dengan pimpinan, karena point ini memiliki nilai terkecil dibandingkan yang lainnya;
2. Demi peningkatan kinerja karyawan Kantor Pelayanan pajak Madya Palembang yang optimal maka harus ditingkatkan kedisiplinan pegawai, salah satunya adalah dengan cara pimpinan harus meningkatkan mengoreksi setiap kesalahan yang dilakukan oleh pegawai agar kesalahan-kesalahan tersebut tidak terjadi lagi;

## DAFTAR RUJUKAN

- As'ad Mohamad, 2003, *Psikologi Industri*, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta.
- Cushway, Barry, 2002, Terjemahan Paluepi TR, "*Human Resource Management*", PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Handoko, T, HANI 2001, "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", BPEE – Yogyakarta, Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Safri, 2001, *Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System)*, Quantum, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia Jakarta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- James, Neal Jr, 2004, *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Prestasi Pustaka Publisher Jakarta, Jakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Syarfi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manulang, Laurance A, 1999, "*Motivasi Sebagai Instrumen Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*", Tesis ( MM ) Universitas Indonesia.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber daya Manusia*, BPFE – Yogyakarta, Yogyakarta.
- Raharjo, Nuryadin E, 1999, *Pengetahuan Kewirausahaan Kepala SMK dan Kontribusinya Terhadap Efektifitas Unit Produksi*, Pasca Sarjana UNY.
- Rivai, Muhammad, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ruky, Achmad S, 2004, *Sistim Manejemn Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT. Bumi Aksara Jakarta, Jakarta.
- Soelaiman, Sukmanala, 2007, *Manajemen Kinerja, Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kinerja*, PT. Intermedia Personalia Utama, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Terry, George R, 2006, *Asas-Asas Manajemen*, Alumni, Jakarta.

Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung

Unaradjan, Dolet, 2003, *Manajemen Disiplin*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Widodo, Widoyo W, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Mitra Adhigama, Jakarta.