

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PAJAK DI KPP PRATAMA JAKARTA
PULOGADUNG TAHUN 2015**

**NADIA DWI KARTIKA
8105112198**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN AKUNTANSI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION TO WORK DISCIPLINE
OF TAX EMPLOYEES IN KPP PRATAMA JAKARTA
PULOGADUNG 2015***

**NADIA DWI KARTIKA
8105112198**



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN ACCOUNTING EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016**

ABSTRAK

NADIA DWI KARTIKA.8105112198. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pajak Di KPP Pratama Jakarta Pulogadung Tahun 2015. Skripsi, Jakarta: Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pajak di KPP Pratama Jakarta Pulogadung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pajak pada Kantor Pajak Pratama Jakarta Pulogadung, sedang populasi terjangkaunya adalah seluruh pegawai seksi pemeriksaan, fungsional pemeriksaan, dan seksi pengawasan dan konsultasi I-IV berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan propotional random sampling sehingga didapatkan sampel sebanyak 46 pegawai. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Kompensasi) menggunakan data yang didapat dari KPP Pratama Jakarta Pulogadung untuk kemudian di analisis dan variabel Y (Disiplin Kerja) diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Sebelum instrumen digunakan, dilakukan uji validitas untuk variabel disiplin kerja (Y) dengan hasil dari 39 butir pernyataan yang telah divalidasi sebanyak 34 butir pernyataan dinyatakan valid dan sisanya sebanyak 5 butir drop. Setelah itu dilakukan uji reliabilitas dan didapatkan hasil reliabilitas variabel Y sebesar 0,93. Teknik analisis data dengan menggunakan program Ms.Excel 2010 dengan mencari uji persyaratan analisis. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi dan didapatkan persamaan $\hat{Y} = 108,16 + 2,001X$. Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,116$ dan $L_{tabel} = 0,131$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena $L_{hitung} (0,116) < L_{tabel} (0,131)$. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} = 49,05$ dan $F_{tabel} = 4,06$. Karena $F_{hitung} (49,05) > F_{tabel} (4,06)$ maka persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{tabel} = 2,21$ sedangkan $F_{hitung} = 1,75$. Karena $F_{hitung} 1,75 < F_{tabel} 2,21$ disimpulkan bahwa persamaan regresi linear. Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan $r_{hitung} = 0,726$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t dan menghasilkan $t_{hitung} 7,00 > t_{tabel} 1,68$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan disiplin kerja pada pegawai pajak di KPP Pratama Jakarta Pulogadung. Dengan uji koefisien determinasi sebesar 52,71%, variabel disiplin kerja ditentukan oleh kompensasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

NADIA DWI KARTIKA.8105112198.*The Influence of Compensation to Work Discipline of Tax Employees in KPP Pratama Jakarta Pulogadung 2015. Skripsi. Jakarta: Departemen Economics and Administration, Program Study of Economics Education, Education Concentration of accounting education, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2015.*

This research aims to know whether there is influence between the compensation towards work discipline of tax employees in KPP Pratama Jakarta Pulogadung. The method used is survey method with a correlation approach. The population in this research was all of the employees in KPP Pratama Jakarta Pulogadung, affordable population in this research are all employees in inspection section, functional inspection, and supervision and consultation section I-IV amounted to 51 people. The sampling technique using proportional random sampling, so that obtained sample were 46 people. The instrument used to obtain the data variable X (Compensation) using data obtained from KPP Pratama Jakarta Pulogadung to then analyzed and variable Y (Work Discipline) were measured using a questionnaire with Likert scale. Before the instruments used, the construct validity for the variable Y (work dicipline) was tested, the result is from 39 statements of variable Y that has been validated as many as 34 statements declared valid and the remaining 5 statements drop. Techniques of data analysis using Ms. Excel 2010 begins with finding the rest requirements analysis test. Technique data analysis starts with looking for the regression equation and obtained equation $\hat{Y} = 108,16 + 2,001X$. The result of normality's test Liliefors produce $L_{count} = 0,116$ and $L_{table} = 0,131$. Because $L_{count} = 0,116 < L_{table} = 0,131$ it hence variable x and y distributed to normal. The testing of hypotheses by Keberartian's Test produce $F_{count} = 49,05$ and $F_{table} = 4,06$. Because $F_{count} (49,05) > F_{table} (4,06)$ it hence the regression equation is sigficant. Linier regression test produce $F_{table} = 2,21$ and $F_{count} = 1,75$. Because $F_{count} 1,75 < F_{table} 2,21$ conclude that the regression equation is linear. A correlation coefficient test product moment produce $r_{count} = 0,726$. The nest is test is the Significant Coefficient test of correlation is done by using the t-test and produce $t_{count} 7,00 > t_{table} 1,68$. Based on the result of Research, it can be concluded that there is influence between the compensation to work discipline of tax employees in KPP Pratama Jakarta Pulogadung. With determination coefficient obtained test results 52,71% variable work discipline determined by compensation, then it can be drawn the conclusion that there is a positive and significant correlation between compensation and work discipline.

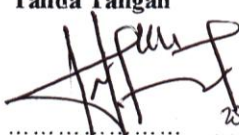
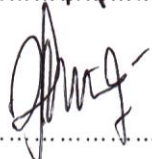



Keywords: Compensation, Work Discipline

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, ES., M.Bus
NIP.19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Drs.Nurdin Hidayat, MM.,M.Si</u> NIP. 196610302000121001	Ketua		29 Januari 2016
2. <u>Susi Indriani SE.,M.S.Ak</u> NIP. 197608202009122001	Sekretaris		10 Februari 2016
3. <u>Dr.Mardi, M.Si</u> NIP. 196003011987031001	Penguji Ahli		26 Januari 2016
4. <u>Dra. Sri Zulaihati, M.Si</u> NIP. 196102281986022001	Pembimbing I		26 Januari 2016
5. <u>Ati Sumiati, S.Pd.,M.Si</u> NIP. 197906102008012028	Pembimbing II		26 Januari 2016

Tanggal Lulus : 20 Januari 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dalam daftar pustaka
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta

Jakarta, Januari 2016
Yang membuat pernyataan,



Nadia Dwi Kartika
8105112198

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dalam daftar pustaka
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta

Jakarta, Januari 2016
Yang membuat pernyataan,

Nadia Dwi Kartika
8105112198

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,6-8)

“Don't put till tomorrow what you can do today”

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini kupersembahkan untuk mama dan papa yang memiliki arti besar dalam hidupku, yang selalu menuntunku disaat aku terjatuh dan selalu mendukungku untuk terus meraih kesuksesan. Terimakasih atas segala yang mama dan papa berikan kepadaku. Terimakasih telah menjadikan aku wanita mandiri, kuat, dan pantang menyerah. Terimakasih telah mengajarkan hal-hal baik kepadaku. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi mama dan papa di dunia dan di akhirat kelak. Aamiin ya rabbal 'alamiin.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah swt atas berkah rahmat dan hidayah-Nya serta izin-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pajak di KPP Pratama Jakarta Pulogadung Tahun 2015. Tak lupa shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada

junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat serta umatnya, Aamiin.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi Dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak berupa motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril maupun materil. Oleh karena itu, ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua peneliti, mama dan papa, yang selalu memberikan motivasi, kasih sayang, doa, dan dukungan tiada henti
2. Dra. Sri Zulaihati, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya, membimbing peneliti dengan penuh perhatian dan penuh kesabaran serta memberikan motivasi untuk terus menyelesaikan skripsi ini dengan baik

3. Ati Sumiati, S.Pd, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing peneliti sejak awal penyusunan proposal hingga skripsi ini selesai dengan penuh kesabaran dan perhatian
4. Santi Susanti, S.Pd., M.Ak, selaku ketua konsentrasi Pendidikan Akuntansi
5. Dr. Siti Nurjanah, SE., M.Si, selaku ketua program studi Pendidikan Ekonomi
6. Drs.Nurdin Hidayat, M.M., M.Si, selaku ketua jurusan Ekonomi dan Administrasi
7. Dr.Dedi Purwana E.S., M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
8. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kontribusi ilmu yang bermanfaat untuk bekal masa depan peneliti
9. Ibu Megawati, selaku Kepala Sub Bagian Umum yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan di KPP Pratama Jakarta Pulogadung
10. Bapak Rian dan bapak Adi, selaku bendahawan dan pelaksana yang telah membantu peneliti dalam mendapatkan data yang dibutuhkan
11. Keluarga besar yang senantiasa memberikan semangat, bantuan, dan doa terutama untuk Yuk Adis, Faizah, Dan Rara.
12. Untuk Ka devi, Izzah, Dedew, Widya, Siska, Winda serta Seluruh teman-teman Pendidikan Akuntansi Reguler 2011 yang telah memberikan bantuan dan semangat dalam pengerjaan skripsi ini
13. Untuk teman-teman kosan bu suhaemi Ka liane, Diny, Tasya, Iche, Anggi dan Bila, yang selalu memberikan semangat agar peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan. Semoga laporan ini dapat bermanfaat.

Jakarta, Januari 2016

Nadia Dwi Kartika

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORITIK	
A. Deskripsi Konseptual	11
1. Disiplin Kerja	11
a. Pengertian Disiplin Kerja	11

b.	Ciri-Ciri Disiplin Kerja.....	14
c.	Tipe-Tipe Disiplin Kerja.....	15
d.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.	Kompensasi	20
a.	Pengertian Kompensasi.....	20
b.	Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	22
c.	Tujuan Pemberian Kompensasi.....	23
d.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	25
B.	Hasil Penelitian yang Relevan	27
C.	Kerangka Teoritik	29
D.	Perumusan Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
A.	Tujuan Penelitian	32
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	32
C.	Metode Penelitian	33
D.	Populasi dan Sampling	34
E.	Teknik Pengumpulan Data	36
1.	Disiplin Kerja	36
2.	Kompensasi	41
F.	Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Deskripsi Data	48

1. Disiplin Kerja	48
2. Kompensasi	51
B. Pengujian Hipotesis	53
C. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	65
B. Implikasi	65
C. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Proses Perhitungan Sampel	36
Tabel III.2 Tabel Instrumen Disiplin Kerja (Variabel Y)	38
Tabel III.3 Skala Penilaian Instrumen Disiplin Kerja	38
Tabel III.4 Daftar Analisis Varians (ANAVA) Regresi Linear Sederhana	45
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (Variabel Y)	49
Tabel IV.2 Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja	51
Tabel IV.3 Distribusi Rata-rata Perhitungan Indikator Disiplin Kerja per Responden	51
Tabel IV.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)	52
Tabel IV.5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	55
Tabel IV.6 Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi	56
Tabel IV.7 Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana Antara X dan Y.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1 Konstelasi Penelitian	34
Gambar VI.1 Grafik Histogram Variabel Disiplin kerja (Y)	50
Gambar IV.2 Grafik Histogram Variabel Kompensasi (X)	53
Gambar IV.3 Grafik Persamaan Regresi	54

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Surat Permohonan Izin Penelitian Dari UNJ	72
Surat Izin Penelitian Dari DJP	73
Surat Telah Meneliti Dari KPP	74
Kuesioner Uji Coba Disiplin Kerja	75
Data Validitas Uji Coba Variabel Disiplin Kerja	78
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	79
Skor Indikator Dominan Instrumen Uji coba Variabel Disiplin Kerja	80
Kuisisioner Final Disiplin Kerja	82
Skor Indikator Dominan Instrumen Final Variabel Disiplin Kerja	85
Daftar Pegawai KPP Pratama Jakarta Pulogadung	87
Daftar Gaji PNS	89
Daftar Tunjangan Kinerja DJP	90
Daftar Tunjangan Struktural PNS.....	95
Daftar Tunjangan fungsional PNS Pajak	96
Daftar Tunjangan umum PNS	97
Daftar Tunjangan Istri/suami dan anak PNS.....	98
Daftar Tunjangan Beras	99
Daftar Tunjangan Makan	101
UMP Jakarta Tahun 2015	103

Daftar Analisis Kompensasi	106
Data Penelitian (Variabel X)	108
Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (kompensasi)	109
Data Penelitian (Variabel Y)	110
Proses Perhitungan Menggambar Histogram Variabel Y (disiplin kerja)	111
Daftar disiplin pegawai berdasarkan skor rata-rata.....	112
Data Awal Variabel X dan Y	113
Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku (Variabel X dan Y)	114
Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan baku	115
Tabel Data Berpasangan Variabel X dan Y	116
Perhitungan Uji Linearitas dengan Persamaan Regresi Linear	117
Tabel Perhitungan $\hat{Y} = a + b$	118
Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi	
$\hat{Y} = 108,16+2,001X$	119
Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi	
$\hat{Y} = 108,16+2,001X$	120
Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X	121
Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran	122
Perhitungan Uji Keberartian Regresi	123
Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	124
Perhitungan JK (G)	125
Tabel Anava	126

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	127
Uji Keberartian Koefisien Korelasi	128
Uji Koefisien Determinasi	129
Tabel Penentuan Jumlah Sampel	130
Tabel Distribusi F	131
Tabel Distribusi t	134
Tabel Uji Normalitas	135
Tabel Uji Liliefors	136
R Tabel	137

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi yang didirikan memiliki suatu tujuan dan fungsi tertentu. Tujuan tersebut akan dapat tercapai apabila organisasi tersebut melaksanakan aktivitas yang tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan. Rencana yang telah ditetapkan dan diputuskan bisa terlaksana apabila terjalin kerja sama yang baik antara organisasi dengan pihak pegawai.

Pegawai merupakan bagian sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi dan kinerja mereka merupakan faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sehingga keberadaan pegawai harus diperhatikan agar mereka bekerja secara maksimal untuk mengembangkan dirinya dan mampu mengembangkan organisasi.

Suatu organisasi harus mampu mengoptimalkan pengelolaan semua sumber daya yang dimilikinya terutama bagi organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. agar organisasi dapat terus beraktivitas dengan baik, maka organisasi tersebut perlu memperhatikan disiplin kerja para pegawainya dengan menciptakan suatu standar perilaku yang harus dilakukan mereka dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Namun dalam kenyataannya masih terdapat pegawai yang melakukan tindakan indisipliner. Indisipliner mengacu pada tindakan tidak patuh pada peraturan .hal ini diperlihatkan dalam kasus sebagai berikut :

“VIVAnews- Pegawai Direktorat Jenderal Pajak paling banyak diberi sanksi pada 2010 dibanding direktorat lain di Kementerian Keuangan. Pada 2010, sebanyak 620 diberikan sanksi . Bahkan 15 pegawai diberhentikan secara sementara lantaran tersangkut masalah hukum.

Dalam laman Kementerian Keuangan disebutkan rincian sanksi untuk Pegawai Ditjen Pajak itu. Sekitar 474 pegawai diberi peringatan, 57 pegawai diberi hukuman ringan, 34 pegawai diberi hukuman sedang, dan 40 pegawai hukuman berat, 15 pegawai diberhentikan sementara.

Dalam rilis tersebut disebutkan pemberian peringatan dilakukan terhadap pegawai yang melanggar penegakan disiplin, seperti terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya dan tidak masuk kerja tanpa alasan sah. Pegawai yang dimaksud diberi peringatan secara bertingkat, mulai dari peringkat pertama, kedua, hingga ketiga.”¹

Dari kasus tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapat adanya pegawai yang belum memiliki kesadaran dalam diri mereka untuk mentaati peraturan yang ada. hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang mendapatkan sanksi karena tidak disiplin dalam bekerja seperti terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktu yang ditentukan dan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Padahal peraturan yang ada dibuat untuk mencegah hal-hal yang tidak baik yang dilakukan oleh pegawai dan agar para pegawai menjadi disiplin dalam bekerja sehingga kelancaran pelaksanaan tugas dapat terjaga.

Sebenarnya ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain : tujuan kerja pegawai, kompensasi, pengawasan, sanksi yang tegas,

¹ <http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/205648-pegawai-pajak-paling-banyak-kena-sanksi>. (tanggal akses : 09/03/2015)

dan keteladan pemimpin/atasan. Tujuan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, apabila pegawai mengetahui tujuan apa yang harus dia capai dan pekerjaan yang dilakukannya tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya maka pegawai tersebut tentunya akan bertanggung jawab melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh dan tidak asal-asalan. Dan apabila hal tersebut kurang diketahui oleh pegawai maka akan berdampak terhadap disiplin kerja pada diri mereka. Hal ini seperti yang terlihat dari kasus sebagai berikut :

sejauh ini PNS masih banyak yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan maupun alasan yang jelas, hal ini bukti nyata masih rendahnya tingkat disiplin PNS. Selain masih rendahnya disiplin kualitas kerja PNS masih dipertanyakan tersebut, perihal tidak memahami tugas pokok dan fungsi tempat yang bersangkutan bekerja.

“PNS yang ada kebanyakan tidak mampu membedakan tingkatan prioritas pekerjaan, terkesan bekerja asal-asalan, memindah tanggungjawab kepada orang lain, semisal proses penyelesaian administrasi dengan saling memindahkan tugas,”²

Dari kasus tersebut terlihat bahwa mereka kurang mengetahui tujuan dan kemampuan diri mereka sehingga mereka tidak memahami tujuan pokok dan fungsi tempat yang mereka kerjakan.

Selain tujuan kerja pegawai, faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, yaitu pengawasan dari atasan. Pengawasan merupakan tindakan yang efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Karena pada dasarnya penanggung jawab utama untuk menumbuhkan, mengembangkan serta memelihara disiplin kerja terletak di tangan atasan. Tanpa adanya

² <http://beritapagi.co.id/read/disiplin-pns-masih-rendah.html> (tanggal akses: 09/03/2015)

pengawasan atasan akan menimbulkan penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Di Seperti yang terdapat dalam artikel sebagai berikut:

Dalam waktu dua tahun berturut-turut, reformasi yang dilakukan Direktorat Jenderal Pajak (DJP), Kementerian Keuangan (Kemenkeu), mendapatkan apresiasi positif.

Wujud reformasi birokrasi ini, kata Desmon, tampak dari banyaknya pegawai DJP yang dihukum karena melanggar. “Oke-lah ini bisa dianggap sebagai penegakan reformasi birokrasi,” katanya. Banyak juga pegawai pajak yang ditindak, ditangkap KPK, atau divonis bersalah oleh pengadilan juga memperkuat reformasi birokrasi ditegakkan.

“Namun, mengingat kasusnya terus terjadi tiap tahun hingga kini dalam jumlah yang relatif sama, tentu harus ada bacaan lain,” ujar anggota Komisi III DPR ini. Dengan begitu, ujarnya, hukuman internal tak memberikan efek jera. Pengawasan internal maupun standard operation procedure (SOP) pegawai pajak juga dinilai masih lemah dan perlu diperbaiki.

Desmon menjelaskan, ada faktor manusianya yang perlu dibenahi dalam sistem. “Tak sekadar perbaikan administrasi,” ucapnya.³

Telah menjadi salah satu tugas bagi seorang atasan untuk menentukan bagaimana cara yang tepat untuk menegakkan disiplin kerja para pegawainya. Hal ini dikarenakan apabila pengawasan dari atasan rendah, dapat membuat disiplin kerja para pegawai menjadi buruk. Dari artikel di atas, dapat diketahui bahwa masih banyak dari pegawai pajak yang mendapatkan hukuman karena melanggar peraturan yang ada. hal ini disebabkan karena pengawasan internal dan SOP masih dinilai lemah dan hanya memperbaiki secara administrasinya saja. Dalam hal ini maka tugas bagi atasan maupun dari pihak kepatuhan internal kantor pajak harus terus meningkatkan pengawasan terhadap para pegawainya agar tidak terjadi lagi pelanggaran-pelanggaran lain yang akan

³ <http://www.pajak.go.id/content/desmon-j-mahesa-pentingnya-penguatan-pengawasan-internal-djp>.(tanggal akses : 25/05/2015)

dilakukan pegawai. selain itu , pengawasan juga dapat dilakukan antar pegawai dengan cara mengingatkan satu sama lain.

Disiplin kerja pegawai juga erat kaitannya dengan ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap peraturan kepegawaian yang ada dengan dilandasi oleh kesadaran rasa senang dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dalam rangka mewujudkan tertib organisasi, sehingga akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan. ketika ada pegawai yang melakukan penyimpangan atau kesalahan, organisasi seharusnya memberikan sanksi yang tegas agar dapat mendidik dan memperbaiki kesalahan yang dilakukan pegawainya. Apabila sanksi yang diberikan tidak tegas maka pegawai tidak akan jera dan cenderung akan mengulangi kembali kesalahan yang serupa sehingga dapat merugikan organisasi tersebut. Dari artikel di atas, dapat diketahui bahwa sanksi yang diberikan kepada pegawai tersebut masih kurang memberikan efek jera bagi mereka yang melanggar. Hal ini terlihat karena masih terjadi pengulangan kasus yang sama yang terjadi setiap tahunnya yang menyatakan banyak pegawai yang dihukum karena melanggar peraturan yang ada.

Keteladanan dari atasan juga merupakan hal yang dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawainya. Karena setiap pegawai membutuhkan sosok yang dapat menjadi teladan pembentuk perilaku mereka di kantor. Setiap atasan perlu untuk menunjukkan sikap yang patut ditiru oleh setiap pegawainya, namun dalam kenyataannya masih terdapat atasan-atasan yang menunjukkan sikap teladan yang buruk seperti dalam artikel berikut ini :

seorang mantan PNS pegawai pajak inisial Y menyatakan bahwa banyak tipu muslihat di kala pegawai jujur tidak mau mengikuti “arahan” atasannya. Mereka terkadang dijebak untuk melakukan penyelewengan laporan pajak. Bila tidak mau mereka dihambat kenaikan pangkatnya. Wajar saja, ada pegawai pajak yang tidak naik-naik pangkat selama sepuluh tahun. Atasan Y memperlakukan Y istimewa dikantor dan memberi suap berupa amplop yang berisi uang didalamnya untuk melunakkan hatinya agar mau “bersekongkol” dalam memanipulasi laporan pajak nantinya.⁴

Dari artikel diatas, terlihat bahwa atasannya juga tidak memberikan contoh keteladanan yang baik kepada para pegawainya, karena atasannya yang seharusnya dituntut untuk membuat para pegawainya bekerja sesuai dengan ketentuan malah menyuruh pegawainya untuk melakukan tindakan yang melanggar ketentuan yang ada.

Selanjutnya, salah satu faktor penting lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah kompensasi. besarnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi sikap disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Para pegawai yang hakikatnya sebagai manusia mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Apabila kompensasi yang diberikan kurang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka akan dapat menurunkan semangat kerjanya dan menurunkan produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas serta dapat juga membuat pegawai menjadi lambat dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan dengan artikel sebagai berikut :

⁴ <http://forum.viva.co.id/index/threads/contoh-teladan-pns-jujur.1928597/> (tanggal akses : 26/05/2015)

Pada tahun 1914 Ford Motor mulai membayar pekerjanya \$5/hari. Karena upah pada saat itu antara \$2 - \$3 per hari, upah Ford ini berada di atas tingkat upah rata-rata.

ia menggunakan upah yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas pekerjanya. Bukti menunjukkan bahwa membayar upah yang tinggi akan menguntungkan perusahaan.

Ketidakhadiran pekerja turun 75% menyatakan kenaikan sangat besar dalam produktivitas pekerja. Dengan menaikkan upah, mereka berhasil meningkatkan disiplin para pekerja, motivasi kerja meningkat, menjadikan mereka lebih setia pada institusi dan meningkatkan efisiensi pribadi mereka.⁵

Dari artikel ini memberikan penjelasan bahwa memberikan peningkatan kompensasi akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Peningkatan upah yang mereka terima membuat mereka menjadi termotivasi untuk bekerja lebih giat, dan dapat menurunkan presentase ketidakhadiran pegawai sehingga produktivitas para pegawai meningkat. Selain itu pemberian kompensasi yang diberikan harus sepadan dengan apa yang pegawai kerjakan agar dapat menimbulkan kesadaran disiplin kerja pada diri mereka. Seperti halnya pegawai pajak yang memiliki resiko pekerjaan besar. Dengan pekerjaan yang berhubungan dengan penerimaan uang negara yang jumlahnya sangat besar, pegawai pajak seharusnya diberikan kompensasi yang sesuai pula karena tidak menutup kemungkinan jika kompensasi yang mereka terima rendah akan memicu mereka untuk melakukan tindakan korupsi dan hal tersebut dapat berdampak buruk tidak hanya bagi organisasi namun juga bagi negara⁶ juga. Seperti dalam sebuah artikel berikut:

⁵ <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2013/09/09/benarkah-kenaikan-umr-merugikan-pemberi-kerja-591010.html> (tanggal akses : 09/03/2015)

⁶ <http://finance.detik.com/read/2014/08/14/121248/2661902/4/> (tanggal akses: 09/03/2015)

Merdeka.com - Mulai April 2015, pegawai Direktorat Jenderal Pajak (Ditjen Pajak) bakal menerima kenaikan gaji. Pengamat perpajakan dari Center for Indonesia Taxation Analysis (CITA) Yustinus Prastowo melihat, kenaikan gaji akan mempengaruhi disiplin dan kinerja pegawai pajak.

"Logikanya berpengaruh, karena kan selama ini sudah tujuh tahun tidak meningkat. Jadi kalau dari sisi itu (gaji) ini akan menambah semangat(disiplin) dan mempengaruhi kinerja," ujar dia saat dihubungi di [Jakarta](#), Minggu (15/2).

Pengamat pajak Darussalam juga melihat ada korelasi antara kenaikan gaji dengan upaya menggenjot penerimaan pajak.

"Terus terang ini (kenaikan gaji) juga untuk motivasi dalam pencapaian target yang memang tahun ini luar biasa signifikan kenaikan. Jadi menurut saya ada korelasinya dalam rangka pencapaian target penerimaan pajak itu sendiri," kata Darussalam.⁷

Dari berbagai kasus maupun artikel yang ada diatas menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki disiplin kerja yang kurang baik.

Dari latar belakang yang diuraikan di atas, maka hal yang menjadi fokus penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pulogadung

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, berbagai masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. tujuan kerja yang belum dipahami
2. pengawasan yang masih rendah
3. sanksi yang diberikan belum tegas
4. kurangnya contoh keteladanan dari atasan
5. kompensasi yang diberikan rendah

⁷ <http://www.merdeka.com/uang/kenaikan-gaji-pegawai-pajak-dianggap-wajar.html> (tanggal akses: 09/03/2015)

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diketahui ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menjadi rendah antara lain yaitu tujuan kerja yang belum dipahami, pengawasan yang masih rendah, sanksi yang diberikan belum tegas, kurangnya contoh keteladanan dari atasan serta kompensasi yang diberikan rendah atau belum sepadan. Sehingga untuk itu perlu diadakan pembatasan masalah.

Penelitian ini membatasi masalah pada salah satu faktor penting yang memberikan kontribusi pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai yaitu kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang menunjuk pada imbalan/balas jasa yang diberikan organisasi kepada para pegawainya atas kontribusi yang telah mereka berikan pada organisasi tersebut

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah terdapat Pengaruh antara kompensasi dengan disiplin kerja pegawai?

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan acuan bagi kalangan akademisi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat

membantu mahasiswa untuk mengetahui bahwa nanti saat mereka bekerja terdapat salah satu hal yang akan mempengaruhi disiplin kerja mereka yaitu salah satunya adalah kompensasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi kantor pajak khususnya mengenai pengaruh antara kompensasi dengan disiplin kerja pegawai, sehingga dapat mengetahui seberapa besar kompensasi yang telah diberikan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai pajak.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai merupakan hal yang penting dalam setiap perusahaan. Secara umum, disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap setiap tindakan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan disiplin dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, semangat dalam bekerja demi terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

Beberapa ahli mengemukakan mengenai pengertian disiplin kerja sebagai berikut:

Menurut Hasibuan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁸ Dalam hal bekerja kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan dengan paksaan dan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara 2009), h.193

Sejalan dengan pendapat Hasibuan, Siswanto mengemukakan, disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁹

Hal serupa juga dikemukakan oleh Singodimedjo yang menyatakan “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”¹⁰

Kedisiplinan itu ada yang ada yang datang dari dalam dan ada yang datang dari luar. Kedisiplinan yang datang dari dalam adalah kedisiplinan yang didasarkan pada sifat-sifat/bakat-bakat yang memang pembawaan dari lahir. Dengan kedisiplinan yang datang dari dalam dapat membuat peningkatan disiplin akan relatif dari mudah. Sedangkan kedisiplinan dari luar, merupakan kedisiplinan yang diciptakan karena campur tangan manusia yaitu dengan jalan atau dilatih atau dibina. Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin, misalnya dalam bekerja dengan cara menghargai waktu, tenaga, biaya dan sebagainya. Pegawai dilatih agar memiliki kebiasaan baik dimana setiap pekerjaan dilaksanakan dengan teratur, sehingga apabila hal tersebut telah menjadi suatu kebiasaan maka pegawai tersebut akan memiliki disiplin yang baik. Terry menjelaskan “disiplin merupakan alat penggerak

⁹ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara 2005), h.291

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), h.86

karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.”¹¹

Disiplin kerja pegawai juga dapat dilakukan dengan adanya komunikasi pembinaan dari manajer. Hal tersebut dilakukan agar para tenaga kerja termotivasi untuk tidak melakukan tindakan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi didorong oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri.

Menurut Viethzal Rivai, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹²

Pendapat yang sama juga dikatakan Edy Sutrisno yang mengemukakan, Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹³

Menurut Siagian, “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.”¹⁴

Menurut Hani Handoko, “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.”¹⁵

¹¹ *Ibid.*

¹² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.825

¹³ Edy Sutrisno, *op.cit.*, h.97

¹⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), h.305

¹⁵ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 1999.), h.208

b. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Seseorang yang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno, disiplin kerja yang baik tercermin dari suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.¹⁶

Menurut Hasibuan, Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.¹⁷

Menurut Lateiner disiplin yang baik dapat diukur apabila para pegawai datang di kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik, apabila mereka menggunakan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila mereka dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan,

¹⁶ Edy Sutrisno, *op.cit*, h.86

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, h.194

mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik¹⁸

Hal serupa juga dikemukakan oleh sayless yang menjelaskan bahwa disiplin yang baik merupakan disiplin pribadi. Dimana mereka menghormati peraturan itu bukan mereka takut hukuman tetapi mereka yakin melakukan sesuatu dengan cara yang benar seperti melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan dengan bersemangat, masuk kerja tepat waktu, mencetakkan jam kerja pada waktu hadir, menaati instruksi kerja penyelia dan menghindari perkelahian, mabuk dan mencuri.¹⁹

Dan menurut Siswanto, pembinaan disiplin kerja yang bertujuan untuk menghasilkan disiplin kerja yang baik adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana , barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
4. Bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
5. Menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan , baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang²⁰

c. Tipe-tipe Disiplin Kerja

Disiplin dalam arti sempit biasa dihubungkan sebagai sesuatu hal-hal yang tidak menyenangkan (hukuman) karena berpadangan bahwa

¹⁸ Alfred R.Lateiner, I.E. Levine, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, terjemahan imam soejono, (Jakarta: Aksara Baru, 1980), h.72

¹⁹ George Strauss dan Leonard R. Sayless, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Pustaka Binaman, 1986) h.320

²⁰Siswanto Sastrohadwiryo, *op.cit*, h.292

tidak ada manusia yang sempurna dan luput dari kesalahan. namun sebenarnya disiplin tidak hanya sekedar hukuman, disiplin merupakan tindakan dari manajemen yang berusaha membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar mereka secara sukarela mau menyesuaikan diri pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai dari pekerjaan. Menurut Hani Handoko, ada dua tipe pendekatan disiplin yaitu :

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Sehingga mereka menjaga disiplin diri bukan semata-mata karena karena dipaksa oleh manajemen,. Dalam hal ini manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan keadaan dimana standar diketahui dan dipahami oleh para karyawan, standar yang ditetapkan hendaknya berbentuk positif dan karyawan mengetahui alasan yang melatarbelakangi mengapa suatu standar itu harus dipatuhi.
2. Disiplin korektif, merupakan kegiatan ketika terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Kegiatan ini diambil untuk memperbaiki pelanggaran terhadap peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.tindakan korektif berupa suatu bentuk hukuman. Hukuman yang diberikan hendaknya bersifat positif, mendidik dan mengoreksi.²¹

Sama halnya dengan Handoko, Anwar juga menjelaskan ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin preventif
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin.korektif
Disiplin.korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada

²¹ Hani Handoko, *loc.cit.*

perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran pada yang melanggar.²²

Siagian juga menjelaskan dua bentuk pendisiplinan yaitu pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. Pendisiplinan preventif tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sedangkan pendisiplinan korektif dilakukan jika karyawan ternyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan.²³

Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan maka perlu diberikan sanksi. Pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan bertujuan untuk memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Dalam menetapkan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada tenaga kerja yang melanggar hendaknya dipertimbangkan secara cermat, teliti dan seksama. Sanksi yang diberikan atas pelanggaran disiplin harus setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga adil dan dapat diterima. Tenaga kerja yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi

²² A.A. Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004).hlm 129

²³ Sondang P. Siagian, *loc. cit*

disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan yang berlaku.

Dari penjelasan tipe-tipe pendisiplinan pegawai yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua macam tipe disiplin yaitu disiplin preventif sebagai bentuk pencegahan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran dan disiplin korektif yang digunakan ketika pegawai telah diketahui melakukan pelanggaran.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan karyawan merupakan hal yang tidak mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

- 1) **Tujuan yang akan dicapai** harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya
- 2) **Teladan pemimpin** sangat berperan karena dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- 3) **Balas jasa (kompensasi)** akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan semakin baik sehingga kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) **Keadilan** ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- 5) **Waskat (pengawasan melekat)** atasan yang aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

- 6) **Berat/ringannya sanksi hukuman** yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
- 7) **Ketegasan pimpinan** dalam menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
- 8) **Hubungan kemanusiaan** yang harmonis di antara sesama pegawai seperti terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.²⁴

Menurut Singodimedjo, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin.²⁵

Menurut nitisemito faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kesejahteraan, ancaman dan ketegasan.²⁶

Dari beberapa definisi disiplin kerja diatas maka dapat disintesisakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan yang dilakukan manajemen untuk mendorong agar dalam diri pegawai timbul kesadaran dan kesediaan pegawai baik dalam melakukan pekerjaan, mentaati semua peraturan, standar maupun norma-norma yang ada didalam perusahaan. Dicitakan dengan datang kekantor tepat waktu, mengerjakan

²⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *loc.cit.*

²⁵ Edy Sutrisno, *op.cit.*, h.89

²⁶ Alex Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, (Jakarta: Ghalia, 1985), h.214

pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan/ norma yang berlaku, dan melakukan pekerjaan dengan semangat.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

Menurut Hasibuan, “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.”²⁷

Menurut Werther dan Keith Davis *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* (kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan dikelola oleh bagian personalia).²⁸

Menurut Andrew F. Sikula, “*A Compentation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense.*”

²⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit.*, h.118

²⁸ . *Ibid*, h.119

(kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.”²⁹

Menurut Siswanto, “kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”³⁰

Menurut Singodimedjo, “kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.”³¹

Menurut hani handoko, “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”³²

Menurut Dessler, “Kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka.”³³

Menurut Rivai, “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.”³⁴

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Siswanto Sastrohadiwiryono, *op.cit*, h.181

³¹ Edy Sutrisno, *op.cit*, h.182

³² Hani Handoko, *op.cit*, h.155

³³ Gary Dessler, *Manajemen Personalia* (edisi tiga), (Jakarta: Erlangga, 2010), h.349 (Penerjemah Agus Dharma)

³⁴ Veithzal Rivai, *op.cit*, h.741

b. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Dessler, kompensasi pegawai mempunyai tiga komponen yaitu pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; pembayaran tidak langsung (*indirect financial payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan; dan ganjaran nonfinansial (*nonfinancial reward*) seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantitatifkan, seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, dan kantor yang lebih bergengsi.³⁵

Menurut Mangkunegara, ada banyak bentuk pembayaran kompensasi, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang (*nonfinancial*)³⁶

Bangun menjelaskan kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*): upah, gaji, dan kompensasi variabel: insentif dan bonus. Menurut Schuler dan Jackson, kompensasi langsung berupa perlindungan umum (jaminan sosial, pengangguran dan cacat), perlindungan pribadi (pensiun, pesangon tambahan dan asuransi), bayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja dll.) dan tunjangan siklus hidup (perawatan orang tua, perawatan anak dll.) pembayaran langsung dapat berupa gaji pokok (termasuk pembayaran aplusan dan premi) dan pembayaran berdasarkan kinerja (berupa bagian saham, pembayaran tunjangan dan pembayaran insentif). Melalui pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan atas biaya perusahaan, dan dana pensiun. Kompensasi juga dapat diberikan secara nonfinansial dalam bentuk penghargaan-penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, dan kantor yang lebih bergengsi. Menurut Schuler dan Jackson, Imbalan nonfinansial dapat berupa imbalan karir, (berupa rasa aman, pengembangan diri, fleksibilitas karir, dan peluang kenaikan penghasilan), dan imbalan sosial (berupa simbol status, pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas dan persahabatan)³⁷

Menurut Rivai, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari

³⁵ Gary Dessler, *loc.cit.*

³⁶ A.A. Anwar Mangkunegara, *op.cit.*, hlm 83

³⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h.255

pembayaran karyawan dalam bentuk upah gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung, meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.³⁸

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang diberikan harus ditetapkan atas asas adil, layak dan wajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Secara umum tujuan pemberian kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan bagi para karyawannya.

Menurut Bangun tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Meningkatkan produktivitas
4. Memperoleh keunggulan kompetitif
5. Aturan hukum³⁹

Menurut Moekijat, tujuan kompensasi yang penting adalah untuk memperoleh pegawai-pegawai yang cakap, untuk mempertahankan pegawai-pegawai lama, untuk menjamin keadilan, untuk menghargai perilaku yang diharapkan, untuk mengendalikan biaya.⁴⁰

³⁸ Veithzal Rivai, *loc.cit*

³⁸ Edy Sutrisno, *op.cit*, h.97

³⁹ Wilson Bangun, *op.cit*, h.258

⁴⁰ Moekijat, *Administrasi Kepegawaian Negara*. (Bandung: Mondar Maju 1991), h.141

Menurut Hasibuan, tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai:

1. Ikatan kerja sama
 Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja
 Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif
 Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang Qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
 Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan
 Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
6. Disiplin
 Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin besar. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh
 Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah
 Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.⁴¹

Menurut Rivai, kompensasi bertujuan untuk: memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan,

⁴¹ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, h.121

mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, meningkatkan efisiensi administrasi⁴²

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Bagun, beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

bagi pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, biasanya tersedia dalam jumlah sedikit (terbatas) maka tingkat upah cenderung tinggi. Sebaliknya untuk jenis pekerjaan yang membutuhkan keterampilan rendah, dibayar dengan upah yang rendah pula.

2. Kondisi perekonomian

kondisi perekonomian suatu negara akan menentukan tingkat kompensasi. Jika pertumbuhan negara pesat maka akan meningkatkan daya saing yang akan mendorong peningkatan jumlah upah dan gaji

3. Serikat buruh

serikat buruh dapat menentukan kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Serikat buruh dapat memengaruhi dan membatasi penawaran tenaga kerja sehingga berakibat pada kenaikan kompensasi.

4. Kondisi keuangan perusahaan

suatu organisasi dapat menilai kemampuannya untuk membayar kompensasi. Kompensasi harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan tersebut.

5. Kebijakan perusahaan

Kebijakan kompensasi yang ditetapkan perusahaan juga berpengaruh terhadap penentuan kompensasi karena telah disiapkan pedoman pokok tentang kompensasi.

6. Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi hasil produksi atau prestasi kerja maka hal wajar untuk meningkatkan tingkat upah karyawan.

7. Biaya hidup

Kompensasi disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak (KHL) pada setiap daerah, baik tingkat provinsi maupun kabupaten.

⁴² Veithzal Rivai, *op.cit*, h.743

⁴² Edy Sutrisno, *op.cit*, h.97

8. Pemerintah

Pemerintah berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkannya dapat mempengaruhi jumlah upah dengan menentukan batas minimum upah yang diterima karyawan dengan berdasarkan jenis pekerjaan dan biaya hidup masing-masing daerah.⁴³

Menurut Mangkunegara, ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan pasar, dan kemampuan membayar. Hal ini sesuai dengan pendapat Leon C. Megginson yang mengemukakan bahwa *“the major factors that affect an organization’s compensation policies and practices are: 1)government factors, 2)collective bargaining, 3)standard and cost living, 4)comparable wages, 5)supply and demand 6)ability to pay”*.⁴⁴

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Rivai antara lain: pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, serikat pekerja.⁴⁵

Pangabeon mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.⁴⁶

Dari pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/ organisasi kepada pegawainya karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan/organisasi tersebut baik dalam bentuk tenaga maupun pikiran mereka.

⁴³ Wilson Bangun, *op.cit*, h.260

⁴⁴ A.A. Anwar Mangkunegara, *op.cit*,h. 84

⁴⁵ Veithzal Rivai, *op.cit*, h.748

⁴⁵ Edy Sutrisno, *op.cit*, h.97

⁴⁶ *Ibid*, h.194

Kompensasi yang diterima dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dalam penelitian ini, hanya mengukur kompensasi finansial baik yang diterima secara langsung maupun tidak langsung yang dalam hal ini yang secara langsung dapat berupa gaji, upah, insentif dan tidak langsung seperti tunjangan

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya oleh Asmawar dkk. Dalam penelitian tersebut variabel kompensasi menggunakan teori Simamora yang menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja menggunakan teori Siswanto dimana disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Serta dalam penelitian ini menyebutkan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, antara lain:
1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Pengawasan melekat, 6) Sanksi hukuman, 7) Ketegasan dan 8) Hubungan kemanusiaan. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa

terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya.⁴⁷

2. Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Rizka Tama Line Di Bandar Lampung oleh Maristiana Ayu. Dalam penelitian tersebut variabel kompensasi menggunakan teori Loker bahwa, kompensasi adalah bagian integral dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektifitas hubungan antara organisasi dengan pekerja, serta teori Jusuf Irianto bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan “rewards”. Untuk disiplin kerja menggunakan teori Hasibuan yang menjelaskan Kedisiplinan kerja merupakan fungsi merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya, tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan, hukum, dan tata tertib sehingga secara sadar akan melaksanakannya dan mentaatinya. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung.⁴⁸
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Gentong

⁴⁷ Asmawar. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya.

⁴⁸ Maristiana Ayu, Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Rizka Tama Line Di Bandar Lampung, 2012

Gotri Semarang oleh Sulthon Muhammad. Dalam penelitian tersebut variabel kompensasi menggunakan teori Panggabean yang menjelaskan kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. dan untuk variabel disiplin kerja menggunakan teori Heidjrachman dan Husnan yang mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang.⁴⁹

C. Kerangka Teoretik

Kompensasi yang merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/ organisasi kepada pegawainya karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan/organisasi tersebut baik dalam bentuk tenaga maupun pikiran mereka demi tercapainya tujuan dari perusahaan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja para pegawainya. Pendapat ini didukung oleh beberapa ahli yang mengatakan hal yang serupa bahwa antara kompensasi yang diberikan terdapat korelasi dengan disiplin kerja para pegawai. Menurut Singodimedjo, ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin pegawai,

⁴⁹ Muhammad Sulthon.2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Gentong Gotri Semarang

antara lain: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah ia kontribusikan bagi perusahaan.⁵⁰

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai hendaknya harus adil maksudnya besarnya kompensasi yang diberikan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Menurut Hasibuan, dengan Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik, Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku,⁵¹ bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Nitisemito juga menyatakan, suatu perusahaan yang memberikan gaji yang terlalu rendah pada pekerja-pekerjanya, sulit melaksanakan kedisiplinan

⁵⁰ Edy Sutrisno, *op. cit.*, h.89

⁵¹ Malayu.S.P. Hasibuan, *op,cit.*, h. 122

yang baik bagi para pekerja-pekerjanya meskipun untuk mendisiplinkan telah dikeluarkan sanksi yang cukup tegas.⁵²

Selain itu, Siswanto juga menjelaskan masalah kompensasi selain sensitive karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja.⁵³ Adanya korelasi yang tinggi antara tingkat kepuasan tenaga kerja atas kompensasi yang diberikan dengan disiplin kerja. Jika kompensasi dipertimbangkan dan dijadikan bagian dari strategi penegakan disiplin kerja dan menguntungkan individu.⁵⁴

Dari penjelasan tersebut, peneliti menduga bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh adanya pemberian kompensasi. Semakin besarnya pemberian kompensasi maka akan semakin besar pula disiplin kerja mereka, sebaliknya semakin rendah pemberian kompensasi maka semakin rendah pula disiplinnya.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pada deskripsi konseptual dan kerangka teoretik yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan perumusan hipotesis bahwa terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai.

⁵² Alex NitiseMITO, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, (Jakarta: Ghalia, 1985), h.118

⁵³ Siswanto SastrohadiwiryO, *loc.cit.*

⁵⁴ Siswanto SastrohadiwiryO, *op.cit.*,h.295

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini ialah untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat (sahih, benar, valid) serta reliabel (dapat dipercaya dan dapat diandalkan) mengenai “pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pulogadung”

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pulogadung yang beralamat di Jalan Pramuka Kav. 31, Jakarta Timur, 13120. Adapun penelitian dilakukan di Kantor Pajak Pratama Jakarta Pulogadung karena berdasarkan latar berlaakang masalah, terdapat kasus dari sebuah artikel yang menjelaskan bahwa masih terdapat masalah kedisiplinan dari pegawai pajak.

Penelitian ini akan dilakukan selama kurang lebih dua bulan yang direncanakan akan dimulai pada bulan Mei 2015 – Juni 2015. Waktu tersebut dipilih peneliti karena merupakan waktu yang tepat bagi peneliti karena sudah tidak disibukkan lagi oleh kegiatan perkuliahan sehingga peneliti dapat lebih fokus pada pelaksanaan pengerjaan laporan.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Dan sistematis, yaitu proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.⁵⁵

Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasi. Metode survey merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari populasi tersebut.

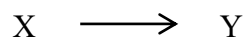
Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk memperoleh data baik dengan kuesioner untuk variabel Y maupun data sekunder untuk variabel X yang akan digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dari Pengaruh kompensasi sebagai variabel X terhadap disiplin kerja pegawai sebagai variabel Y.

Adapun konstelasi hubungan antara variabel X dan Y adalah sebagai berikut:

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h.2

Gambar III.1

Konstelasi Penelitian



Keterangan :

X : Variabel bebas (Kompensasi)

Y : Variabel terikat (Disiplin Kerja)

→ : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan antara variabel ini digunakan untuk menggambarkan hubungan dua variabel penelitian, yaitu Kompensasi sebagai variabel X dan Disiplin kerja sebagai variabel Y.

D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi juga meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁵⁶

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pajak pada Kantor Pajak Pratama Jakarta Pulogadung yang terdiri dari seksi pengolahan data dan informasi, seksi pengawasan dan konsultasi I-IV, seksi pelayanan, seksi ekstensifikasi perpajakan, seksi penagihan, seksi pemeriksaan, fungsional pemeriksaan, dan sub bagian umum dan kepatuhan internal dengan jumlah

⁵⁶ Sugiyono, *opcit*, h.81

sebanyak 91 orang. Karena keterbatasan penelitian, maka populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah pegawai pada seksi pemeriksaan, fungsional pemeriksaan, dan seksi pengawasan dan konsultasi I-IV yang berjumlah 52 orang. Alasan peneliti memilih populasi tersebut didasarkan pada sebuah artikel yang menjelaskan bahwa masih terdapat pegawai pajak yang memiliki disiplin kerja yang lemah.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili). Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan dan penentuan jenis sampel dan perhitungan besarnya sampel yang akan menjadi subjek atau objek penelitian. Sampel yang secara nyata akan diteliti harus representative dalam arti mewakili populasi baik dalam karakteristik maupun jumlahnya.⁵⁷

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *propotional random sampling* atau sampel sederhana secara proposional. Pengambilan sampel dilakukan secara acak berarti setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel bila memiliki karakteristik yang sama atau diasumsikan sama.⁵⁸ Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan sebesar 5% sehingga jumlah sampel yang didapat adalah sebesar 46 orang

⁵⁷ *Ibid.*, h.81

⁵⁸ *Ibid.*, h.82

Tabel III.1
Proses Perhitungan Sampel

Seksi	Jumlah pegawai	Perhitungan	Sampel
Pemeriksaan	2	$2/51 \times 46 = 1,80$	2
Fungsional pemeriksaan	12	$12/51 \times 46 = 10,82$	11
Pengawasan dan konsultasi I	9	$9/51 \times 46 = 8,10$	8
Pengawasan dan konsultasi II	9	$9/51 \times 46 = 8,10$	8
Pengawasan dan konsultasi III	9	$9/51 \times 46 = 8,10$	8
Pengawasan dan konsultasi IV	10	$10/51 \times 46 = 9,01$	9
Jumlah	51		46

Sumber : Diolah oleh Peneliti

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu disiplin kerja (variabel Y) dan kompensasi (variabel X). instrumen penelitian ini menggunakan data sekunder untuk variabel Y dan data primer untuk variabel X. Adapun instrumen untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut: instrumen penelitian mengukur masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja

a. Definisi konseptual

Disiplin kerja merupakan kegiatan yang dilakukan manajemen untuk mendorong agar dalam diri pegawai timbul kesadaran dan kesediaan pegawai baik dalam melakukan pekerjaan, mentaati semua peraturan, standar maupun norma-norma yang ada didalam perusahaan.

b. Definisi operasional

Disiplin kerja pegawai merupakan data primer yang datanya diambil langsung dari kuesioner dengan menggunakan model skala Likert. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu berdasarkan sikap-sikap seperti datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan/norma yang berlaku, dan melakukan pekerjaan dengan semangat.

c. Kisi-kisi instrumen

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah kuisisioner yang disusun berdasarkan indikator dari variabel disiplin kerja. Namun, satu indikator disiplin kerja yaitu datang ke kantor tepat waktu tidak dimasukkan kedalam kisi-kisi instrumen. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur disiplin kerja yang disajikan pada bagian ini terdiri dari dua kisi-kisi konsep instrumen, yaitu kisi-kisi instrumen yang diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan gambaran penyebaran butir-butir pernyataan. Butir yang valid dianggap memiliki keabsahan untuk dijadikan alat pengumpul data penelitian.. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada table III.2

Tabel III.2
Tabel Instrumen Disiplin Kerja (Variabel Y)

Indikator	Butir Soal Uji Coba		Drop	Butir Soal Setelah Uji Coba	
	Positif	Negatif		Positif	Negatif
Mengerjakan pekerjaan dengan baik	1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 13	4, 7, 11, 12	-	1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 13	4, 7, 11, 12
Mematuhi semua peraturan yang berlaku	14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 26	19, 20	17, 19, 21	14, 15, 16, 18, 22, 23, 24, 25, 26	20
Melakukan pekerjaan dengan semangat	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39	37	30, 31	27, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 36, 38, 39	37

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP). Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III. 3

Tabel III.3
Skala Penilaian Instrumen Disiplin Kerja

No	Alternatif Jawaban	Item Positif (+)	Item Negatif (-)
1	Selalu (SL)	5	1
2	Sering (SR),	4	2
3	Kadang-kadang (KD)	3	3
4	Jarang (JR)	2	4
5	Tidak Pernah (TP)	1	5

d. Validasi instrumen disiplin kerja

Proses pengembangan instrumen variabel disiplin kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator variabel disiplin kerja seperti terlihat pada tabel III.2.

Selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 32 pegawai KPP seksi pengolahan data dan informasi, seksi pelayanan, seksi ekstensifikasi perpajakan, seksi penagihan dan sub bagian umum.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Untuk mengukur validitas digunakan rumus⁵⁹

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

rxy: koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x: jumlah kuadrat deviasi skor dari x

y: jumlah kuadrat deviasi skor dari y

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), hal. 211

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0.349$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, dari 39 pernyataan terdapat 5 butir item yang drop, yaitu butir soal 17, 19, 21, 30 dan 31. Sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 34 butir pernyataan.

e. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.⁶⁰

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{it} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

$\sum S_t^2$ = jumlah varians skor total

⁶⁰ *Ibid.*, hal. 221

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁶¹

Rumus varians butir:

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

Rumus varians total:

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

2. Kompensasi

a. Definisi konseptual

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/ organisasi kepada pegawainya karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan/organisasi tersebut baik dalam bentuk tenaga maupun pikiran mereka yang dalam hal ini berupa kompensasi finansial baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Definisi operasional

Kompensasi merupakan data sekunder yang datanya diambil langsung dari laporan realisasi anggaran belanja pegawai KPP Pratama Jakarta Pulogadung. Untuk kemudian di analisis jumlah kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai yang menjadi responden.

Kompensasi diukur dengan indikator kompensasi finansial baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi secara langsung

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), p. 288

dengan sub indikator gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan.

1. Gaji : imbalan tetap yang diberikan secara periodik (biasa sebulan sekali) dan jumlahnya relatif tetap
2. Upah : imbalan yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif : imbalan yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang diperlukan.
4. Tunjangan : imbalan yang diberikan karena karyawan tersebut sudah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini dapat berupa tunjangan jabatan

Untuk kompensasi pegawai KPP Pratama Jakarta Pulogadung dilihat dari gaji, tunjangan kinerja, tunjangan structural PNS, tunjangan fungsional PNS, tunjangan umum PNS, tunjangan istri/suami, tunjangan anak PNS, tunjangan beras, dan tunjangan makan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Microsoft Office Excel*. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat dapat berdasarkan nilai variabel bebas. Adapun perhitungan persamaan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X)^2 - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(\sum Y)(\sum X)^2 - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

$\sum Y$ = Jumlah Skor Y

$\sum X$ = Jumlah Skor X

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah galat taksiran atas regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:

$$L_0 = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan :

$F(Z_i)$ = Merupakan peluang baku

$S(Z_i)$ = Merupakan proporsi angka baku

L_0 = L Observasi (harga mutlak terbesar)

Menguji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$)

Hipotesis Statistik :

- 1) H_0 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal
- 2) H_1 : Galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian :

- 1) Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka H_0 diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.
- 2) Jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti galat taksiran regresi T atas X tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau tidak linier.

Rumus-rumus yang digunakan dalam uji linearitas:

$$\begin{aligned}
 JK(T) &= \sum Y^2 \\
 JK(a) &= \frac{(\sum Y^2)}{n} \\
 JK(b|a) &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\} \\
 &= \frac{[n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)]^2}{n[n\sum X^2 - (\sum X)^2]} \\
 JK(S) &= JK(T) - JK(A) - JK(b|a) \\
 JK(TC) &= \sum_{xi} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_1} \right\} \\
 JK(G) &= JK(S) - JK(TC)
 \end{aligned}$$

Keterangan:

JK(T) = jumlah kuadrat total

JK(a) = jumlah kuadrat koefisien a

JK (b/a) = jumlah kuadrat regresi (b/a)

JK (S) = jumlah kuadrat sisa

JK (TC) = jumlah kuadrat tuna cocok

JK (G) = jumlah kuadrat galat

Untuk mempermudah uji linearitas maka dapat digunakan daftar analisis varians (ANAVA) sebagai berikut:

Tabel III.4
Daftar Analisis Varians (ANAVA) Regresi Linear Sederhana

Sumber Variansi	dk	JK	KT	F	
Total	N	ΣY^2	ΣY^2		
Koefisien (a) Regresi (b/a) Residu(sisa)	1 1 n-2	JK (a) JK (b/a) JK (S)	$S_{res}^2 = \frac{JK(a)}{1}$ $S_{res}^2 = \frac{JK(S)}{n-2}$	$\frac{S_{reg}^2}{S_{res}^2}$	$F_0 > F_t$ maka regresi berarti
Tuna Cocok Galat kekeliruan	k - 2 n - k	JK (TC) JK (G)	$S_{TC}^2 = \frac{JK(TC)}{k-2}$ $S_G^2 = \frac{JK(G)}{n-k}$	$\frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$	$F_0 < F_t$ maka regresi linier

Hipotesis Statistik:

- 1) $H_0 : Y = \alpha + \beta X$, regresi linear
- 2) $H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$, regresi tidak linier

Kriteria Pengujian:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi dinyatakan linear jika H_0 diterima.

c. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y
 $\sum XY$ = jumlah perkalian skor X dan skor Y
 $\sum X$ = Jumlah skor X
 $\sum Y$ = Jumlah skor Y
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor X
 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor Y
N = jumlah sampel yang diuji

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji ini untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi menggunakan Uji t. Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-(r^2)}}$$

Keterangan :

- t_{hitung} = skor signifikansi koefisien korelasi
r = Koefisien korelasi produk moment
n = Banyaknya sampel/data

Untuk taraf nyata 0,05 (5%) kriteria penolakan dan penerimaan

hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

e. Uji Koefisien Determinasi

Uji setelah mengetahui kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis, langkah selanjutnya adalah menentukan besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan mengkuadratkan r_{xy} yang diperoleh. Kemudian penafsirannya dinyatakan dalam persentase, dimana rumusnya adalah:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data yang di dapat dari dua variabel dalam penelitian ini, yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah atau data penelitian dengan menggunakan statistik deskriptif.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel tersebut adalah kompensasi sebagai variabel bebas yang dilambangkan dengan X dan disiplin kerja sebagai variabel terikat yang dilambangkan dengan Y. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (Variabel Y)

Data Disiplin kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi 34 butir pernyataan yang diisi oleh 46 pegawai KPP Pratama Jakarta Pulogadung pada seksi pemeriksaan, fungsional pemeriksaan, pengawas dan konsultasi I s/d IV. Data disiplin kerja merupakan data primer yang diperoleh melalui kuisisioner skala likert dengan indikator disiplin kerja adalah mengerjakan pekerjaan

dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku, dan melakukan pekerjaan dengan semangat.

Berdasarkan pengelolaan data, diperoleh skor terendah 131 dan skor tertinggi 169, jumlah skor adalah 6764, sehingga rata-rata skor disiplin kerja (Y) sebesar 147,04. Kemudian skor varians (S^2) sebesar 96,087 dan simpangan baku (S) sebesar 9,802.

Distribusi frekuensi data disiplin kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 dimana rentang skor adalah 38, banyak kelas 6, dan panjang interval adalah 7.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
131 - 137	130,5	137,5	9	19,6%
138 - 144	137,5	144,5	10	21,7%
145 - 151	144,5	151,5	13	28,3%
152 - 158	151,5	158,5	7	15,2%
159 - 165	158,5	165,5	5	10,9%
166 - 172	165,5	172,5	2	4,3%
Jumlah			46	100%

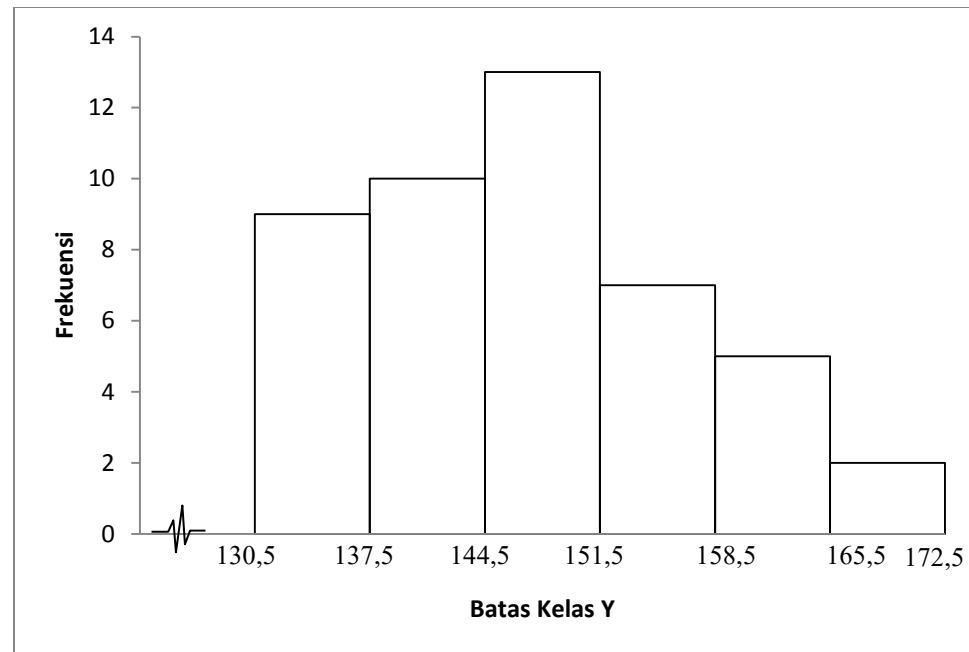
Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel VI.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel disiplin kerja yaitu 13 yang terletak pada interval ke-3, yaitu antara 145-151 dengan frekuensi relatif sebesar 28,3%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 2 yang terletak pada interval ke-6, yaitu antara 166-172 dengan frekuensi relatif 4,3%.

Dari data diatas juga, dapat dilihat bahwa pegawai pajak memiliki disiplin kerja cukup seimbang, dimana 23 pegawai memiliki disiplin

kerja di tas rata-rata dan 23 pegawai memiliki disiplin kerja dibawah rata-rata.

Untuk mempermudah data frekuensi absolut disiplin kerja, maka data ini digambarkan dalam grafik sebagai berikut:



Gambar VI.1
Grafik Histogram Variabel Disiplin kerja (Y)

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari disiplin kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator mematuhi semua peraturan yang berlaku dengan persentase sebesar 34,17%, selanjutnya melakukan pekerjaan dengan semangat 33,83%, dan indikator yang memiliki skor terendah yaitu mengerjakan pekerjaan dengan baik sebesar 31,99%. Data mengenai nilai dari masing-masing indikator disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Total Skor	Jumlah soal	Mean	%
1	Mengerjakan pekerjaan dengan baik	2490	13	191,54	31,99%
2	Mematuhi semua peraturan yang berlaku	2046	10	204,60	34,17%
3	Melakukan pekerjaan dengan semangat	2228	11	202,55	33,83%

Sumber: Data diolah tahun 2015

Tabel IV.3
Distribusi Rata-rata Perhitungan Indikator Disiplin Kerja per Responden

No	Indikator	Jumlah Pernyataan	Jumlah Skor Indikator	Rata-rata Responden
1	Mengerjakan pekerjaan dengan baik	13	2490	4,16
2	Mematuhi semua peraturan yang berlaku	10	2046	4,45
3	Melakukan pekerjaan dengan semangat	11	2228	4,40
		34	6764	13,01

Sumber: Data diolah tahun 2015

Dari data diatas juga, diketahui bahwa skor indikator yang terendah terdapat pada indikator mengerjakan pekerjaan dengan baik, dengan perolehan skor sebesar 31,99% dibandingkan dengan indikator yang lainnya, serta rata-rata responden menjawab pada kisaran skala 4. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum mengerjakan dengan baik, dalam hal ini melakukan pekerjaan masih berdasarkan *mood* yang ada.

2. Kompensasi (Variabel X)

Data Kompensasi diperoleh melalui analisis perhitungan dari total setiap jenis kompensasi langsung yang berupa gaji, tunjangan kinerja,

tunjangan struktural, tunjangan fungsional, tunjangan umum, tunjangan istri/suami, tunjangan anak, tunjangan beras, tunjangan makan yang diterima oleh setiap pegawai KPP Pratama Jakarta Pulogadung yang terdiri dari seksi pemeriksaan, fungsional pemeriksaan, pengawas dan konsultasi I s/d IV yang berjumlah 46 orang.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 15 dan skor tertinggi adalah 32, jumlah skor adalah 894, sehingga rata-rata skor Kompensasi (variabel X) sebesar 19,43. Kemudian skor variansi (S^2) sebesar 12,65 dan simpangan baku (S) sebesar 3,557.

Distribusi frekuensi variabel Kompensasi dapat dilihat pada Tabel IV.4, dimana rentang skor adalah 17, banyak kelas adalah 6, dan panjang interval adalah 3.

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
15 - 17	14,5	17,5	13	26,1%
18 - 20	17,5	20,5	23	52,2%
21 - 23	20,5	23,5	6	13,0%
24 - 26	23,5	26,5	0	0,0%
27 - 29	26,5	29,5	3	6,5%
30 - 32	29,5	32,5	1	2,2%
Jumlah			46	100%

*dalam Jutaan Rupiah

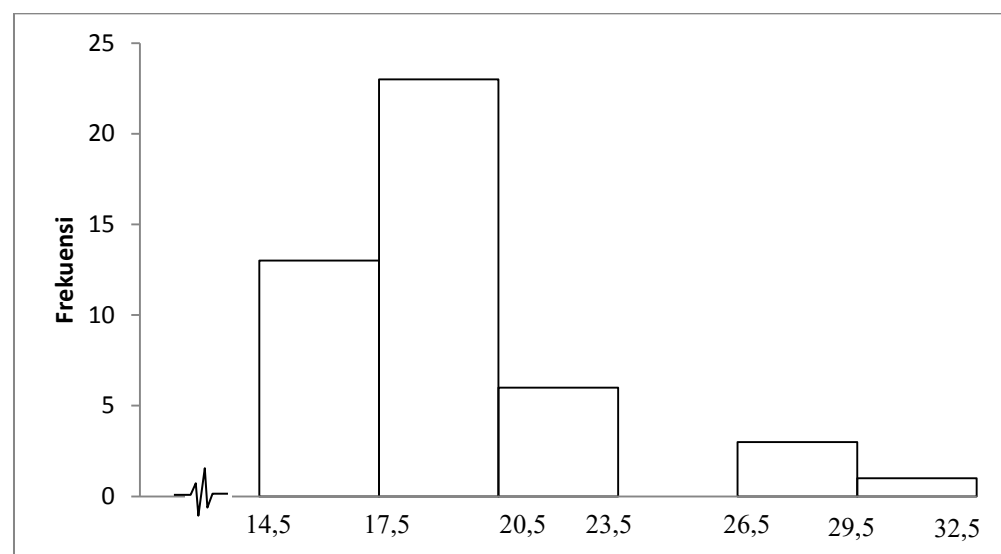
Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan Tabel IV.4 menunjukkan bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Kompensasi, yaitu 23 yang terletak pada interval ke-2, yaitu antara 18-20 dengan frekuensi relatif sebesar 50,0%. Sementara

frekuensi terendahnya yaitu 0 yang terletak pada interval ke-4, yaitu antara 24-26 dengan frekuensi relatif 0%, hal ini karena tidak ada pegawai yang mendapatkan kompensasi dalam rentang tersebut.

Dari data diatas juga dapat diketahui bahwa rata-rata kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai pajak adalah sebesar 18-20 juta, dimana jumlah pegawai pajak yang mendapatkan kompensasi finansial diatas rata-rata sebanyak 20 orang dan yang mendapatkan kompensasi finansial bawah rata-rata sebanyak 26 orang. hal ini dikarenakan adanya pembagian jabatan yang ada di KPP Pratama Jakarta Pulogadung.

Dalam mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kompensasi, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel Kompensasi (X)

B. Pengujian Hipotesis

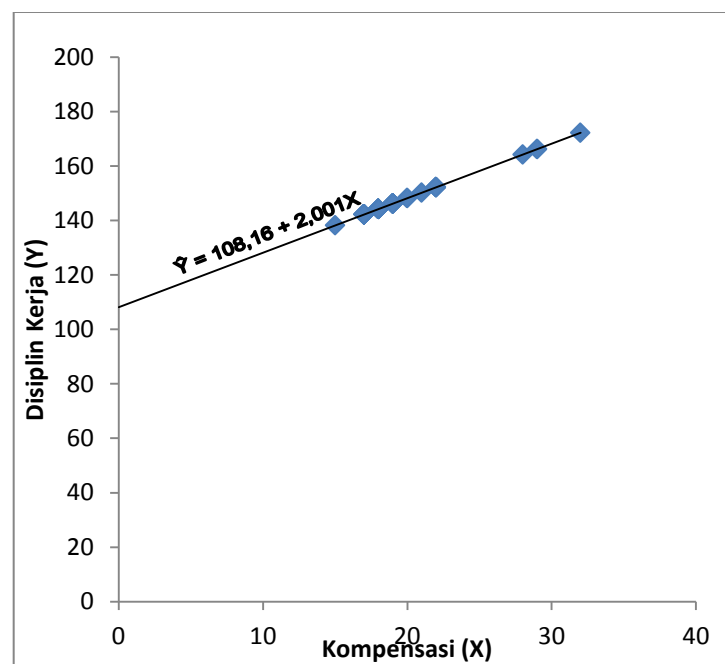
1. Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kompensasi dan disiplin kerja pada pegawai menghasilkan

koefisien arah regresi sebesar 2,001 dan menghasilkan konstanta sebesar 108,16. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 108,16 + 2,001X$.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor Kompensasi (X) akan mengakibatkan peningkatan Disiplin kerja (Y) sebesar 2,001 skor pada konstanta 108,16.

Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 108,16 + 2,001X$ dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 108,16 + 2,001X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian persyaratan analisis (normalitas) dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji *Liliefors* pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 46 pegawai dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji *Liliefors* menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar yaitu 0,0116 dan L_{tabel} untuk sampel sebanyak 46 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,1306. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena $L_{hitung} (0,0116) < L_{tabel} (0,131)$.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada Tabel IV.5 berikut:

Tabel IV.5
Hasil Perhitungan Uji Normalitas

No.	Galat Taksiran	L_0	$L_{tabel} (0,05)$	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,116	0,131	Terima H_0	Normal

3. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak (signifikan). Pengujian keberartian regresi dilakukan dengan kriteria pengujian regresi berarti (signifikan) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 49,05 dan F_{tabel} sebesar 4,06. Jadi dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} ($49,05$) $>$ F_{tabel} ($4,06$), ini berarti H_0 ditolak yang berarti bahwa persamaan regresi adalah signifikan.

b. Uji Linearitas Regresi

Pengujian linearitas persamaan regresi digunakan untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk sebuah garis linear atau tidak. Berdasarkan tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang $(k-2) = 10 - 2 = 8$ dan dk penyebut $(n-k) = 46 - 10 = 36$ pada taraf signifikan 0,05 diperoleh F_{tabel} 2,21 dan F_{hitung} 1,75. Pengujian linearitas regresi dilakukan dengan kriteria pengujian linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang artinya H_0 diterima. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa F_{hitung} ($1,75$) $<$ F_{tabel} ($2,21$) yang artinya regresi linier.

Dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja adalah signifikan dan linier.

Pengujian keberartian dan kelinieritas regresi dapat dilihat dari tabel ANAVA di bawah ini.

Tabel IV.6
Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi
Kompensasi dengan Disiplin Kerja

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat Tengah (KT)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	46	998926,00			
Regresi (a)	1	994602,09			
Regresi (b/a)	1	2279,30	2279,30	49,05	4,06
Residu (S)	44	2044,61	46,47		
Tuna Cocok Galat	8	571,54	71,44		
Kekeliruan	36	1473,07	40,92	1,746	2,21

c. Uji Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson*.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara Kompensasi dengan Disiplin Kerja menghasilkan $r_{xy} = 0,726$. Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Disiplin Kerja.

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja signifikan atau tidak, pengujian ini dilakukan menggunakan uji-t pada taraf signifikan 0,05 dengan kriteria pengujian H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti korelasi signifikan.

Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 7,00 dan $-t_{tabel}$ sebesar 1,68 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. (Proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran).

Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7

Tabel IV.7
Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana Antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	0,726	52,71%	7,00	1,68

e. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (disiplin kerja). Berdasarkan hasil hitung, diperoleh r_{xy} sebesar $(0,726^2) = 0,5271$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi disiplin kerja sebesar 52,71%.

C. Pembahasan

Disiplin kerja merupakan kegiatan yang dilakukan manajemen untuk mendorong agar dalam diri pegawai timbul kesadaran dan kesediaan pegawai baik dalam melakukan pekerjaan, mentaati semua peraturan, standar maupun norma-norma yang ada didalam perusahaan. Disiplin kerja pegawai biasanya dapat terlihat dari bagaimana sikap pegawai tersebut melakukan setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai pajak yang ada di KPP Pratama Jakarta Pulogadung jika dilihat dari gambar histogram seperti menunjukkan hasil yang lebih mengarah ke bawah rata-rata. Namun sebenarnya berdasarkan perhitungan rata-rata skor disiplin kerja sebesar 147, maka dari hal tersebut menunjukkan disiplin kerja pegawai masih tergolong tinggi karena 25 responden memiliki skor diatas rata-rata dan yang memiliki skor dibawah rata-rata sebanyak 21 respoonden.

Dari pengamatan yang dilakukan, disiplin kerja pegawai pajak di KPP Pratama Jakarta Pulogadung sudah dapat dikatakan tinggi, karena pegawai pajak disana telah melakukan kerja dengan baik dan bertanggung jawab serta

taat perhadap peraturan yang ada yang dikarenakan adanya peraturan yang jelas mengenai apa yang harus dilakukan oleh pegawai maupun apa yang tidak boleh dilakukan. Seperti adanya peraturan mengenai kode etik pegawai pajak yang didalamnya memuat kewajiban yang harus dilakukan setiap pegawai serta larangannya dan sanksi disiplin yang ada diterima jika melakukan larangan tersebut baik secara terbuka maupun tertutup mulai dari hukuman disiplin ringan, sedang hingga hukuman berat. Selain itu juga terdapat peraturan mengenai upaya untuk peningkatan disiplin kerja pegawai pajak yang didalamnya yang salah satunya membahas mengenai pemotongan TKPKN jika pegawai tidak masuk kerja, datang terlambat, pulang tidak sesuai waktu, serta pemotongan apabila pegawai mendapat hukum tertulis.

Selain karena adanya peraturan yang jelas, pegawai disiplin pajak memiliki disiplin yang baik karena adanya pengawasan yang dilakukan baik oleh pihak intern KPP yakni oleh atasan maupun sub bagian umum dan kepatuhan internal serta dari pihak eksternal yaitu adanya pengawasan dari inspektorat dirjen yang biasanya dilakukan 2, 4, maupun 6 bulan sekali.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/ organisasi kepada pegawainya karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan/organisasi tersebut baik dalam bentuk tenaga maupun pikiran mereka. Dari analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa rata-rata kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai pajak sebesar 18-20 juta, dimana jumlah pegawai pajak yang mendapatkan kompensasi finansial diatas rata-rata sebanyak 20 orang dan yang mendapatkan

kompensasi finansial bawah rata-rata sebanyak 26 orang. Hal ini disebabkan adanya perbedaan antara golongan dan grade masing-masing pegawai. Selain itu jika dilihat dari standar UMP DKI Jakarta Tahun 2015, besarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai pajak tergolong tinggi atau diatas rata-rata karena besarnya UMP DKI Jakarta untuk Tahun 2015 adalah sebesar 2,7 juta rupiah.

Hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja pegawai pajak berdasarkan penelitian ini yang telah dilakukan, diperoleh model persamaan regresi $\hat{Y} = 108,16 + 2,001X$, persamaan regresi ini memiliki nilai konstanta (a) sebesar 108,16, artinya jika kompensasi pegawai rendah atau setara dengan nilai 0, maka disiplin kerja pegawai bernilai 108,16. Nilai koefisien (b) sebesar 2,001, artinya jika kompensasi pegawai meningkat atau setara peningkatan 1 satuan, maka disiplin kerja pegawai akan meningkat sebesar 2,001.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,726 dan t_{hitung} sebesar 7,00 > t_{tabel} 1,68 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja, artinya semakin tinggi kompensasi seorang pegawai maka akan semakin baik pula disiplin kerjanya.

Kemudian besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai dapat diketahui dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,5271 atau dapat dikatakan bahwa 52,71% kompensasi mempengaruhi disiplin kerja

pegawai dan sisanya sebesar 47,29% dipengaruhi oleh faktor (variabel) lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan pendapat Edy sutrisno yang menjelaskan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah ia kontribusikan bagi perusahaan.⁶²

Hal serupa juga dikemukakan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik, Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku.⁶³ Hal ini karena pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya Siswanto juga menjelaskan masalah kompensasi selain sensitive karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja.⁶⁴

Dari pemaparan dari teori-teori diatas, menjelaskan adanya hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja pegawai. Dari perhitungan itu pula, maka dapat di interpretasikan bahwa kompensasi mempengaruhi disiplin kerja

⁶² Edy Sutrisno, *loc.cit.*

⁶³ Malayu.S.P. Hasibuan, *loc.cit.*

⁶⁴ Siswanto Sastrohadiwiryono, *loc.cit.*

pegawai, atau semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi disiplin kerja pada pegawai pada KPP Pratama Jakarta Pulogadung.

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang relevan yang berjudul “Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Rizka Tama Line Di Bandar Lampung” oleh Maristiana Ayu (Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai), 2012. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa berdasarkan perhitungan t test diperoleh nilai t hitung = 3,96 pada n = 37. Bila dibandingkan nilai t tabel dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 5\%$) ternyata hasil hitung lebih besar dari t tabel yaitu : $t \text{ hitung} = 3,96 > t_{0,05} (n - 2) = 1.684$, artinya kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Apabila dibandingkan dengan hasil hitung penelitian ini, hasil penelitian uji-t yang saya lakukan lebih besar yaitu 7,00 yang berarti pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja pada pegawai pajak signifikan. Hal ini bisa dikarenakan karena jumlah sampel dalam penelitian saya lebih banyak jika dibandingkan dengan penelitian ini.⁶⁵

Hasil penelitian lain yang juga sesuai adalah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin dan Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya” oleh Asmawar (Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh), 2014. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa Kompensasi terhadap Disiplin memiliki

⁶⁵ Maristiana Ayu, *op.cit.*

nilai korelasi sebesar 0,819 dan pengaruh Langsung Kompensasi terhadap disiplin sebesar 0,561 atau 56,1%. Nilai korelasi dan pengaruh dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan perhitungan yang telah saya lakukan karena variabel bebas yang ada dalam penelitian hanya kompensasi sedangkan dalam penelitian yang terdahulu menggunakan dua variabel yaitu kompensasi dan pengawasan.⁶⁶

Dan yang terakhir, penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Gentong Gotri Semarang” oleh Muhammad Sulthon (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro), 2013. Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat keeratan pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai korelasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,334 dan nilai koefisien determinasi terhadap disiplin kerja sebesar 11,1 %. Baik dari nilai korelasi maupun koefisien determinasi dalam penelitian ini lebih lemah dibandingkan keeratan penelitian saya yang sebesar 0,726 dan 52,71% yang tergolong tinggi. Hal ini dapat disebabkan adanya perbedaan indikator disiplin kerja yang penelitian ini lakukan dengan indikator yang saya gunakan.⁶⁷

Penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, dengan mengusahakan dan melakukan sesuai prosedur ilmiah, namun peneliti

⁶⁶ Asmawar.*op.cit.*

⁶⁷ Muhammad Sulthon.*op.cit.*

menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya pada tingkat kebenaran mutlak dan masih terdapat kekurangan seperti keterbatasan data disiplin kerja yang semestinya data disiplin kerja diambil berdasarkan pengamatan yang mendalam, namun karena adanya keterbatasan waktu, maka peneliti hanya menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan datanya serta aktivitas pekerjaan pegawai yang padat sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan kenyataan yang sesungguhnya. Keterbatasan data kompensasi yang diambil dikarenakan data kompensasi yang bersifat sangat privasi sehingga dalam mendapatkan data tersebut perlu adanya analisis data dengan mengacu pada peraturan-peraturan yang terkait dengan penerimaan kompensasi pns. Kemudian keterbatasan variabel penelitian karena dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti dua variabel yakni kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan variabel terikat yakni disiplin kerja tidak selalu dipengaruhi oleh kompensasi saja, tetapi juga oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keterbatasan sampel, karena sampel yang digunakan hanya terbatas pada pegawai pajak yang ada di KPP Pratama Jakarta Pulogadung.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan temuan fakta dari penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya tentang pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pajak di KPP Pratama Jakarta Pulogadung tahun 2015, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan disiplin kerja. Artinya, kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pajak, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka disiplin kerjanya pun akan semakin baik pula.
2. Dari hasil perhitungan, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel disiplin kerja.
3. Dari hasil perhitungan, indikator yang tertinggi dalam penelitian ini adalah indikator mematuhi peraturan yang berlaku.
4. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi disiplin kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dengan disiplin kerja. berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa:

1. Kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan disiplin kerja pada pegawai yang bekerja di KPP Pratama Jakarta Pulogadung. Selain itu, dari data jumlah kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai pajak dapat digolongkan tinggi yaitu rata-rata mendapatkan sekitar delapan belas sampai dua puluh juta rupiah perbulan. Hal ini disebabkan adanya Tunjangan kinerja yang didapatkan oleh pegawai dalam jumlah besar karena mengingat beban pekerjaan yang diterima oleh pegawai pajak, dimana mereka harus dapat memenuhi target penerimaan pajak yang ditetapkan oleh pemerintah. Diharapkan, dengan kompensasi yang diterima tersebut seharusnya dapat mendorong disiplin kerja pegawainya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, memang kompensasi yang diberikan telah dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawainya namun jika dilihat dari indikator untuk variabel disiplin kerja yang ada, terdapat satu indikator yang masih rendah jika dibandingkan dengan skor indikator yang lainnya yaitu indikator mengerjakan pekerjaan dengan baik. Ini menunjukkan bahwa pegawai belum memiliki tanggung jawab yang baik dan konsisten dalam melakukan pekerjaan yang diberikan untuk itu diperlukan disiplin kerja yang baik lagi agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semestinya.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan juga diketahui bahwa indikator yang tertinggi adalah indikator mematuhi semua peraturan yang berlaku, hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan setiap pekerjaan, pegawai KPP Pratama Jakarta pulogadung telah selalu taat dalam

mengikuti peraturan yang ada di KPP tersebut. Upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan sikap pegawai tersebut dapat dilakukan dengan cara baik atasan maupun dari pihak kepatuhan internal kantor pajak terus meningkatkan pengawasan terhadap para pegawainya. Selain itu sesama pegawaipun diharapkan bisa saling mengawasi satu sama lain agar terciptanya lingkungan kantor yang taat pada peraturan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disampaikan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Sebaiknya kompensasi bagi pegawai KPP Pratama Jakarta Pulogadung secara khusus dan pegawai pajak secara umum tetap dipertahankan mengingat beban pekerjaan yang mereka tanggung sangat besar yang berkaitan dengan penerimaan pajak negara sehingga disiplin kerja pegawai pajak tetap terjaga.
2. Dengan adanya tingkatan kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai, sebaiknya, semakin tinggi kompensasi yang diperoleh maka dilakukan monitoring dan evaluasi disiplin kerja yang berbeda pula disetiap tingkatan tersebut.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pajak, dapat dipelajari dari indikator terendah dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu melakukan pekerjaan dengan baik, disarankan agar pegawai melakukan pekerjaan lebih baik lagi dengan lebih meningkatkan tanggung jawab dan konsistensi

dalam melakukan setiap pekerjaan dan menghindarkan *mood* dalam melakukan pekerjaan. Selain itu sebaiknya disetiap pegawai melakukan pekerjaan perlu diadakan monitoring dan evaluasi oleh pihak atasannya mengenai pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut. Diharapkan dengan hal ini dapat membuat pegawai bekerja lebih baik dan mampu meningkatkan disiplin kerja mereka.

4. kompensasi mempengaruhi disiplin kerja. Oleh karena itu, diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja selain yang diteliti dalam penelitian ini agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta)
- Asmawar. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya*
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga),
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Personalia* (edisi tiga) Penerjemah Agus Dharma. (Jakarta: Erlangga)
- George Strauss dan Leonard R. Sayless. 1986. *Manajemen Personalia* (Jakarta: Pustaka Binaman)
- Gajinya Paling Tinggi, Ditjen Pajak: Risikonya Besar
<http://finance.detik.com/read/2014/08/14/121248/2661902/4/> (tanggal akses: 09/03/2015)
- Handoko, Hani. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta)
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara)
- [Http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/205648-pegawai-pajak-paling-banyak-kena-sanksi](http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/205648-pegawai-pajak-paling-banyak-kena-sanksi). (tanggal akses : 09/03/2015)
- [Http://beritapagi.co.id/read/disiplin-pns-masih-rendah.html](http://beritapagi.co.id/read/disiplin-pns-masih-rendah.html) (tanggal akses:09/03/2015) [Http://www.pajak.go.id/content/desmon-j-mahesa-pentingnya-penguatan-pengawasan-internal-djp](http://www.pajak.go.id/content/desmon-j-mahesa-pentingnya-penguatan-pengawasan-internal-djp).(tanggal akses : 25/05/2015)

[Http://forum.viva.co.id/indeks/threads/contoh-teladan-pns-jujur.1928597/](http://forum.viva.co.id/indeks/threads/contoh-teladan-pns-jujur.1928597/)(tanggal akses : 26/05/2015)

[Http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2013/09/09/benarkah-kenaikan-umr-merugikan-pemberi-kerja-591010.html](http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2013/09/09/benarkah-kenaikan-umr-merugikan-pemberi-kerja-591010.html) (tanggal akses : 09/03/2015)

[Http://www.merdeka.com/uang/kenaikan-gaji-pegawai-pajak-dianggap-wajar.html](http://www.merdeka.com/uang/kenaikan-gaji-pegawai-pajak-dianggap-wajar.html) (tanggal akses: 09/03/2015)

Lateiner, Alfred R. 1980. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja, terjemahan imam soejono, (Jakarta: Aksara Baru)

Mangkunegara, Anwar. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya)

Maristiana Ayu.2012. Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Rizka Tama Line Di Bandar Lampung

Moekijat.1991. Administrasi Kepegawaian Negara.. (Bandung: Mondar Maju)

Nitisemito, Alex. 1985. Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, (Jakarta : Ghalia)

Sastrohadwiryo, Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Jakarta: Bumi Aksara)

Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia,(Jakarta : Bumi Aksara)

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta)


Sulthon Muhammad. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Gentong Gotri Semarang

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana)

Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Jakarta: Rajawali Pers)

DAFTAR LAMPIRAN

Surat Permohonan Izin Penelitian Dari UNJ



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
 Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
 BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
 Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
 Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1956A/UN39.12/KM/2015
 Lamp. : 1 Lembar
 Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
 untuk Penulisan Skripsi

27 April 2015


Yth. Kanwil DJP Jakarta Timur
 Gedung Utama Lt. 25,
 Jl. Jend. Gatot Subroto No.41-42,
 Jakarta Selatan


Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Nadia Dwi Kartika**
 Nomor Registrasi : 8105112198
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
 No. Telp/HP : 089657684385

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :
 "Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pajak di KPP Pratama Jakarta Pulogadung"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.





Kepala Biro Administrasi
 Akademik dan Kemahasiswaan,
 Drs. Syaifulah
 NIP. 195702161984031001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Surat Izin Penelitian Dari DJP



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DJP JAKARTA TIMUR

JALAN JENDERAL GATOT SUBROTO KAV. 40 – 42, JAKARTA 12190, KOTAK POS 124
TELEPON (021) 5250208, 5251609; FAKSIMILE (021) 52970843; SITUS www.pajak.go.id
LAYANAN INFORMASI DAN KELUHAN KRING PAJAK (021) 500200;
EMAIL: pengaduan@pajak.go.id

Nomor : S- 1327 /WPJ.20/2015
Sifat : Biasa
Hal : Pemberian Ijin Riset

9 Juni 2015

Yth. Kepala KPP Pratama Jakarta Pulogadung
Jalan Pramuka Kav. 31 Jakarta Timur

Sehubungan dengan surat dari Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Jakarta Nomor : 1956A/UN39.12/KM/2015 tanggal 27 April 2015 tentang Permohonan Ijin Riset, yang telah kami terima lengkap tanggal 4 Juni 2015 atas:

Nama/NIM : Nadia Dwi Kartika / 8105112198
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Jakarta
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pajak Di KPP Pratama Jakarta Pulogadung

Dengan ini Kanwil DJP Jakarta Timur memberikan izin untuk membantu memberikan kesempatan penelitian dan/ atau memberikan bahan-bahan keterangan/ data yang digunakan untuk keperluan akademis yang tidak untuk dipublikasikan dan tidak menyangkut rahasia jabatan/ negara sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 34 UU KUP.

Selanjutnya setelah selesai melaksanakan riset/ penelitian, agar kepada Mahasiswa yang bersangkutan di minta untuk memberikan satu **Soft -copy** hasil riset/ penelitian tersebut sebagai bahan masukan bagi Direktorat Jenderal Pajak. **Soft-Copy** dimaksud dapat dikirim melalui email ke alamat sebagai berikut : perpustakaan@pajak.go.id.

Demikian, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kepala Kantor

Muhammad Isnaeni
NIP-195805211981011001

Surat Telah Meneliti Dari KPP



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANWIL DJP JAKARTA TIMUR
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JAKARTA PULOGADUNG**

JALAN PRAMUKA KAV.31, JAKARTA TIMUR 13120
TELEPON (021) 8580021, 8583319; FAKSIMILE (021) 8581881; SITUS www.pajak.go.id
LAYANAN INFORMASI DAN KELUHAN KRING PAJAK (021) 500200;
EMAIL pengaduan@pajak.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : KET- /WPJ.20/KP.03.01/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fathurrahman
NIP : 197110211998031001
Pangkat/Golongan : Pembina / IV a
Jabatan : Kasubag Umum KI

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nadia Dwi Kartika
NIM : 8105112198
Jurusan : Ekonomi Dan Administrasi

Universitas : UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

telah melaksanakan Riset di KPP Pratama Jakarta Pulogadung dari tanggal 10 Juni 2015 sampai dengan 31 Juli 2015 dan telah selesai melaksanakan semua tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 27 Januari 2016

Kasubag Umum KI



Fathurrahman
NIP. 197110211998031001

Kuesioner Uji Coba Disiplin Kerja

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
Pegawai KPP Pratama Jakarta Pulogadung
Di Tempat

Salah satu syarat untuk mengikuti sidang kelulusan pada Jurusan Ekonomi dan Administrasi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Negeri Jakarta adalah menyusun laporan skripsi. Untuk memperoleh data yang otentik dalam penyusunan laporan, maka saya bermaksud untuk menyebarkan kuisisioner dalam rangka memperoleh informasi yang berhubungan dengan kompensasi dan disiplin kerja pegawai.

Untuk itu saya selaku peneliti memohon bantuan dan kesediaan para pegawai untuk mengisi kuisisioner ini.

Atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Nadia Dwi

Kartika

NIM.

8105112198

PROFIL RESPONDEN

1. Nama : (Inisial)
2. No.Responden : (Diisi Peneliti)
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Golongan :
5. Grade :
6. Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN KUISISIONER

- a. Kuisisioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Berilah tanda *check list* (✓) pada kolom yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

b. Terdapat lima alternative jawaban, yaitu :

SL = Selalu SR = Sering KD = Kadang-kadang
JR = Jarang TP = Tidak Pernah

DISIPLIN KERJA PEGAWAI

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab					
2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan					
3	Perintah yang diberikan atasan langsung saya kerjakan					
4	Saya menunda waktu dalam mengerjakan pekerjaan					
5	Saya bersedia mendapatkan teguran apabila terjadi kesalahan dalam bekerja					
6	Saya akan mencari penyelesaiannya apabila terdapat kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan					
7	Jika terdapat kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan, saya akan meninggalkan pekerjaan tersebut dan melakukan pekerjaan yang lainnya					
8	Saya memiliki pandangan luas terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan					
9	Saya ingin memberikan hasil pekerjaan yang terbaik dalam bekerja					
10	Apabila saya melakukan kesalahan saya berani untuk meminta maaf dan menanggung resikonya					
11	Apabila saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut, saya akan memberikan pekerjaan tersebut kepada orang lain					
12	<i>Mood</i> (suasana hati) mempengaruhi saya dalam melakukan pekerjaan					
13	Saya konsisten dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan					
14	Saya mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan					
15	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
16	Dalam bekerja, saya mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan					
17	Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas					
18	Jika melanggar peraturan, saya diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
19	Saya tidak berada di ruangan kantor waktu jam kerja					
20	Apabila terjadi kesalahan kerja saya tidak ditegur atasan					
21	Saya menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan					

	dengan baik					
22	Saya berperilaku apa adanya dan tidak pernah berbuat curang					
23	Saya akan mencari cara yang lebih efektif dan tidak melanggar peraturan apabila terdapat kesulitan dalam bekerja					
24	Saya bersikap santun dalam bekerja					
25	Saya menghargai keberagaman yang ada di kantor saya					
26	Dalam bekerja saya berupaya mengamankan dat dan informasi perusahaan					
27	Dalam bekerja, saya mengerjakan pekerjaan dengan bersemangat					
28	Saya ingin segera tiba ke tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
29	Sebelum bekerja saya mempersiapkan segala sesuatu dengan seksama					
30	Saya fokus dengan semua tugas yang diberikan					
31	saya merasa tenang dan nyaman dengan semua tugas yang diberikan					
32	Saya yakin pada kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
33	Saya sangat menghargai waktu dalam bekerja					
34	Suasana kerja dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
35	Saya bersedia untuk bekerja sama yang karyawan yang lain untuk mempertahankan kualitas kerja					
36	Saya berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan atasan dan teman sekantor					
37	Saya merasa terbebani dengan tugas yang diberikan oleh atasan					
38	Saya akan bertanya apabila ada yang belum saya pahami saat mengerjakan tugas yang diberikan					
39	Kritik yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					

**TERIMA KASIH ATAS WAKTU, KESEDIAAN, DAN KERJA SAMA YANG BAPAK/IBU
BERIKAN**

Data Validitas Uji Coba Variabel Disiplin Kerja

Uji Coba Validitas "Disiplin Kerja"

No	Nomor Item																																							Jumlah		
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	Skor		
1	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	2	3	4	164	
2	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	174	
3	5	5	5	4	2	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	178	
4	5	5	5	4	2	5	2	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	175	
5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	169	
6	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	159	
7	5	5	5	4	2	5	2	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	163
8	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	177	
9	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	163	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	189	
11	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	145
12	5	5	4	3	3	5	3	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	4	161
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	190	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	190	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	190	
16	5	5	5	5	2	5	1	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	167
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	189	
18	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	150	
19	5	5	4	3	3	5	2	4	4	5	1	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	4	161	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	172	
21	4	4	4	5	4	4	1	1	5	5	1	5	1	4	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	146	
22	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	166	
23	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	182	
24	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	186
25	4	3	4	1	3	4	1	4	3	2	1	2	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	138	
26	4	4	3	2	3	4	2	5	4	3	2	2	3	4	4	3	4	5	2	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	1	4	5	139	
27	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166	
28	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	157	
29	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	171	
30	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	172	
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	180		
32	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	178	
rhit	0,75	0,47	0,67	0,60	0,45	0,61	0,74	0,52	0,59	0,61	0,81	0,48	0,56	0,64	0,62	0,51	0,34	0,52	0,34	0,59	-0,33	0,49	0,58	0,64	0,61	0,51	0,63	0,50	0,76	0,23	0,32	0,40	0,43	0,42	0,75	0,52	0,57	0,51	0,47	5407		
rkritis	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349	0,349			
status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
	155	147	144	124	132	150	113	135	153	147	126	97	137	152	150	151	140	143	132	136	109	150	147	146	150	150	141	134	131	138	133	143	143	139	145	141	118	146	139			

	Presetase
Item Valid	87,18%
Item Drop	12,82%

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y Disiplin Kerja

No	$\sum Xi$	$\sum Xi^2$	$(\sum Xi)^2/n$	Si^2
1	155	755	750,78	0,13
2	147	687	675,28	0,37
3	144	666	648,00	0,56
4	124	520	480,50	1,23
5	132	580	544,50	1,11
6	150	710	703,13	0,21
7	113	465	399,03	2,06
8	135	597	569,53	0,86
9	153	739	731,53	0,23
10	147	693	675,28	0,55
11	126	548	496,13	1,62
12	97	349	294,03	1,72
13	137	609	586,53	0,70
14	152	728	722,00	0,19
15	150	712	703,13	0,28
16	151	721	712,53	0,26
17	143	651	639,03	0,37
18	136	600	578,00	0,69
19	150	710	703,13	0,21
20	147	683	675,28	0,24
21	146	678	666,13	0,37
22	150	710	703,13	0,21
23	150	714	703,13	0,34
24	141	639	621,28	0,55
25	134	580	561,13	0,59
26	131	555	536,28	0,58
27	143	653	639,03	0,44
28	143	651	639,03	0,37
29	139	617	603,78	0,41
30	145	669	657,03	0,37
31	141	635	621,28	0,43
32	118	480	435,13	1,40
33	146	678	666,13	0,37
34	139	617	603,78	0,41
Jumlah				20,48

$$St^2 = \frac{920443 - \frac{29235649}{32}}{32}$$

$$St^2 = \frac{920443 - 913614}{32}$$

$$St^2 = 213,405$$

$$r_{11} = \frac{34}{33} \times 1 - \frac{20,481}{213,405}$$

$$r_{11} = 1,030 \times 0,904$$

$$r_{11} = \underline{\underline{0,931}}$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan r_{11} instrumen memiliki tingkat hubungan yang **sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Sedang
0,200 - 0,399	Rendah
0,000 - 0,199	Sangat Rendah

Skor Indikator Dominan Instrumen Uji coba Variabel Disiplin Kerja

Skor Indikator Dominan Instrumen Uji Coba
Variabel Y (Disiplin Kerja)

No	Indikator	Jumlah Item	%	Item Valid			
				Jumlah	%	dominan	%
1	mengerjakan pekerjaan dengan baik	13	33,33%	13	%	38,24	%
2	mematuhi semua peraturan yang berlak	13	33,33%	10	%	29,41	%
3	melakukan pekerjaan dengan semangat	13	33,33%	11	%	32,35	%
Total		39	100%	34	%	100	%

No	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
1	mengerjakan pekerjaan dengan baik	1	155	Valid
		2	147	Valid
		3	144	Valid
		4	124	Valid
		5	132	Valid
		6	150	Valid
		7	113	Valid
		8	135	Valid
		9	153	Valid
		10	147	Valid
		11	126	Valid
		12	97	Valid
		13	137	Valid
Total Skor			1760	
Rata-rata Skor			135,38	
%		32,55039763	32,55039763	

No	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
2	mematuhi semua peraturan yang berlaku	14	152	Valid
		15	150	Valid
		16	151	Valid
		17	140	Drop
		18	143	Valid
		19	132	Drop
		20	136	Valid
		21	109	Drop
		22	150	Valid
		23	147	Valid
		24	146	Valid
		25	150	Valid
		26	150	Valid
Total Skor			1856	
Rata-rata Skor			142,77	
%		34,32587387	34,32587387	

No	Indikator	No Item	Jumlah Skor	Status
3	melakukan pekerjaan dengan semangat	27	141	Valid
		28	134	Valid
		29	131	Valid
		30	138	Drop
		31	133	Drop
		32	143	Valid
		33	143	Valid
		34	139	Valid
		35	145	Valid
		36	141	Valid
		37	118	Valid
		38	146	Valid
		39	139	Valid
Total Skor			1791	
Rata-rata Skor			137,77	
%		33,1237285	33,1237285	

Jumlah	5407
Rata-rata Skor	415,92

Indikator	disiplin kerja		
	mengerjakan pekerjaan dengan	mematuhi semua peraturan yang	melakukan pekerjaan dengan semangat
Jumlah Soal	13	13	13
Skor	1760	1856	1791
Rata-rata	135,38	142,77	137,77
Persentase	32,55	34,33	33,12

Kuisisioner Final Disiplin Kerja

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
Pegawai KPP Pratama Jakarta Pulogadung
Di Tempat

Salah satu syarat untuk mengikuti sidang kelulusan pada Jurusan Ekonomi dan Administrasi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Negeri Jakarta adalah menyusun laporan skripsi. Untuk memperoleh data yang otentik dalam penyusunan laporan, maka saya bermaksud untuk menyebarkan kuisisioner dalam rangka memperoleh informasi yang berhubungan dengan kompensasi dan disiplin kerja pegawai.

Untuk itu saya selaku peneliti memohon bantuan dan kesediaan para pegawai untuk mengisi kuisisioner ini.

Atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Nadia Dwi

Kartika

NIM.

8105112198

PROFIL RESPONDEN

7. Nama : (Inisial)
8. No.Responden : (Diisi Peneliti)
9. Jenis Kelamin :
b. Pria b. Wanita
10. Golongan :
11. Grade :
12. Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN KUISISIONER

- c. Kuisisioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Berilah tanda *check list* (✓) pada kolom yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

d. Terdapat lima alternative jawaban, yaitu :

SL = Selalu SR = Sering KD = Kadang-kadang
JR = Jarang TP = Tidak Pernah

DISIPLIN KERJA PEGAWAI

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab					
2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan					
3	Perintah yang diberikan atasan langsung saya kerjakan					
4	Saya menunda waktu dalam mengerjakan pekerjaan					
5	Saya bersedia mendapatkan teguran apabila terjadi kesalahan dalam bekerja					
6	Saya akan mencari penyelesaiannya apabila terdapat kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan					
7	Jika terdapat kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan, saya akan meninggalkan pekerjaan tersebut dan melakukan pekerjaan yang lainnya					
8	Saya memiliki pandangan luas terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan					
9	Saya ingin memberikan hasil pekerjaan yang terbaik dalam bekerja					
10	Apabila saya melakukan kesalahan saya berani untuk meminta maaf dan menanggung resikonya					
11	Apabila saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut, saya akan memberikan pekerjaan tersebut kepada orang lain					
12	<i>Mood</i> (suasana hati) mempengaruhi saya dalam melakukan pekerjaan					
13	Saya konsisten dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan					
14	Saya mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan					
15	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
16	Dalam bekerja, saya mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan					
17	Jika melanggar peraturan, saya diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
18	Apabila terjadi kesalahan kerja saya tidak ditegur atasan					
19	Saya berperilaku apa adanya dan tidak pernah berbuat curang					
20	Saya akan mencari cara yang lebih efektif dan tidak melanggar peraturan apabila terdapat kesulitan dalam					

	bekerja					
21	Saya bersikap santun dalam bekerja					
22	Saya menghargai keberagaman yang ada di kantor saya					
23	Dalam bekerja saya berupaya mengamankan data dan informasi perusahaan					
24	Dalam bekerja, saya mengerjakan pekerjaan dengan bersemangat					
25	Saya ingin segera tiba ke tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
26	Sebelum bekerja saya mempersiapkan segala sesuatu dengan seksama					
27	Saya yakin pada kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
28	Saya sangat menghargai waktu dalam bekerja					
29	Suasana kerja dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
30	Saya bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan yang lain untuk mempertahankan kualitas kerja					
31	Saya berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan atasan dan teman se kantor					
32	Saya merasa terbebani dengan tugas yang diberikan oleh atasan					
33	Saya akan bertanya apabila ada yang belum saya pahami saat mengerjakan tugas yang diberikan					
34	Kritik yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					

**TERIMA KASIH ATAS WAKTU, KESEDIAAN, DAN KERJA SAMA YANG BAPAK/IBU
BERIKAN**

Skor Indikator Dominan Instrumen Final Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Jumlah Item	%	No	Indikator	Jumlah Item	%
1	mengerjakan pekerjaan dengan baik	13	38,24%	1	mengerjakan pekerjaan dengan baik	13	36,81%
2	mematuhi semua peraturan yang berlaku	10	29,41%	2	mematuhi semua peraturan yang berlaku	10	30,25%
3	melakukan pekerjaan dengan semangat	11	32,35%	3	melakukan pekerjaan dengan semangat	11	32,94%
Total		34	100%	Total		34	100%

No	Indikator	No Item	Jumlah Skor
1	mengerjakan pekerjaan dengan baik	1	221
		2	209
		3	203
		4	166
		5	200
		6	218
		7	140
		8	192
		9	216
		10	210
		11	186
		12	132
		13	197
Total Skor		2490	
Rata-rata Skor		191,54	
%		36,81	31,99

No	Indikator	No Item	Jumlah Skor
2	mematuhi semua peraturan yang berlaku	14	207
		15	206
		16	217
		17	171
		18	182
		19	207
		20	208
		21	208
		22	221
		23	219
Total Skor		2046	
Rata-rata Skor		204,60	
%		30,25	34,17

No	Indikator	No Item	Jumlah Skor		
3	melakukan pekerjaan dengan semangat	24	206		
		25	186		
		26	198		
		27	200		
		28	209		
		29	210		
		30	219		
		31	218		
		32	178		
		33	205		
		34	199		
		Total Skor		2228	
		Rata-rata Skor		202,55	
%		32,94	33,83		

Jumlah	6764
Rata-rata Skor	598,68

Indikator	disiplin kerja		
	mengerjakan pekerjaan dengan baik	mematuhi semua peraturan yang berlaku	melakukan pekerjaan dengan semangat
Jumlah Soal	13	10	11
Skor	2490	2046	2228
Rata-rata	191,54	204,60	202,55
Persentase	31,99	34,17	33,83

Daftar Pegawai KPP Pratama Jakarta Pulogadung

Row Labels	Count of nmpeg
II/b	1
07	1
II/c	9
09	1
08	6
06	2
II/d	9
09	9
III/a	16
13	2
12	1
10	10
09	1
08	2
III/b	32
13	4
11	15
10	13
III/c	13
16	4
15	1
11	8
III/d	7
15	6
14	1
IV/a	2
15	1
14	1
IV/b	2
18	2
Grand Total	91

Golongan dan Grade Pegawai
berdasarkan Kuisisioner Final

No	Nama Inisial	Gol	Grade
1	RS	3d	15.3
2	P	3b	10.2
3	HG	3b	15.2
4	AS	3b	16.2
5	DM	3c	16.2
6	WEP	3c	12.4
7	MWH	3b	13.4
8	DS	3a	13.4
9	SR	3a	13.4
10	AS	3b	13.4
11	BS	3a	13.4
12	AP	2d	9.5
13	DP	2c	9.6
14	ADE	3d	11.2
15	IE	3b	11.2
16	IP	3b	11.2
17	D	3b	10.2
18	PS	3b	10.2
19	LG	3a	10.2
20	SAW	3b	10.2
21	SM	3b	10.2
22	RHB	3b	11.2
23	LS	3b	11.2
24	M	3a	11.2
25	RM	2d	10.2
26	RTP	2d	10.2
27	ZF	2c	10.2
28	ERA	2c	10.2
29	AIS	3a	10.2
30	TJ	3b	11.2
31	ACI	2d	11.2
32	DW	2d	11.2
33	SA	2d	10.2
34	DW	2c	10.2
35	ARG	2c	10.2
36	R	3b	10.2
37	DN	3a	10.2
38	AYP	3c	11.2
39	DR	3a	11.2
40	IH	3b	11.2
41	AH	3b	10.2
42	NZA	2c	10.2
43	NR	2c	10.2
44	FD	3b	10.2
45	KHW	3a	10.2
46	D	3a	10.1

Daftar Gaji PNS



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

DAFTAR GAJI POKOK PEGAWAI NEGERI SIPIL

LAMPIRAN
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 30 TAHUN 2015
TENTANG
PERUBAHAN KETUJUH BELAS ATAS PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 7 TAHUN 1977 TENTANG PERATURAN GAJI PEGAWAI
NEGERI SIPIL

MKG	GOLONGAN I				MKG	GOLONGAN II				MKG	GOLONGAN III				MKG	GOLONGAN IV				
	a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d	e
0	1.486.500																			
1																				
2	1.533.400																			
3		1.623.400	1.692.100	1.763.600																
4	1.581.700																			
5		1.674.500	1.745.400	1.819.200																
6	1.631.500				0	1.926.000														
7		1.727.300	1.800.300	1.876.500	1	1.956.300														
8	1.682.900				2															
9		1.781.700	1.857.000	1.935.600	3	2.017.900	2.103.300	2.192.300	2.285.000											
10	1.735.900				4															
11		1.837.800	1.915.500	1.996.500	5	2.081.500	2.169.500	2.261.300	2.357.000	0	2.456.700	2.560.600	2.668.900	2.781.800	0	2.899.500	3.022.100	3.149.900	3.283.200	3.422.100
12	1.790.500				6					1					1					
13		1.895.700	1.975.800	2.059.400	7	2.147.000	2.237.900	2.332.500	2.431.200	2	2.534.000	2.641.200	2.752.900	2.869.400	2	2.999.800	3.117.300	3.249.100	3.386.600	3.529.800
14	1.846.900				8					3					3					
15		1.955.400	2.038.100	2.124.300	9	2.214.700	2.308.300	2.406.000	2.507.800	4	2.613.800	2.724.400	2.839.700	2.959.800	4	3.085.000	3.215.500	3.351.500	3.493.200	3.641.000
16	1.905.100				10					5					5					
17		2.016.900	2.102.300	2.191.200	11	2.284.400	2.381.100	2.481.800	2.586.700	6	2.696.200	2.810.200	2.929.100	3.053.000	6	3.182.100	3.316.700	3.457.000	3.603.300	3.755.700
18	1.965.100				12					7					7					
19		2.080.500	2.168.500	2.260.300	13	2.356.400	2.456.000	2.559.900	2.668.200	8	2.781.100	2.898.700	3.021.300	3.149.100	8	3.282.400	3.421.200	3.565.900	3.716.700	3.874.000
20	2.027.000				14					9					9					
21		2.146.000	2.236.800	2.331.400	15	2.430.600	2.533.400	2.640.600	2.752.300	10	2.866.700	2.990.000	3.116.500	3.248.300	10	3.385.700	3.528.900	3.678.200	3.833.800	3.996.000
22	2.090.800				16					11					11					
23		2.213.600	2.307.200	2.404.800	17	2.587.100	2.613.200	2.723.700	2.838.900	12	2.959.000	3.084.200	3.214.700	3.350.600	12	3.492.400	3.640.100	3.794.100	3.954.600	4.121.800
24	2.156.700				18					13					13					
25		2.283.300	2.379.900	2.480.500	19	2.586.100	2.693.500	2.809.500	2.928.300	14	3.052.200	3.181.300	3.315.900	3.456.200	14	3.602.400	3.754.700	3.913.600	4.079.100	4.251.600
26	2.234.600				20					15					15					
27		2.355.200	2.454.800	2.558.700	21	2.667.500	2.780.400	2.898.000	3.020.600	16	3.148.300	3.281.500	3.420.300	3.565.000	16	3.715.800	3.873.000	4.036.800	4.207.600	4.385.600
					22					17					17					
					23	2.751.600	2.867.900	2.989.300	3.115.700	18	3.247.500	3.384.900	3.528.100	3.677.300	18	3.832.800	3.995.000	4.164.000	4.340.100	4.523.700
					24					19					19					
					25	2.836.200	2.958.300	3.083.400	3.213.800	20	3.349.800	3.491.500	3.639.200	3.793.100	20	3.953.600	4.120.800	4.295.100	4.476.800	4.666.100
					26					21					21					
					27	2.927.600	3.051.400	3.180.500	3.315.100	22	3.455.300	3.601.400	3.753.800	3.912.600	22	4.078.100	4.250.600	4.430.400	4.617.800	4.813.100
					28					23					23					
					29	3.019.800	3.147.600	3.280.700	3.419.500	24	3.564.100	3.714.900	3.872.000	4.035.800	24	4.206.500	4.384.400	4.569.900	4.763.200	4.964.700
					30					25					25					
					31	3.114.900	3.246.700	3.384.000	3.527.200	26	3.676.400	3.831.900	3.994.000	4.162.900	26	4.339.000	4.522.500	4.713.800	4.913.200	5.121.100
					32					27					27					
					33	3.213.000	3.348.900	3.490.600	3.638.200	28	3.792.100	3.952.600	4.119.700	4.294.000	28	4.475.700	4.665.000	4.862.300	5.068.000	5.282.300
										29					29					
										30	3.911.600	4.077.000	4.249.500	4.429.300	30	4.616.600	4.811.900	5.015.400	5.227.600	5.448.700
										31					31					
										32	4.034.800	4.205.400	4.383.300	4.568.800	32	4.762.000	4.963.400	5.173.400	5.392.200	5.620.300



...nan
...TARIAT NEGARA RI
...ng-undangan
...pta Murti

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

tsd.

JOKO WIDODO

Daftar Tunjangan Kinerja DJP



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

LAMPIRAN
PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 37 TAHUN 2015
TENTANG
TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT
JENDERAL PAJAK

TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

Peringkat Jabatan	Jabatan	Tunjangan Kinerja
27	Pejabat Struktural (Eselon I)	117.375.000,00
26	Pejabat Struktural (Eselon I)	99.720.000,00
25	Pejabat Struktural (Eselon I)	95.602.000,00
24	Pejabat Struktural (Eselon I)	84.604.000,00
23	Pejabat Struktural (Eselon II)	81.940.000,00
22	Pejabat Struktural (Eselon II)	72.522.000,00
21	Pejabat Struktural (Eselon II)	64.192.000,00
20	Pejabat Struktural (Eselon II)	56.780.000,00
	Pranata Komputer Utama	42.585.000,00
19	Pejabat Struktural (Eselon III)	46.478.000,00
18	Pejabat Struktural (Eselon III)	42.058.000,00
	Pemeriksa Pajak Madya	34.172.125,00
	Penilai PBB Madya	28.914.875,00
17	Pejabat Struktural (Eselon III)	37.219.800,00
	Pranata Komputer Madya	27.914.850,00
16	Pejabat Struktural (Eselon IV)	28.757.200,00
	Pemeriksa Pajak Muda	25.162.550,00
	Penilai PBB Muda	21.567.900,00



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 2 -

Peringkat Jabatan	Jabatan	Tunjangan Kinerja
15	Pejabat Struktural (Eselon IV)	25.411.600,00
	Pemeriksa Pajak Penyelia	22.235.150,00
	Penilai PBB Penyelia	19.058.700,00
14	Pejabat Struktural (Eselon IV)	22.935.762,50
	Pranata Komputer Muda	21.586.600,00
13	Pemeriksa Pajak Pertama	17.268.600,00
	Pranata Komputer Penyelia	16.189.312,50
	Pranata Komputer Pertama	16.189.312,50
	Penilai PBB Pertama	15.110.025,00
12	Pemeriksa Pajak Pelaksana Lanjutan	15.417.937,50
	Penilai PBB Pelaksana Lanjutan	14.390.075,00
	Penelaah Keberatan Tk.I	15.417.937,50
	Pelaksana Lainnya	11.306.487,50
11	Penelaah Keberatan Tk.II	14.684.812,50
	Account Representative Tk.I	14.684.812,50
	Pelaksana Lainnya	10.768.862,50
10	Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan	13.986.750,00
	Penelaah Keberatan Tk.III	13.986.750,00
	Account Representative Tk.II	13.986.750,00
	Pelaksana Lainnya	10.256.950,00
9	Pemeriksa Pajak Pelaksana	13.320.562,50
	Penilai PBB Pelaksana	12.432.525,00
	Penelaah Keberatan Tk.IV	13.320.562,50
	Account Representative Tk.III	13.320.562,50
	Pelaksana Lainnya	9.768.412,50

8 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 3 -

Peringkat Jabatan	Jabatan	Tunjangan Kinerja
8	Pranata Komputer Pelaksana	12.686.250,00
	Penelaah Keberatan Tk.V	12.686.250,00
	Account Representative Tk.IV	12.686.250,00
	Pelaksana Lainnya	8.457.500,00
7	Pranata Komputer Pelaksana Pemula	12.316.500,00
	Account Representative Tk.V	12.316.500,00
	Pelaksana Lainnya	8.211.000,00
6	Pelaksana	7.673.375,00
5	Pelaksana	7.171.875,00
4	Pelaksana	5.361.800,00

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

JOKO WIDODO

Salinan sesuai dengan aslinya

KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

Bidang Perundang-undangan,



Muhammad Sapta Murti

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

LAPORAN REALISASI PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA DAN TUNJANGAN TAMBAHAN
BULAN JULI 2015

UNIT KERJA: KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JAKARTA PULOGADUNG

No	Kelas Jabatan	Jumlah Pegawai	Realisasi			Keterangan
			Tunjangan	PPH Ps 21	Jumlah 6 = (4 + 5)	
1	2	3	4	5	6 = (4 + 5)	7
1	27.1	-	-	-	-	-
2	26.1	-	-	-	-	-
3	25.1	-	-	-	-	-
4	24.1	-	-	-	-	-
5	23.1	-	-	-	-	-
6	22.1	-	-	-	-	-
7	21.1	-	-	-	-	-
8	20.2	-	-	-	-	-
9	20.1	-	-	-	-	-
10	19.1	-	-	-	-	-
11	18.3	1	42.058.000,00	8.560.229,00	50.618.229,00	-
12	18.2	1	34.172.125,00	6.587.838,00	40.759.963,00	-
13	18.1	-	-	-	-	-
14	17.2	-	-	-	-	-
15	17.1	-	-	-	-	-
16	16.3	-	-	-	-	-
17	16.2	2	46.550.717,50	7.070.483,00	53.621.200,50	-
18	16.1	-	-	-	-	-
19	15.3	7	177.500.026,00	28.654.949,00	206.154.975,00	-
20	15.2	1	22.235.150,00	3.285.154,00	25.500.304,00	-
21	15.1	-	-	-	-	-
22	14.2	3	68.807.287,50	10.868.746,00	79.676.033,50	-
23	14.1	-	-	-	-	-
24	13.4	5	86.343.000,00	11.016.586,00	97.359.586,00	-
25	13.3	-	-	-	-	-
26	13.2	-	-	-	-	-
27	13.1	-	-	-	-	-
28	12.4	1	15.417.937,50	1.953.396,00	17.371.333,50	-
29	12.3	-	-	-	-	-
30	12.2	-	-	-	-	-
JUMLAH		91	493.084.243,50	77.977.381,00	571.061.624,50	

JAKARTA, 22 JUNI 2015
KEPALA KANTOR

EDWARD HAMONANGAN SIANIPAR |
Nip. 060078738

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

LAPORAN REALISASI PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA DAN TUNJANGAN TAMBAHAN
BULAN JULI 2015

UNIT KERJA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JAKARTA PULOGADUNG

No	Kelas Jabatan	Jumlah Pegawai	Realisasi			Keterangan
			Tunjangan	PPH Ps 21	Jumlah	
1	2	3	4	5	6 = (4 + 5)	7
31	12.1	-	-	-	-	-
32	11.3	-	-	-	-	-
33	11.2	12	170.270.400,92	21.034.377,00	191.304.777,92	-
34	11.1	14	148.664.146,81	17.595.437,00	166.259.583,81	-
35	10.4	-	-	-	-	-
36	10.3	-	-	-	-	-
37	10.2	20	262.915.933,12	31.537.728,00	294.453.661,12	-
38	10.1	3	30.001.578,75	3.365.691,00	33.367.269,75	-
39	09.5	2	25.975.096,87	2.986.320,00	28.961.416,87	-
40	09.4	-	-	-	-	-
41	09.3	-	-	-	-	-
42	09.2	1	12.987.548,44	1.497.729,00	14.485.277,44	-
43	09.1	6	56.803.318,69	5.962.950,00	62.766.268,69	-
44	08.4	-	-	-	-	-
45	08.3	-	-	-	-	-
46	08.2	-	-	-	-	-
47	08.1	10	82.714.350,00	7.712.736,00	90.427.086,00	-
48	07.3	-	-	-	-	-
49	07.2	-	-	-	-	-
50	07.1	-	-	-	-	-
51	06.1	2	14.771.246,87	1.309.366,00	16.080.612,87	-
52	05.1	-	-	-	-	-
53	04.1	-	-	-	-	-
JUMLAH		91	1.298.187.863,97	170.979.715,00	1.469.167.578,97	

JAKARTA, 22 JUNI 2015
KEPALA KANTOR

EDWARD HAMONANGAN SIANIPAR
Nip. 060078738

Daftar Tunjangan Struktural PNS

- 5 -

LAMPIRAN
 PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR : 26 Tahun 2007
 TANGGAL : 19 Juni 2007

TUNJANGAN JABATAN STRUKTURAL

No	ESELON	BESAR TUNJANGAN
1	IA	Rp 5.500.000,00
2	IB	Rp 4.375.000,00
3	II A	Rp 3.250.000,00
4	II B	Rp 2.025.000,00
5	III A	Rp 1.260.000,00
6	III B	Rp 980.000,00
7	IV A	Rp 540.000,00
8	IV B	Rp 490.000,00
9	VA	Rp 360.000,00

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
 ttd.
 DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Salinan sesuai dengan aslinya
 Deputi Sekretaris Kabinet
 Bidang Hukum,
 Lambock V. Nahattands

Daftar Tunjangan fungsional PNS Pajak

LAMPIRAN I
PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : 53 Tahun 2007
TANGGAL : 28 Juni 2007

TUNJANGAN JABATAN FUNGSIONAL PEMERIKSA PAJAK

No	JABATAN FUNGSIONAL	JABATAN	BESARNYA TUNJANGAN
1	Penilai Pajak Bumi dan Bangunan Ahli	Penilai Pajak Bumi dan Bangunan Madya	Rp 1.000.000,00
		Penilai Pajak Bumi dan Bangunan Muda	Rp 650.000,00
		Penilai Pajak Bumi dan Bangunan Pertama	Rp 325.000,00
2	Penilai Pajak Bumi dan Bangunan Terampil	Penilai Pajak Bumi dan Bangunan Penyelia	Rp 550.000,00
		Penilai Pajak Bumi dan Bangunan Pelaksana Lanjutan	Rp 300.000,00
		Penilai Pajak Bumi dan Bangunan Pelaksana	Rp 240.000,00

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Salinan sesuai dengan aslinya
Deputi Sekretaris Kabinet
Bidang Hukum,
ttd
Lambock V. Nahattands

Daftar Tunjangan umum PNS



LAMPIRAN

PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR : 12 Tahun 2006

TANGGAL : 11 Mei 2006

TUNJANGAN UMUM BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL

No	Golongan	Besarnya Tunjangan
1	IV	Rp 190.000,00
2	III	Rp 185.000,00
3	II	Rp. 180.000,00
4	I	Rp. 175.000,00

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Ttd.

DR.H.SUSILO BAMBANG YUDHOYONO



Daftar Tunjangan Istri/suami dan anak PNS

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 51 TAHUN 1992

TENTANG

**PERUBAHAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 7 TAHUN 1977 TENTANG PERATURAN GAJI
PEGAWAI NEGERI SIPIL SEBAGAIMANA TELAH DIUBAH, TERAKHIR DENGAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 1985**

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

bahwa dalam rangka usaha meningkatkan dayaguna dan hasilguna serta kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil, dipandang perlu mengubah gaji pokok dan tunjangan isteri/suami Pegawai Negeri Sipil.

Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 1977 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3098).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA TENTANG PERUBAHAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 7 TAHUN 1977 TENTANG PERATURAN GAJI PEGAWAI NEGERI SIPIL SEBAGAIMANA TELAH DIUBAH, TERAKHIR DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 1985. PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA.

Pasal I

1. Mengubah ketentuan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1985 sehingga berbunyi sebagai berikut:

"Pasal 16

- (1) Kepada Pegawai Negeri Sipil yang beristeri/bersuami diberikan tunjangan isteri/suami sebesar 10% (sepuluh persen) dari gaji pokok.
- (2) Kepada Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai anak atau anak angkat, yang berumur kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, belum pernah kawin, tidak mempunyai penghasilan sendiri, dan nyata menjadi tanggungannya, diberikan tunjangan anak sebesar 2% (dua persen) dari gaji pokok tiap-tiap anak.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat diperpanjang sampai umur 25 (dua puluh

Daftar Tunjangan Beras

**PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN
NOMOR PER- 3 /PB/2015**

TENTANG

**PERUBAHAN KELIMA ATAS
PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN
NOMOR PER-67/PB/2010 TENTANG TUNJANGAN BERAS
DALAM BENTUK NATURA DAN UANG**

DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN

- Menimbang** : a. bahwa berdasarkan Surat Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: S-881/MK.02/2014 tanggal 30 Desember 2014 tentang Harga Pembelian Beras (HPB) untuk Tunjangan Pangan Golongan Anggaran (PNS, TNI dan Polri) Tahun 2014, maka terhitung mulai 1 Januari 2014 Harga Pembelian Beras (HPB) oleh Pemerintah kepada Perum DULOG ditetapkan sebesar Rp 8.047,00 per kilogram;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan tentang Perubahan kelima atas Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-67/PB/2010 tentang Tunjangan Beras dalam Bentuk Natura dan Uang;
- Mengingat** : Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-67/PB/2010 tentang Tunjangan Beras dalam Bentuk Natura dan Uang sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-33/PB/2013;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan** : **PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN TENTANG PERUBAHAN KELIMA ATAS PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN NOMOR PER-67/PB/2010 TENTANG TUNJANGAN BERAS DALAM BENTUK NATURA DAN UANG.**

Pasal 1

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-67/PB/2010 tentang Tunjangan Beras dalam Bentuk Natura dan uang sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-33/PB/2013 diubah sebagai berikut :

Re

1. Ketentuan Pasal 3 diubah sehingga berbunyi :

Pasal 3

- (1) Harga pembelian beras oleh Pemerintah kepada Perum Bulog untuk Tunjangan Pangan Golongan Anggaran (PNS, TNI dan Polri) ditetapkan sebesar Rp 8.047,00 per kilogram.
- (2) Pemberian tunjangan beras dalam bentuk uang kepada Pegawai Negeri dan pensiun/penerima tunjangan yang bersifat pensiun ditetapkan sebesar Rp 7.242,00 per kilogram.

2. Ketentuan Pasal 4 diubah sehingga berbunyi :

Pasal 4

Harga pembelian beras oleh Pemerintah kepada Perum BULOG dan pemberian tunjangan beras dalam bentuk uang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari 2014.

Pasal II

Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dan mempunyai daya laku surut terhitung sejak tanggal 1 Januari 2014.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 10 Februari 2015
DIREKTUR JENDERAL PERBENDAHARAAN,



UMARWANTO HARJOWIRYO

Daftar Tunjangan Makan

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 57/PMK.02/2015



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 10 -

NO	URAIAN	SATUAN	BIAYA TA 2015
(1)	(2)	(3)	(4)
	b) Penyusunan/pembuatan bahan Ujian	Naskah/ Mata Kuliah	Rp250.000
	c) Pengawas Ujian	OH	Rp200.000
	2) Strata 2		
	a) Penyusunan/pembuatan bahan Ujian	Naskah/ Mata Kuliah	Rp250.000
	b) Pengawas Ujian	OH	Rp300.000
	3) Strata 3 (S3)		
	a) Penyusunan/pembuatan bahan Ujian	Naskah/ Mata Kuliah	Rp280.000
	b) Pengawas Ujian	OH	Rp300.000

19. HONORARIUM PENYELENGGARAAN DIKLAT

NO	URAIAN	SATUAN	BIAYA TA 2015
(1)	(2)	(3)	(4)
19	HONORARIUM PENYELENGGARAAN DIKLAT		
	19.1 Penceramah	OJP	Rp1.000.000
	19.2 Pengajar yang berasal dari dalam satuan penyelenggara	OJP	Rp200.000
	19.3 Pengajar yang berasal dari luar satuan penyelenggara	OJP	Rp300.000

20. SATUAN BIAYA UANG MAKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

NO	URAIAN	SATUAN	BIAYA TA 2015
(1)	(2)	(3)	(4)
20	SATUAN BIAYA UANG MAKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL		
	a. Golongan I dan II	OH	Rp30.000
	b. Golongan III	OH	Rp32.000
	c. Golongan IV	OH	Rp36.000



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 11 -

21. SATUAN BIAYA UANG LEMBUR DAN UANG MAKAN LEMBUR

NO	URAIAN	SATUAN	BIAYA TA 2015
(1)	(2)	(3)	(4)
21	SATUAN BIAYA UANG LEMBUR DAN UANG MAKAN LEMBUR		
	21.1 Uang Lembur		
	a. Golongan I	OJ	Rp10.000
	b. Golongan II	OJ	Rp13.000
	c. Golongan III	OJ	Rp17.000
	d. Golongan IV	OJ	Rp20.000
	21.2 Uang Makan Lembur		
	a. Golongan I dan II	OH	Rp30.000
	b. Golongan III	OH	Rp32.000
	c. Golongan IV	OH	Rp36.000

2. Menambah 1 (satu) angka dalam Lampiran I Peraturan Menteri Keuangan Nomor 53/PMK.02/2014 yakni angka 36 mengenai Satuan Biaya Bantuan Biaya Pendidikan Anak (BBPA) pada Perwakilan RI di Luar Negeri sehingga berbunyi sebagai berikut:

36. SATUAN BIAYA BANTUAN BIAYA PENDIDIKAN ANAK (BBPA) PADA PERWAKILAN RI DI LUAR NEGERI

NO	URAIAN	SATUAN	BIAYA TA 2015
(1)	(2)	(3)	(4)
36	SATUAN BIAYA BANTUAN BIAYA PENDIDIKAN ANAK (BBPA) PADA PERWAKILAN RI DI LUAR NEGERI		
	36.1 Sekolah Dasar	Per Tahun	US\$8,580
	36.2 Sekolah Menengah Pertama	Per Tahun	US\$10,940
	36.3 Sekolah Menengah Atas	Per Tahun	US\$13,560
	36.4 Perguruan Tinggi	Per Tahun	US\$14,840

UMP Jakarta Tahun 2015



SALINAN

*Gubernur Provinsi Daerah Khusus
Ibukota Jakarta*

PERATURAN GUBERNUR PROVINSI DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA

NOMOR 176 TAHUN 2014

TENTANG

UPAH MINIMUM PROVINSI TAHUN 2015

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA,

- Menimbang :
- a. bahwa ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan serta Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dewan Pengupahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta adalah dalam rangka meningkatkan upah riil pekerja;
 - b. bahwa peningkatan upah riil yang dituangkan dalam Upah Minimum Provinsi sebagaimana dimaksud dalam huruf a, berdasarkan surat Dewan Pengupahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta tanggal 14 November 2014 Nomor 1/Depeprov/XI/2014 hal Rekomendasi UMP 2015 dan surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta tanggal 14 November 2014 Nomor 5530/-1.834.1 hal Laporan Sidang Dewan Pengupahan Provinsi DKI Jakarta;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b serta memperhatikan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2015;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 3. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia;
 4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

2

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
8. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial;
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak;
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum;
12. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan;
13. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
14. Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dewan Pengupahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta;
15. Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2007 tentang Tata Cara Penanguhan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi;
16. Peraturan Gubernur Nomor 119 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG UPAH MINIMUM PROVINSI TAHUN 2015.

Pasal 1

Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2015 di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp 2.700.000,00 (dua juta tujuh ratus ribu rupiah) perbulan.

Pasal 2

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1.

3

Pasal 3

Perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Provinsi (UMP) kepada Gubernur melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum diberlakukan, dengan persyaratan dan teknis sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2007 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi.

Pasal 4

Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2015 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 berlaku dihitung mulai tanggal 1 Januari 2015 dan berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Pasal 5

Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) yang belum ditetapkan dapat diusulkan dan ditetapkan kemudian atas dasar Kesepakatan Asosiasi Perusahaan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terkait pada sektor yang bersangkutan.

Pasal 6

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 14 November 2014
Plt. GUBERNUR PROVINSI DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA,

ttd.

BASUKI T. PURNAMA

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 17 November 2014
SEKRETARIS DAERAH PROVINSI DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA,

ttd.

SAEFULLAH
BERITA DAERAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
TAHUN 2014 NOMOR 71038

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA,


SRI RAHAYU
NIR.195712281985032003

Daftar Analisis Kompensasi

Kompensasi Pegawai KPP Pratama Pulogadung
Tahun 2015

No	Gaji	Tunj. Kinerja	Tunj. Struktural PNS	Tunj. Fungsional PNS	Tunj. Umum PNS	Tunj. Istri/suami PNS	Tunj. anak PNS	Tunj. Beras	Tunj. Makan	THP
1	Rp 4.762.000,00	Rp 25.357.147	Rp 540.000			Rp 476.200,00	Rp 95.240,00	Rp 289.680,00	Rp 792.000,00	Rp 32.312.266,57
2	Rp 3.281.500,00	Rp 13.145.797			Rp 185.000	Rp 328.150,00	Rp 65.630,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 17.999.756,66
3	Rp 3.601.400,00	Rp 22.235.150		Rp 550.000		Rp 360.140,00	Rp 72.028,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 27.812.398,00
4	Rp 3.601.400,00	Rp 23.275.359		Rp 650.000		Rp 360.140,00	Rp 72.028,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 28.952.606,75
5	Rp 3.753.800,00	Rp 23.275.359		Rp 650.000		Rp 375.380,00	Rp 75.076,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 29.123.294,75
6	Rp 3.872.000,00	Rp 15.417.938		Rp 300.000		Rp 387.200,00	Rp 77.440,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 21.048.257,50
7	Rp 3.491.500,00	Rp 17.268.600		Rp 325.000		Rp 349.150,00	Rp 69.830,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 22.497.760,00
8	Rp 3.052.200,00	Rp 17.268.600		Rp 325.000		Rp 305.220,00	Rp 61.044,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 22.005.744,00
9	Rp 3.052.200,00	Rp 17.268.600		Rp 325.000		Rp 305.220,00	Rp 61.044,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 22.005.744,00
10	Rp 3.181.300,00	Rp 17.268.600		Rp 325.000		Rp 318.130,00	Rp 63.626,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 22.150.336,00
11	Rp 2.868.700,00	Rp 17.268.600		Rp 325.000		Rp 286.870,00	Rp 57.374,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 21.800.224,00
12	Rp 2.431.200,00	Rp 12.987.548		Rp 240.000		Rp 243.120,00	Rp 48.624,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 16.900.172,44
13	Rp 2.261.300,00	Rp 12.987.548		Rp 240.000		Rp 226.130,00	Rp 45.226,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 16.709.884,44
14	Rp 4.294.000,00	Rp 14.189.200			Rp 185.000	Rp 429.400,00	Rp 85.880,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 20.177.160,08
15	Rp 3.491.500,00	Rp 14.189.200			Rp 185.000	Rp 349.150,00	Rp 69.830,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 19.278.360,08
16	Rp 3.601.400,00	Rp 14.189.200			Rp 185.000	Rp 360.140,00	Rp 72.028,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 19.401.448,08
17	Rp 3.491.500,00	Rp 13.145.797			Rp 185.000	Rp 349.150,00	Rp 69.830,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 18.234.956,65
18	Rp 3.491.500,00	Rp 13.145.797			Rp 185.000	Rp 349.150,00	Rp 69.830,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 18.234.956,65
19	Rp 3.052.200,00	Rp 13.145.797			Rp 185.000	Rp 305.220,00	Rp 61.044,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 17.742.940,65
20	Rp 3.384.900,00	Rp 13.145.797			Rp 185.000	Rp 338.490,00	Rp 67.698,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 18.115.564,65
21	Rp 3.384.900,00	Rp 13.145.797			Rp 185.000	Rp 338.490,00	Rp 67.698,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 18.115.564,65
22	Rp 3.491.500,00	Rp 14.189.200			Rp 185.000	Rp 349.150,00	Rp 69.830,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 19.278.360,08
23	Rp 3.281.500,00	Rp 14.189.200			Rp 185.000	Rp 328.150,00	Rp 65.630,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 19.043.160,08
24	Rp 3.052.200,00	Rp 14.189.200			Rp 185.000	Rp 305.220,00	Rp 61.044,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 18.786.344,08
25	Rp 2.357.000,00	Rp 13.145.797			Rp 180.000	Rp 235.700,00	Rp 47.140,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 16.915.316,65
26	Rp 2.357.000,00	Rp 13.145.797			Rp 180.000	Rp 235.700,00	Rp 47.140,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 16.915.316,65
27	Rp 2.261.300,00	Rp 13.145.797			Rp 180.000	Rp 226.130,00	Rp 45.226,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 16.808.132,65
28	Rp 2.261.300,00	Rp 13.145.797			Rp 180.000	Rp 226.130,00	Rp 45.226,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 16.808.132,65
29	Rp 2.868.700,00	Rp 13.145.797			Rp 185.000	Rp 286.870,00	Rp 57.374,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 17.493.420,65
30	Rp 3.181.300,00	Rp 14.189.200			Rp 185.000	Rp 318.130,00	Rp 63.626,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 18.886.936,08
31	Rp 2.357.000,00	Rp 14.189.200			Rp 180.000	Rp 235.700,00	Rp 47.140,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 17.958.720,08
32	Rp 2.357.000,00	Rp 14.189.200			Rp 180.000	Rp 235.700,00	Rp 47.140,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 17.958.720,08
33	Rp 2.357.000,00	Rp 13.145.797			Rp 180.000	Rp 235.700,00	Rp 47.140,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 16.915.316,65
34	Rp 2.261.300,00	Rp 13.145.797			Rp 180.000	Rp 226.130,00	Rp 45.226,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 16.808.132,65
35	Rp 2.261.300,00	Rp 13.145.797			Rp 180.000	Rp 226.130,00	Rp 45.226,00	Rp 289.680,00	Rp 660.000,00	Rp 16.808.132,65
36	Rp 3.384.900,00	Rp 13.145.797			Rp 185.000	Rp 338.490,00	Rp 67.698,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 18.115.564,65
37	Rp 2.959.000,00	Rp 13.145.797			Rp 185.000	Rp 295.900,00	Rp 59.180,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 17.638.556,65
38	Rp 3.753.800,00	Rp 14.189.200			Rp 185.000	Rp 375.380,00	Rp 75.076,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 19.572.136,08
39	Rp 3.052.200,00	Rp 14.189.200			Rp 185.000	Rp 305.220,00	Rp 61.044,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 18.786.344,08
40	Rp 3.601.400,00	Rp 14.189.200			Rp 185.000	Rp 360.140,00	Rp 72.028,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 19.401.448,08

41	Rp 3.281.500,00	Rp 13.145.797			Rp 185.000	Rp 328.150,00	Rp 65.630,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 17.999.756,65
42	Rp 2.261.300,00	Rp 13.145.797			Rp 180.000	Rp 226.130,00	Rp 45.226,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 16.852.132,65
43	Rp 2.261.300,00	Rp 13.145.797			Rp 180.000	Rp 226.130,00	Rp 45.226,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 16.852.132,65
44	Rp 3.281.500,00	Rp 13.145.797			Rp 185.000	Rp 328.150,00	Rp 65.630,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 17.999.756,65
45	Rp 3.052.200,00	Rp 13.145.797			Rp 185.000	Rp 305.220,00	Rp 61.044,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 17.742.940,65
46	Rp 3.052.200,00	Rp 10.000.526			Rp 185.000	Rp 305.220,00	Rp 61.044,00	Rp 289.680,00	Rp 704.000,00	Rp 14.597.670,25

Mengetahui,

Kepala Bagian Umum
KPP Pratama Jakarta Pulogadag



M. Suciati Santihari
NIP 060075634

Data Penelitian (Variabel X)

Kompensasi Pegawai KPP Pratama Pulogadung Tahun 2015

THP	THP	THP (dalam jutaan Rp)
Rp 32.312.266,57	Rp 32.000.000	32
Rp 17.999.756,66	Rp 18.000.000	18
Rp 27.812.398,00	Rp 28.000.000	28
Rp 28.952.606,75	Rp 29.000.000	29
Rp 29.123.294,75	Rp 29.000.000	29
Rp 21.048.257,50	Rp 21.000.000	21
Rp 22.497.760,00	Rp 22.000.000	22
Rp 22.005.744,00	Rp 22.000.000	22
Rp 22.005.744,00	Rp 22.000.000	22
Rp 22.150.336,00	Rp 22.000.000	22
Rp 21.800.224,00	Rp 22.000.000	22
Rp 16.900.172,44	Rp 17.000.000	17
Rp 16.709.884,44	Rp 17.000.000	17
Rp 20.177.160,08	Rp 20.000.000	20
Rp 19.278.360,08	Rp 19.000.000	19
Rp 19.401.448,08	Rp 19.000.000	19
Rp 18.234.956,65	Rp 18.000.000	18
Rp 18.234.956,65	Rp 18.000.000	18
Rp 17.742.940,65	Rp 18.000.000	18
Rp 18.115.564,65	Rp 18.000.000	18
Rp 18.115.564,65	Rp 18.000.000	18
Rp 19.278.360,08	Rp 19.000.000	19
Rp 19.043.160,08	Rp 19.000.000	19
Rp 18.786.344,08	Rp 19.000.000	19
Rp 16.915.316,65	Rp 17.000.000	17
Rp 16.915.316,65	Rp 17.000.000	17
Rp 16.808.132,65	Rp 17.000.000	17
Rp 16.808.132,65	Rp 17.000.000	17
Rp 17.493.420,65	Rp 17.000.000	17
Rp 18.886.936,08	Rp 19.000.000	19
Rp 17.958.720,08	Rp 18.000.000	18
Rp 17.958.720,08	Rp 18.000.000	18
Rp 16.915.316,65	Rp 17.000.000	17
Rp 16.808.132,65	Rp 17.000.000	17
Rp 16.808.132,65	Rp 17.000.000	17
Rp 18.115.564,65	Rp 18.000.000	18
Rp 17.638.556,65	Rp 18.000.000	18
Rp 19.572.136,08	Rp 20.000.000	20
Rp 18.786.344,08	Rp 19.000.000	19
Rp 19.401.448,08	Rp 19.000.000	19
Rp 17.999.756,65	Rp 18.000.000	18
Rp 16.852.132,65	Rp 17.000.000	17
Rp 16.852.132,65	Rp 17.000.000	17
Rp 17.999.756,65	Rp 18.000.000	18
Rp 17.742.940,65	Rp 18.000.000	18
Rp 14.597.670,25	Rp 15.000.000	15

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (kompensasi)

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Kompensasi (dalam jutaan rupiah))

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 32 - 15 \\ &= 17\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 46 \\ &= 1 + (3,3) 1,6628 \\ &= 1 + 5,49 \\ &= 6,49 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{17}{6} = 2,833 \text{ (ditetapkan menjadi } 3 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
15 - 17	14,5	17,5	13	28,3%
18 - 20	17,5	20,5	23	50,0%
21 - 23	20,5	23,5	6	13,0%
24 - 26	23,5	26,5	0	0,0%
27 - 29	26,5	29,5	3	6,5%
30 - 32	29,5	32,5	1	2,2%
Jumlah			46	100%

Data Penelitian (Variabel Y)

Variabel "Disiplin Kerja"

No	Nomor Item																																		Jumlah			
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	Skor			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169	
2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
3	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	156	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	166	
5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	158	
6	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	151		
7	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	162		
8	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	160	
10	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	148	
11	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	161	
12	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	137		
13	4	4	4	3	4	5	2	3	4	4	5	2	4	4	4	4	5	1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	133		
14	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	1	2	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	147	
15	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	1	1	4	4	4	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	
16	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	2	3	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	146	
17	5	4	4	3	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	140	
18	4	4	4	4	5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	142	
19	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	137	
20	5	4	4	4	5	4	2	5	5	1	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	137	
21	5	5	4	4	3	5	2	5	5	5	3	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	149		
22	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	157
23	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	149	
24	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	143	
25	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	139
26	4	4	4	5	4	4	2	3	3	4	1	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	131
27	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	139	
28	4	4	4	4	5	5	2	4	5	5	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	135
29	4	4	5	4	5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	144	
30	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	151
31	5	5	4	4	3	5	2	4	4	5	3	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	147
32	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	137
33	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	1	2	4	4	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	136
34	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	134	
35	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	154	
36	5	5	5	1	5	5	2	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	154
37	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	144
38	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	161
39	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	152
40	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	148
41	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	147
42	5	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	155
43	4	4	4	3	4	5	2	3	4	4	5	2	3	4	4	5	2	5	2	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	131
44	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	2	3	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	146
45	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	149
46	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	135	
Σ	221	209	203	166	200	218	140	192	216	210	186	132	197	207	206	217	171	182	207	208	208	221	219	206	186	198	200	209	210	219	218	178	205	199	6764			

rata-rata skor 147,043

Proses Perhitungan Menggambar Histogram Variabel Y (disiplin kerja)

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Disiplin Kerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 169 - 131 \\ &= 38 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 46 \\ &= 1 + (3,3) 1,6628 \\ &= 1 + 5,49 \\ &= 6,49 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{38}{6} = 6,333 \text{ (ditetapkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
131 - 137	130,5	137,5	9	19,6%
138 - 144	137,5	144,5	10	21,7%
145 - 151	144,5	151,5	13	28,3%
152 - 158	151,5	158,5	7	15,2%
159 - 165	158,5	165,5	5	10,9%
166 - 172	165,5	172,5	2	4,3%
Jumlah			46	100%

**Daftar jumlah pegawai yang memiliki rata-rata skor dibawah rata-rata
maupun diatas rata-rata yang diurutkan**

Data Disiplin Kerja

No	Jumlah Skor	Jumlah Skor
1	169	131
2	139	131
3	156	133
4	166	134
5	158	135
6	151	135
7	162	136
8	160	137
9	160	137
10	148	137
11	161	137
12	137	139
13	133	139
14	147	139
15	148	140
16	146	142
17	140	143
18	142	144
19	137	144
20	137	146
21	149	146
1	157	147
2	149	147
3	143	147
4	139	148
5	131	148
6	139	148
7	135	149
8	144	149
9	151	149
10	147	151
11	137	151
12	136	152
13	134	154
14	154	154
15	154	155
16	144	156
17	161	157
18	152	158
19	148	160
20	147	160
21	155	161
22	131	161
23	146	162
24	149	166
25	135	169

Data Awal Variabel X dan Y

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	32	169
2	18	139
3	28	156
4	29	166
5	29	158
6	21	151
7	22	162
8	22	160
9	22	160
10	22	148
11	22	161
12	17	137
13	17	133
14	20	147
15	19	148
16	19	146
17	18	140
18	18	142
19	18	137
20	18	137
21	18	149
22	19	157
23	19	149
24	19	143
25	17	139
26	17	131
27	17	139
28	17	135
29	17	144
30	19	151
31	18	147
32	18	137
33	17	136
34	17	134
35	17	154
36	18	154
37	18	144
38	20	161
39	19	152
40	19	148
41	18	147
42	17	155
43	17	131
44	18	146
45	18	149
46	15	135

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku (Variabel X dan Y)

**Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	32	169	12,57	21,96	157,88	482,09
2	18	139	-1,43	-8,04	2,06	64,70
3	28	156	8,57	8,96	73,36	80,22
4	29	166	9,57	18,96	91,49	359,35
5	29	158	9,57	10,96	91,49	120,05
6	21	151	1,57	3,96	2,45	15,65
7	22	162	2,57	14,96	6,58	223,70
8	22	160	2,57	12,96	6,58	167,87
9	22	160	2,57	12,96	6,58	167,87
10	22	148	2,57	0,96	6,58	0,91
11	22	161	2,57	13,96	6,58	194,78
12	17	137	-2,43	-10,04	5,93	100,87
13	17	133	-2,43	-14,04	5,93	197,22
14	20	147	0,57	-0,04	0,32	0,00
15	19	148	-0,43	0,96	0,19	0,91
16	19	146	-0,43	-1,04	0,19	1,09
17	18	140	-1,43	-7,04	2,06	49,61
18	18	142	-1,43	-5,04	2,06	25,44
19	18	137	-1,43	-10,04	2,06	100,87
20	18	137	-1,43	-10,04	2,06	100,87
21	18	149	-1,43	1,96	2,06	3,83
22	19	157	-0,43	9,96	0,19	99,13
23	19	149	-0,43	1,96	0,19	3,83
24	19	143	-0,43	-4,04	0,19	16,35
25	17	139	-2,43	-8,04	5,93	64,70
26	17	131	-2,43	-16,04	5,93	257,39
27	17	139	-2,43	-8,04	5,93	64,70
28	17	135	-2,43	-12,04	5,93	145,05
29	17	144	-2,43	-3,04	5,93	9,26
30	19	151	-0,43	3,96	0,19	15,65
31	18	147	-1,43	-0,04	2,06	0,00
32	18	137	-1,43	-10,04	2,06	100,87
33	17	136	-2,43	-11,04	5,93	121,96
34	17	134	-2,43	-13,04	5,93	170,13
35	17	154	-2,43	6,96	5,93	48,39
36	18	154	-1,43	6,96	2,06	48,39
37	18	144	-1,43	-3,04	2,06	9,26
38	20	161	0,57	13,96	0,32	194,78
39	19	152	-0,43	4,96	0,19	24,57
40	19	148	-0,43	0,96	0,19	0,91
41	18	147	-1,43	-0,04	2,06	0,00
42	17	155	-2,43	7,96	5,93	63,31
43	17	131	-2,43	-16,04	5,93	257,39
44	18	146	-1,43	-1,04	2,06	1,09
45	18	149	-1,43	1,96	2,06	3,83
46	15	135	-4,43	-12,04	19,67	145,05
Jumlah	894	6764			569,30	4323,913

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan baku
Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{894}{46} \\ &= 19,43\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{6764}{46} \\ &= 147,04\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{569,30}{45} \\ &= 12,651\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{4323,91}{45} \\ &= 96,087\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{12,651} \\ &= 3,557\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{96,087} \\ &= 9,802\end{aligned}$$

Median :

$$Md = 18$$

$$Md = 147$$

Modus :

$$Mo = 18$$

$$Mo = 137$$

Tabel Data Berpasangan Variabel X dan Y

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	1	15	135	225	18225	2025
2	2	12	17	137	289	18769	2329
3			17	133	289	17689	2261
4			17	139	289	19321	2363
5			17	131	289	17161	2227
6			17	139	289	19321	2363
7			17	135	289	18225	2295
8			17	136	289	18496	2312
9			17	134	289	17956	2278
10			17	154	289	23716	2618
11			17	155	289	24025	2635
12			17	131	289	17161	2227
13			17	144	289	20736	2448
14	3	13	18	139	324	19321	2502
15			18	140	324	19600	2520
16			18	142	324	20164	2556
17			18	137	324	18769	2466
18			18	137	324	18769	2466
19			18	149	324	22201	2682
20			18	147	324	21609	2646
21			18	137	324	18769	2466
22			18	154	324	23716	2772
23			18	144	324	20736	2592
24			18	147	324	21609	2646
25			18	146	324	21316	2628
26			18	149	324	22201	2682
27	4	8	19	148	361	21904	2812
28			19	157	361	24649	2983
29			19	149	361	22201	2831
30			19	143	361	20449	2717
31			19	151	361	22801	2869
32			19	152	361	23104	2888
33			19	146	361	21316	2774
34			19	148	361	21904	2812
35	5	2	20	147	400	21609	2940
36			20	161	400	25921	3220
37	6	1	21	151	441	22801	3171
38	7	5	22	160	484	25600	3520
39			22	160	484	25600	3520
40			22	148	484	21904	3256
41			22	161	484	25921	3542
42			22	162	484	26244	3564
43	8	1	28	156	784	24336	4368
44	9	2	29	166	841	27556	4814
45			29	158	841	24964	4582
46	10	1	32	169	1024	28561	5408
Jumlah	10	46	894	6764	17944	998926	132596

Perhitungan Uji Linearitas dengan Persamaan Regresi Linear
Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned} n &= 46 \\ \Sigma X &= 894 \\ \Sigma X^2 &= 17944 \\ \Sigma Y &= 6764 \\ \Sigma Y^2 &= 998926 \\ \Sigma XY &= 132596 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{6764}{46} \frac{17944}{17944} - \frac{894}{894^2} \frac{132596}{17944} \\ &= \frac{121373216}{825424} - \frac{118540824}{799236} \\ &= \frac{2832392}{26188} \\ &= 108,156 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{46}{46} \frac{132596}{17944} - \frac{894}{894^2} \frac{6764}{17944} \\ &= \frac{6099416}{825424} - \frac{6047016}{799236} \\ &= \frac{52400}{26188} \\ &= 2,00092 \end{aligned}$$

Jadi persamaannya adalah :

$$\hat{Y} = 108,16 + 2,001 X$$

Tabel Perhitungan $\hat{Y} = a + bX$

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 108,16 + 2,001X$	\hat{Y}
1	15	108,16 + 2,001 . 15	138,170
2	17	108,16 + 2,001 . 17	142,172
3	17	108,16 + 2,001 . 17	142,172
4	17	108,16 + 2,001 . 17	142,172
5	17	108,16 + 2,001 . 17	142,172
6	17	108,16 + 2,001 . 17	142,172
7	17	108,16 + 2,001 . 17	142,172
8	17	108,16 + 2,001 . 17	142,172
9	17	108,16 + 2,001 . 17	142,172
10	17	108,16 + 2,001 . 17	142,172
11	17	108,16 + 2,001 . 17	142,172
12	17	108,16 + 2,001 . 17	142,172
13	17	108,16 + 2,001 . 17	142,172
14	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
15	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
16	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
17	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
18	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
19	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
20	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
21	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
22	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
23	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
24	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
25	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
26	18	108,16 + 2,001 . 18	144,173
27	19	108,16 + 2,001 . 19	146,174
28	19	108,16 + 2,001 . 19	146,174
29	19	108,16 + 2,001 . 19	146,174
30	19	108,16 + 2,001 . 19	146,174
31	19	108,16 + 2,001 . 19	146,174
32	19	108,16 + 2,001 . 19	146,174
33	19	108,16 + 2,001 . 19	146,174
34	19	108,16 + 2,001 . 19	146,174
35	20	108,16 + 2,001 . 20	148,174
36	20	108,16 + 2,001 . 20	148,174
37	21	108,16 + 2,001 . 21	150,175
38	22	108,16 + 2,001 . 22	152,176
39	22	108,16 + 2,001 . 22	152,176
40	22	108,16 + 2,001 . 22	152,176
41	22	108,16 + 2,001 . 22	152,176
42	22	108,16 + 2,001 . 22	152,176
43	28	108,16 + 2,001 . 28	164,182
44	29	108,16 + 2,001 . 29	166,183
45	29	108,16 + 2,001 . 29	166,183
46	32	108,16 + 2,001 . 32	172,185

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 108,16 + 2,001X$

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 108,16 + 2,001X$$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$\overline{(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})}$	$\overline{[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2}$
1	15	135	138,17	-3,1698	-3,1698	10,0479
2	17	137	142,17	-5,1717	-5,1717	26,7463
3	17	133	142,17	-9,1717	-9,1717	84,1197
4	17	139	142,17	-3,1717	-3,1717	10,0596
5	17	131	142,17	-11,1717	-11,1717	124,8065
6	17	139	142,17	-3,1717	-3,1717	10,0596
7	17	135	142,17	-7,1717	-7,1717	51,4330
8	17	136	142,17	-6,1717	-6,1717	38,0897
9	17	134	142,17	-8,1717	-8,1717	66,7764
10	17	154	142,17	11,8283	11,8283	139,9091
11	17	155	142,17	12,8283	12,8283	164,5658
12	17	131	142,17	-11,1717	-11,1717	124,8065
13	17	144	142,17	1,8283	1,8283	3,3427
14	18	139	144,17	-5,1726	-5,1726	26,7558
15	18	140	144,17	-4,1726	-4,1726	17,4106
16	18	142	144,17	-2,1726	-2,1726	4,7202
17	18	137	144,17	-7,1726	-7,1726	51,4462
18	18	137	144,17	-7,1726	-7,1726	51,4462
19	18	149	144,17	4,8274	4,8274	23,3038
20	18	147	144,17	2,8274	2,8274	7,9942
21	18	137	144,17	-7,1726	-7,1726	51,4462
22	18	154	144,17	9,8274	9,8274	96,5778
23	18	144	144,17	-0,1726	-0,1726	0,0298
24	18	147	144,17	2,8274	2,8274	7,9942
25	18	146	144,17	1,8274	1,8274	3,3394
26	18	149	144,17	4,8274	4,8274	23,3038
27	19	148	146,17	1,8265	1,8265	3,3360
28	19	157	146,17	10,8265	10,8265	117,2128
29	19	149	146,17	2,8265	2,8265	7,9890
30	19	143	146,17	-3,1735	-3,1735	10,0712
31	19	151	146,17	4,8265	4,8265	23,2950
32	19	152	146,17	5,8265	5,8265	33,9479
33	19	146	146,17	-0,1735	-0,1735	0,0301
34	19	148	146,17	1,8265	1,8265	3,3360
35	20	147	148,17	-1,1744	-1,1744	1,3793
36	20	161	148,17	12,8256	12,8256	164,4952
37	21	151	150,18	0,8247	0,8247	0,6801
38	22	160	152,18	7,8237	7,8237	61,2108
39	22	160	152,18	7,8237	7,8237	61,2108
40	22	148	152,18	-4,1763	-4,1763	17,4412
41	22	161	152,18	8,8237	8,8237	77,8583
42	22	162	152,18	9,8237	9,8237	96,5058
43	28	156	164,18	-8,1818	-8,1818	66,9412
44	29	166	166,18	-0,1827	-0,1827	0,0334
45	29	158	166,18	-8,1827	-8,1827	66,9562
46	32	169	172,19	-3,1854	-3,1854	10,1470
Jumlah				0,00		2044,61

0,0000

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 108,16 + 2,001X$

**Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku
Regresi $\hat{Y} = 108,16 + 2,001X$**

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} = \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{0,00}{46} \\
 &= 0,0000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\sum \{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{2044,608}{45} \\
 &= 45,436
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{45,436} \\
 &= 6,7406
 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 108,16 + 2,001X$$

No.	(Y - \hat{Y}) (Xi)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-11,1717	-1,6574	0,4505	0,0495	0,0217	0,028
2	-11,1717	-1,6574	0,4505	0,0495	0,0435	0,006
3	-9,1717	-1,3607	0,4131	0,0869	0,0652	0,022
4	-8,1827	-1,2139	0,3869	0,1131	0,0870	0,026
5	-8,1818	-1,2138	0,3869	0,1131	0,1087	0,004
6	-8,1717	-1,2123	0,3869	0,1131	0,1304	0,017
7	-7,1726	-1,0641	0,3554	0,1446	0,1522	0,008
8	-7,1726	-1,0641	0,3554	0,1446	0,1739	0,029
9	-7,1726	-1,0641	0,3554	0,1446	0,1957	0,051
10	-7,1717	-1,0640	0,3554	0,1446	0,2174	0,073
11	-6,1717	-0,9156	0,3186	0,1814	0,2391	0,058
12	-5,1726	-0,7674	0,2764	0,2236	0,2609	0,037
13	-5,1717	-0,7672	0,2764	0,2236	0,2826	0,059
14	-4,1763	-0,6196	0,2291	0,2709	0,3043	0,033
15	-4,1726	-0,6190	0,2291	0,2709	0,3261	0,055
16	-3,1854	-0,4726	0,1808	0,3192	0,3478	0,029
17	-3,1735	-0,4708	0,1808	0,3192	0,3696	0,050
18	-3,1717	-0,4705	0,1808	0,3192	0,3913	0,072
19	-3,1717	-0,4705	0,1808	0,3192	0,4130	0,094
20	-3,1698	-0,4703	0,1808	0,3192	0,4348	0,116
21	-2,1726	-0,3223	0,1255	0,3745	0,4565	0,082
22	-1,1744	-0,1742	0,0675	0,4325	0,4783	0,046
23	-0,1827	-0,0271	0,0080	0,4920	0,5000	0,008
24	-0,1735	-0,0257	0,0080	0,4920	0,5217	0,030
25	-0,1726	-0,0256	0,0080	0,4920	0,5435	0,051
26	0,8247	0,1223	0,0478	0,5478	0,5652	0,017
27	1,8265	0,2710	0,1064	0,6064	0,5870	0,019
28	1,8265	0,2710	0,1064	0,6064	0,6087	0,002
29	1,8274	0,2711	0,1064	0,6064	0,6304	0,024
30	1,8283	0,2712	0,1064	0,6064	0,6522	0,046
31	2,8265	0,4193	0,1591	0,6591	0,6739	0,015
32	2,8274	0,4195	0,1591	0,6591	0,6957	0,037
33	2,8274	0,4195	0,1591	0,6591	0,7174	0,058
34	4,8265	0,7160	0,2612	0,7612	0,7391	0,022
35	4,8274	0,7162	0,2612	0,7612	0,7609	0,000
36	4,8274	0,7162	0,2612	0,7612	0,7826	0,021
37	5,8265	0,8644	0,3051	0,8051	0,8043	0,001
38	7,8237	1,1607	0,3770	0,8770	0,8261	0,051
39	7,8237	1,1607	0,3770	0,8770	0,8478	0,029
40	8,8237	1,3090	0,4032	0,9032	0,8696	0,034
41	9,8237	1,4574	0,4265	0,9265	0,8913	0,035
42	9,8274	1,4579	0,4265	0,9265	0,9130	0,013
43	10,8265	1,6062	0,4452	0,9452	0,9348	0,010
44	11,8283	1,7548	0,4599	0,9599	0,9565	0,003
45	12,8256	1,9027	0,4713	0,9713	0,9783	0,007
46	12,8283	1,9031	0,4713	0,9713	1,0000	0,029

Dari perhitungan, didapat nilai 10,116. L_{tabel} untuk $n = 46$

dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,1306. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 108,16 + 2,001X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 108,16 + 2,001 X \\ &= 108,16 + 2,001 [15] = 138,17\end{aligned}$$

2. Kolom $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 135 - 138,17 = -3,17$$

3. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = -3,17 - 0,0000 = -3,17$$

4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$

$$= -3,17^2 = 10,05$$

5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-11,17}{6,74} = -1,657$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 1,65; pada sumbu menurun cari angka 1,6; lalu pada sumbu mendatar angka 6 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4505$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -1,65$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4525 = 0,0495$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{46} = 0,0217$$

11. Kolom $[F(z_i) - S(Z_i)]$

Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$

$$= [0,050 - 0,022] = 0,028$$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK (T) &= \Sigma Y^2 \\ &= 998926 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK (a) &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{6764^2}{46} \\ &= 994602,09 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK (b) &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X) (\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 2,001 \left\{ 132596 - \frac{[894] [6764]}{46} \right\} \\ &= 2279,3 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK (S) &= JK (T) - JK (a) - JK (b/a) \\ &= 998926 - 994602,09 - 2279,30 \\ &= 2044,608 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 46 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 44 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(b/a)} &= \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{2279,30}{1} = 2279,30 \\ RJK_{(res)} &= \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{2044,61}{44} = 46,47 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{2279,30}{46,47} = 49,05$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 49,05$, dan $F_{tabel(0,05;1/44)} = 4,06$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 1473,069 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 2044,608 - 1473,069 \\ &= 571,539 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 10 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 8 \\ dk_{(G)} &= n - k = 36 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(TC)} &= \frac{571,54}{8} = 71,44 \\ \text{RJK}_{(G)} &= \frac{1473,07}{36} = 40,92 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{\text{RJK}_{(TC)}}{\text{RJK}_{(G)}} = \frac{71,44}{40,92} = 1,75$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1,75$, dan $F_{tabel(0,05;8/36)} = 2,21$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$		$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \frac{\Sigma Yk^2 - (\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	15	135	18225	2025					
2	2	12	17	137	18769	2329	232576	1668	2782224	231852,00	724,00
3			17	133	17689	2261					
4			17	139	19321	2363					
5			17	131	17161	2227					
6			17	139	19321	2363					
7			17	135	18225	2295					
8			17	136	18496	2312					
9			17	134	17956	2278					
10			17	154	23716	2618					
11			17	155	24025	2635					
12			17	131	17161	2227					
13			17	144	20736	2448					
14	3	13	18	139	19321	2502	268780	1868	3489424	268417,23	362,77
15			18	140	19600	2520					
16			18	142	20164	2556					
17			18	137	18769	2466					
18			18	137	18769	2466					
19			18	149	22201	2682					
20			18	147	21609	2646					
21			18	137	18769	2466					
22			18	154	23716	2772					
23			18	144	20736	2592					
24			18	147	21609	2646					
25			18	146	21316	2628					
26			18	149	22201	2682					
27	4	8	19	148	21904	2812	178328	1194	1425636	178204,50	123,50
28			19	157	24649	2983					
29			19	149	22201	2831					
30			19	143	20449	2717					
31			19	151	22801	2869					
32			19	152	23104	2888					
33			19	146	21316	2774					
34			19	148	21904	2812					
35	5	2	20	147	21609	2940	47530	308	94864	47432,00	98,00
36			20	161	25921	3220					
37	6	1	21	151	22801	3171					
38	7	5	22	160	25600	3520	125269	791	625681	125136,20	132,80
39			22	160	25600	3520					
40			22	148	21904	3256					
41			22	161	25921	3542					
42			22	162	26244	3564					
43	8	1	28	156	24336	4368					
44	9	2	29	166	27556	4814	52520	324	104976	52488,00	32,00
45			29	158	24964	4582					
46	10	1	32	169	28561	5408					
Σ	10	46	894	6764	998926	132596					1473,07

Tabel Anava

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			F _o > F _t
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi berarti
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	F _o < F _t
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n - k}$		Maka Regresi Linier

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat Tengah (KT)	F _{hitung}	F _{tabel}	Keterangan
Total	46	998926,00				
Regresi (a)	1	994602,09				
Regresi (b/a)	1	2279,30	2279,30	49,05	4,06	<i>Ho harus ditolak</i>
Residu (S)	44	2044,61	46,47			Regresi berarti
Tuna Cocok	8	571,54	71,44	1,746	2,21	<i>Ho tidak harus ditolak</i>
Galat Kekeliruan	36	1473,07	40,92			Regresi linier

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui

n	=	46
ΣX	=	894
ΣX^2	=	17944
ΣY	=	6764
ΣY^2	=	998926
ΣXY	=	132596

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{46 \cdot 132596 - [894] \cdot [6764]}{\sqrt{\{46 \cdot 17944 - 894^2\} \{46 \cdot 998926 - 6764^2\}}} \\
 &= \frac{6099416 - 6047016}{\sqrt{26188 \cdot 198900}} \\
 &= \frac{52400}{72171,970} \\
 &= 0,726
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0,726$ karena $\rho > 0$,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,726\sqrt{44}}{\sqrt{1-0,527}} \\
 &= \frac{0,726 \cdot 6,63}{\sqrt{0,473}} \\
 &= \frac{4,816}{0,69} \\
 &= 7,00
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (46 - 2) = 44$ sebesar 1,68

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} (7,00) > t_{\text{tabel}} (1,68)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Uji Koefisien Determinasi

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0,726^2 \times 100\% \\ &= 0,5271 \times 100\% \\ &= 52,71\% \end{aligned}$$

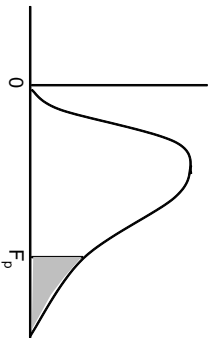
Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Disiplin Kerja pegawai dipengaruhi oleh Kompensasi sebesar 52,71% dan sebesar 47,29% oleh faktor-faktor lain.

Tabel Penentuan Jumlah Sampel

TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %

N	Signifikasi			N	Signifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Nilai Persentil untuk Distribusi F
 (Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan F_p ;
 Baris atas untuk $p = 0,05$ dan Baris bawah untuk $p = 0,01$)



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
2	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366
3	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,40	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50
4	98,49	99,01	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,50	99,50	99,50
5	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
6	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,30	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
7	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
8	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
9	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
10	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
11	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,81	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
12	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88
13	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
14	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,81	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
15	5,32	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
16	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	4,96	4,91	4,88	4,86	4,86
17	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71
18	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,73	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
19	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
20	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91

Tabel Distribusi F

penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60
12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
13	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,31	2,30
	9,07	6,70	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,18	3,16
14	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,22	2,21
	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,06	2,07
	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73	3,67	3,56	3,48	3,36	3,29	3,20	3,12	3,07	3,00	2,97	2,92	2,89	2,87
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45	2,42	2,37	2,33	2,28	2,24	2,20	2,16	2,13	2,09	2,07	2,04	2,02	2,01
	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75
17	4,45	3,56	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41	2,38	2,33	2,29	2,23	2,19	2,15	2,11	2,08	2,04	2,02	1,99	1,97	1,96
	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92
	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,15	2,11	2,07	2,02	2,00	1,96	1,94	1,91	1,90	1,88
	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36	3,30	3,19	3,12	3,00	2,92	2,84	2,76	2,70	2,63	2,60	2,54	2,51	2,49
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31	2,26	2,23	2,18	2,12	2,08	2,08	1,99	1,96	1,92	1,90	1,87	1,85	1,84
	8,10	5,85	4,94	4,43	4,10	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,00	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81
	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,58	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78
	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76
	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73
	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,72	1,71
	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17
26	4,22	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02	2,96	2,86	2,77	2,66	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,13
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,68	1,67
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,08
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
	7,60	5,52	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
36	4,11	3,26	2,80	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,99	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,26	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,90	1,87
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,60	1,57	1,54	1,53
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22							

65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,21	2,15	2,08	2,02	1,98	1,91	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,51	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
70	7,01	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,51	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,81	1,76	1,71	1,61	1,60	1,56
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,32	2,11	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,81	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
70	7,01	4,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,59	2,51	2,45	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,63	1,56	1,53
80	3,96	3,11	2,72	2,18	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,51	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
80	6,96	4,86	4,04	3,58	3,25	3,01	2,87	2,71	2,61	2,55	2,18	2,11	2,32	2,21	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,18	1,12	1,39	1,34	1,30	1,28
100	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,69	2,59	2,51	2,13	2,36	2,26	2,19	2,06	1,98	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25
125	6,81	4,78	3,94	3,17	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,17	2,40	2,33	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37
150	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,51	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22
150	6,81	4,75	3,91	3,14	3,13	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,20	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33
200	3,86	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,80	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
200	6,79	4,74	3,88	3,41	3,11	2,90	2,73	2,60	2,50	2,41	2,34	2,28	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28
400	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13
400	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,46	2,37	2,29	2,23	2,12	2,04	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19
1000	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08
1000	6,68	4,62	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,13	2,34	2,26	2,20	2,09	2,01	1,89	1,81	1,71	1,61	1,54	1,44	1,38	1,28	1,19	1,11
∞	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00
∞	6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24	2,18	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00

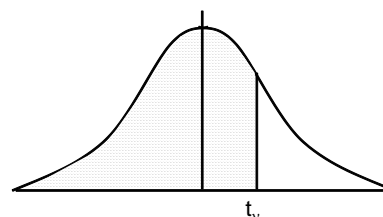
Sumber : Elementary Statistics, Hoel, P.G., John Wiley & Sons, Inc., New York, 1960
Izin Khusus pada penulisan

Tabel Distribusi t

Nilai Persentil untuk Distribusi t

$v = dk$

(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)



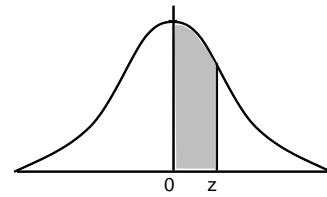
v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63,66	31,82	12,71	6,31	3,08	1,376	1,000	0,727	0,325	0,518
2	9,92	6,96	4,30	2,92	1,89	1,061	0,816	0,617	0,289	0,142
3	5,84	4,54	3,18	2,35	1,64	0,978	0,765	0,584	0,277	0,137
4	4,60	3,75	2,78	2,13	1,53	0,941	0,744	0,569	0,271	0,134
5	4,03	3,36	2,57	2,02	1,48	0,920	0,727	0,559	0,267	0,132
6	3,71	3,14	2,45	1,94	1,44	0,906	0,718	0,553	0,265	0,131
7	3,50	3,00	2,36	1,90	1,42	0,896	0,711	0,519	0,263	0,130
8	3,36	2,90	2,31	1,86	1,40	0,889	0,706	0,516	0,262	0,130
9	3,25	2,82	2,26	1,83	1,38	0,883	0,703	0,513	0,261	0,129
10	3,17	2,76	2,23	1,81	1,37	0,879	0,700	0,542	0,260	0,129
11	3,11	2,72	2,20	1,80	1,36	0,876	0,697	0,540	0,260	0,129
12	3,06	2,68	2,18	1,78	1,36	0,873	0,695	0,539	0,259	0,128
13	3,01	2,65	2,16	1,77	1,35	0,870	0,694	0,538	0,259	0,128
14	2,98	2,62	2,14	1,76	1,34	0,888	0,692	0,537	0,258	0,128
15	2,95	2,60	2,13	1,75	1,34	0,866	0,691	0,536	0,258	0,128
16	2,92	2,58	2,12	1,75	1,34	0,865	0,690	0,535	0,258	0,128
17	2,90	2,57	2,11	1,74	1,33	0,863	0,890	0,534	0,257	0,128
18	2,88	2,55	2,10	1,73	1,33	0,862	0,688	0,534	0,257	0,127
19	2,86	2,54	2,09	1,73	1,33	0,861	0,688	0,532	0,257	0,127
20	2,84	2,53	2,09	1,72	1,32	0,860	0,687	0,533	0,257	0,127
21	0,83	2,52	2,08	1,72	1,32	0,859	0,686	0,532	0,257	0,127
22	2,82	2,51	2,07	1,72	1,32	0,858	0,686	0,532	0,256	0,127
23	2,81	2,50	2,07	1,71	1,32	0,858	0,685	0,532	0,256	0,127
24	2,80	2,49	2,06	1,71	1,32	0,857	0,685	0,531	0,256	0,127
25	2,79	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
26	2,78	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
27	2,77	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,684	0,531	0,256	0,127
28	2,76	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,683	0,530	0,256	0,127
29	2,76	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
30	2,75	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
40	2,70	2,42	2,02	1,68	1,30	0,854	0,681	0,529	0,255	0,126
60	2,66	2,39	2,00	1,67	1,30	0,848	0,679	0,527	0,254	0,126
120	2,62	2,36	1,98	1,66	1,29	0,845	0,677	0,526	0,254	0,126
∞	2,58	2,33	1,96	1,645	1,28	0,842	0,674	0,521	0,253	0,126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Edinburg

Tabel Uji Normalitas

**Tabel Kurva Normal Persentase
Daerah Kurva Normal
dari 0 sampai z**



Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2,3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2,4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2,5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

Tabel Uji Liliefors

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata (α)				
	0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
n = 4	0,417	0,381	0,352	0,319	0,300
5	0,405	0,337	0,315	0,299	0,285
6	0,364	0,319	0,294	0,277	0,265
7	0,348	0,300	0,276	0,258	0,247
8	0,331	0,285	0,261	0,244	0,233
9	0,311	0,271	0,249	0,233	0,223
10	0,294	0,258	0,239	0,224	0,215
11	0,284	0,249	0,230	0,217	0,206
12	0,275	0,242	0,223	0,212	0,199
13	0,268	0,234	0,214	0,202	0,190
14	0,261	0,227	0,207	0,194	0,183
15	0,257	0,220	0,201	0,187	0,177
16	0,250	0,213	0,195	0,182	0,173
17	0,245	0,206	0,189	0,177	0,169
18	0,239	0,200	0,184	0,173	0,166
19	0,235	0,195	0,179	0,169	0,163
20	0,231	0,190	0,174	0,166	0,160
25	0,200	0,173	0,158	0,147	0,142
30	0,187	0,161	0,144	0,136	0,131
n > 30	$\frac{1,031}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,886}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,805}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,768}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,736}{\sqrt{n}}$

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

R Tabel

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,194	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,463	0,590	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,279	0,361			

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nadia Dwi Kartika, lahir di Prabumulih pada tanggal 12 dember 1993. Anak kedua dari pasangan M.Nuh Herdinata dan Muslimah. Beralamat di Jalan Pak Jo, Prabumulih Timur.

Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari TK Tunas Harapan lulus pada tahun 1999. Pada tahun yang sama, melanjutkan studi ke SD II YKPP lulus tahun 2005 dan tahun 2008 lulus dari SMP YKPP Prabumulih. Kemudian melanjutkan studi di SMA N 3 Prabumulih dan lulus pada tahun 2011.

Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan melalui jalur SNMPTN Tertulis dan diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi.

Penulis melakukan Praktik Kerja Lapangan pada seksi pemeriksaan dan seksi pelayanan di KPP Pratama Jakarta Cakung 2 pada tahun 2014 dan Program Keterampilan Mengajar di SMK Negeri 14 Jakarta.