

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMUT**

SKRIPSI

OLEH :

SAYU KARTA OKTARA

NPM: 14.832.0106



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMUT**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area**

OLEH :

SAYU KARTA OKTARA

NPM: 14.832.0106



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

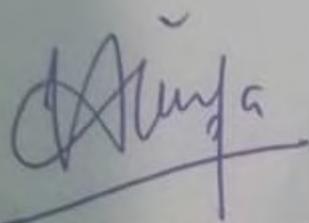
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Penyelenggara Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut
Nama : **SAYU KARTA OKTARA**
NPM : 14.832.0106
Program Studi : Manajemen
Bidang : Ekonomi dan Bisnis



Mengetahui :


(Ahmad Riza, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Nindya Yunita, S.Pd, M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana, merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR / SKRIPSI UMTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civis akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SAYU KARTA OKTARA

NPM : 14.832.0106

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

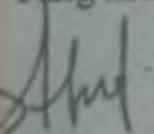
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty – Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : Mei 2022
Yang menyatakan




SAYU KARTA OKTARA
14.832.0106

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan – penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Permasalahan kompensasi seperti pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan hasil kerja, dan terlambatnya tunjangan, berkurangnya kompensasi tugas luar dan lain sebagainya yang sering diberikan kepada pegawai menyebabkan pegawai malas dalam melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan tingkat disiplin pegawai menurun.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja karyawan, integritas dan tanggung jawab

ABSTRACT

Work discipline is a very important part or variable in the development of human resource management, therefore discipline is needed in an organization so that there is no negligence, deviation or negligence and ultimately waste in doing work. High work discipline from employees in a company shows the integrity and responsibility of employees to the company. With high work discipline, it is easier for the company to achieve its goals, if employees have work discipline, employees will work effectively and can make time efficient at work so that there will be no deviations that can harm the company and can improve the performance of the employees themselves.

Compensation problems such as the provision of compensation that is not in accordance with the results of work, and late allowances, reduced compensation for external assignments and so on which are often given to employees cause employees to be lazy in doing their work which results in a decreased level of employee discipline.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Integrity and Responsibility

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, baik dari segi penyajian materi maupun bahasa penyampaian materi, namun dalam penulisan skripsi ini penulis berusaha sebaik mungkin, untuk itu penulis mengharapkan bimbingan dan masukan dari berbagai pihak bagi kesempurnaan skripsi ini.

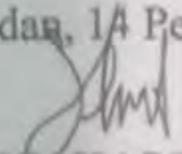
Selama ini penulis telah menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiqi, BBA (Hons).M.Mgt,Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan masukan dan arahnya dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Warsani Purnama Sari,S.E.,M.M.,Ak.,CA, selaku Ketua Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan masukan dan arahnya dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Rana Fathina Ananda S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area serta selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Ibu Atika Rizki S.E.,M.Sak., Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Desy Astrid Anindya S.E.,M.Ak, Selaku Sekretaris Panitia Skripsi yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Kepala BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMUT yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
10. Untuk kedua Orangtua saya, seluruh anggota Keluarga dan teman-teman seangkatan, terimakasih atas dukungan yang tiada batas untuk penulis.

Akhir kata penulis hanya dapat memohon kepada yang maha kuasa, semoga semua bantuan dari seluruh pihak tersebut mendapat balasan yang setimpal, mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin.

Medan, 14 Pebruari 2022


SAYU KARTA OKTARA
NPM: 14.832.0106

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORITIS	5
2.1. Disiplin Kerja	5
2.2. Pengawasan	8
2.3. Kompensasi	12
2.4. Penelitian Terdahulu	18
2.5. Kerangka Konseptual	19
2.6. Hipotesis	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1. Jenis Penelitian	22
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	22
3.3. Populasi dan Sampel	23

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah faktor pengawasan dan kompensasi, bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan tingkat kedisiplinan karyawan.

Selain faktor pengawasan, kompensasi juga sangat berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan atau instansi pemerintahan. Kompensasi yang diberikan oleh instansi baik langsung maupun tidak langsung biasanya sudah cukup baik, namun terkadang masih ada yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan pegawainya, apabila tingkat kompensasi baik maka akan sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai kedepannya.

Setelah peneliti melakukan pra-survey kepada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut disini terlihat bahwa tingkat disiplin kerja kurang baik bisa dilihat dari fenomena permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan dan tingkat kompensasi yang kurang baik. Masalah pengawasan yang terjadi juga menyebabkan disiplin menurun seperti masih sering ditemukan karyawan yang tidak berada di kantor saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja juga meningkatnya jumlah absensi karyawan pada tahun ini dari 8% menjadi 14% dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam pengerjaannya. Pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan agar lebih baik. Pengawasan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik tersendiri didalam diri karyawan. Permasalahan kompensasi seperti pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan hasil kerja, dan terlambatnya tunjangan, berkurangnya kompensasi tugas luar dan lain sebagainya yang sering diberikan kepada pegawai menyebabkan pegawai malas dalam melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan tingkat disiplin pegawai menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Prrovinsi Sumut”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Prrovinsi Sumut?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Prrovinsi Sumut?
3. Apakah pengawasan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Prrovinsi Sumut?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Prrovinsi Sumut.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Prrovinsi Sumut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengawasan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Prrovinsi Sumut.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Prrovinsi Sumu.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II LANDASAN TEORITIS

2.1. Disiplin Kerja

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata “*disciple*” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih 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.

Disiplin kerja menurut Rivai (2006:108) adalah “Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”.

Menurut Soeprihanto (2006:263) disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang

nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya.

2.1.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 2003:218) terdiri dari ;

- 1) *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku;
- 2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2003:209) terdiri dari ;

- 1) Disiplin *Preventif* merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah

berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Discipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan;

- 2) Disiplin *Korektif* merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya berupa *scorsing*.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008:218), indikator pengukuran disiplin kerja karyawan adalah ;

- 1) Penggunaan waktu secara efektif, meliputi : a) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, b) Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;
- 2) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi : a) Ketaatan terhadap jam kerja, b) Ketaatan terhadap pimpinan, c) Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja;
- 3) Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas,
Meliputi: a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, b) Mengevaluasi hasil pekerjaan, c) Keberanian menerima resiko kesalahan.

4) Sanksi Hukuman

Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

5) Ketegasan

Dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

2.2. Pengawasan

2.2.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mondy, (2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2.2.2. Prinsip-prinsip Pengawasan

Menurut Mondy (2008:373-374), bahwa prinsip-prinsip pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

- a. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada;
- b. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;
- c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap;
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal;
- e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut;
- f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi;
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya;

- h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil dan diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2007:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi penentuan ukuran atau pedoman baku standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding didalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki uniformitas; Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensi dengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu; Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk pembandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa

besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak;Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.



Gambar II.1. Proses dan Teknik Pengawasan
Sumber : Handoko (2008:363)

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standard, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan.

2.2.3. Indikator Pengawasan

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang

diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Adapun indikator-indikator pengawasan yang dikembangkan menurut Ibrahim (2007:163) sebagai berikut :

- a) Inspeksi langsung, yaitu pemeriksaan yang dilakukan dengan cara melakukan observasi secara langsung.
- b) Observasi ditempat (on the spot observation), yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung ditempat bekerja.
- c) Laporan ditempat (on the spot report), yaitu penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d) Laporan tertulis , yaitu laporan yang disampaikan secara tulisan.
- e) Laporan lisan, yaitu laporan yang langsung disampaikan dengan berbicara langsung.

A.

2.3.Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hariandja (2007:244), adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”.

Menurut Hasibuan (2011:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan

dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Sementara menurut Handoko (2009:155), menerangkan bahwa kompensasi adalah “Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2007:213) menjelaskan bahwa “Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional”.

2.3.2. Jenis-jenis kompensasi

kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, menurut Slamet (2007:265-268) :

a. Kompensasi langsung diantaranya :

- 1) Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- 2) Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

- a) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
- b) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
- c) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
- d) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
- e) Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

b. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

- 1) Tunjangan karyawan.
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).
- 2) Tunjangan Jabatan
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

2.3.3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hariandja (2009:245) menjelaskan bahwa “Tujuan utama pemberian kompensasi, yaitu untuk menarik karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong

peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan”.

Menurut Hasibuan (2011:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain :

- a. Sebagai ikatan kerjasama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

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 disepakati. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* karyawan relatif lebih kecil. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Handoko (2009:187) penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain :

- a. Suplai dan permintaan tenaga kerja.
Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.
- b. Serikat karyawan
Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.
- c. Produktivitas
Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), Perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.
- d. Kemampuan untuk membayar
Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.
- e. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian
Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota

serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (*premium*) di atas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

f. Kendala - Kendala Pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal terhadap pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi organisasi. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari Pemerintah

2.3.5. Indikator Kompensasi

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

- a. Gaji, yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif, penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.
- c. Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja..
- d. Pengobatan, pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- e. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Badarudin & Mardiah Safitri (2018)	Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Dan Kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh
2	Prabowo (2014)	Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Atasan Dan Kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah
3	Nadya Eka Putri (2015)	Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Finansial Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Sentra Karya Cahaya Raya Pekanbaru	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Dan Kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Sentra Karya Cahaya Raya Pekanbaru

4	Lily Alfiza Alni (2016)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan
5	Puput Maretha Sari (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

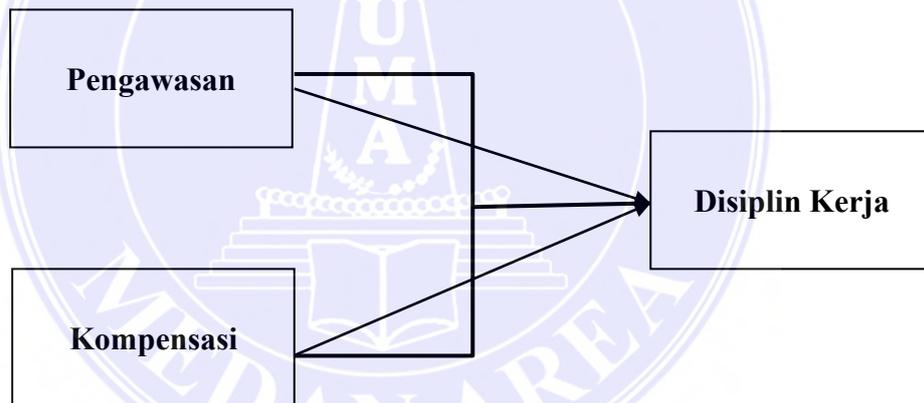
2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Menurut Soeprihanto (2006:263) disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis). Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai

dengan rencana-rencana semula”.Menurut Hasibuan (2011:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut., karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan:

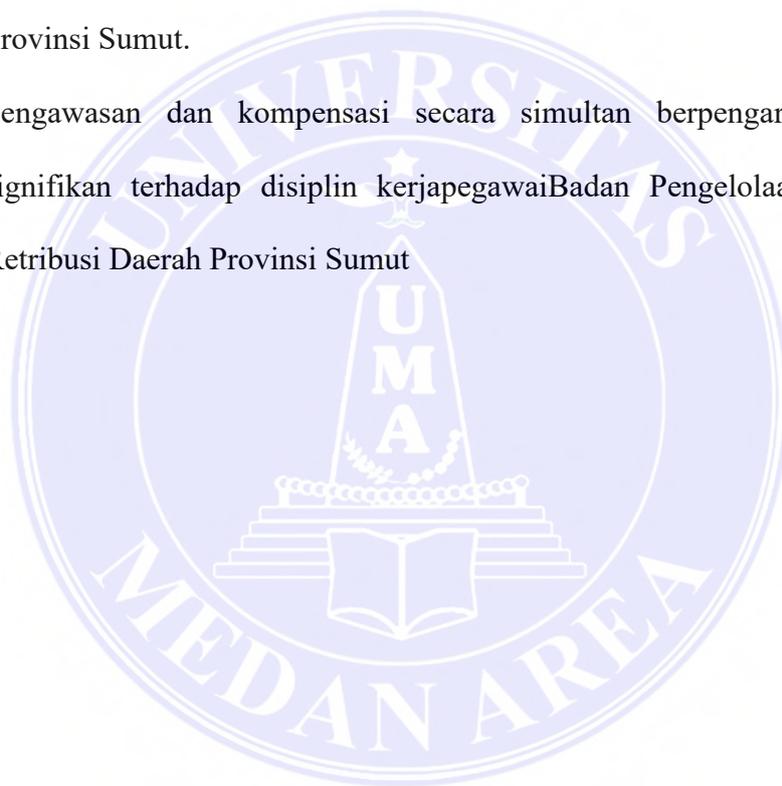
1. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja
3. Pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

2.6.Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat

menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja terhadap pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut.
3. Pengawasan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian asosiatif dan kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2019 hingga Maret 2020.

Tabel III-4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■	■												
2	Pengajuan judul				■												
3	Pembuatanskripsi					■	■	■	■								
4	Seminar skripsi									■	■	■	■				
5	Revisi									■	■	■	■				
6	Riset													■	■	■	■
7	Pengumpulan data															■	■
8	Bimbingan skripsi															■	■
9	Sidang meja hijau																■

3.2.1.1.1. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera yang berjumlah 283 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sejalan dengan pendapat tersebut Arikunto (2012, hal. 131) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Di dalam pengambilan sampel biasanya peneliti sudah menentukan terlebih dahulu besarnya jumlah sampel yang baik menurut kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik Slovin untuk mengetahui jumlah sampel dengan rumus:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = derajat error 0,1

Maka:

$$n = \frac{283}{1 + 283(0,1)^2}$$

$$n = \frac{283}{1 + 283(0,01)}$$

$$n = \frac{283}{1 + 2,83}$$

$$n = \frac{283}{3,83}$$

$$n = 74$$

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut yang berjumlah 74 orang.

3.2.1.1.2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi dokumentasi yaitu data yang didapat dengan cara mempelajari data yang ada dan informasi yang diperoleh dari dokumen di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut.
2. Wawancara (interview) yaitu data yang didapat dengan melakukan tanya jawab dengan para karyawan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut.
3. Angket (kuesioner) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteiti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan dan pertanyaan sesuai dengan disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap

prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut.

Tabel III-2
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2012, hal. 248), yaitu:

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

Di mana:

r_{xy} = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

- $\sum yi$ =Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum xi^2)$ =Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum yi^2)$ =Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum xi)^2$ =Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum yi)^2$ =Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xiyi$ =Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b) Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Menurut Azuar (2013, hal.86) dikatakan reliabel bila hasil cronbach Alpha 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_{b2}}{\sigma_1} \right] \quad (\text{Azuar, 2013, hal.86})$$

Keterangan:

- R_n : reliabilitas intrumen
- k : banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$: total varians butir

σ_1^2 : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

3.4. Teknik Analisis Data

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

1) Persamaan Regresi linier berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiono,2012, hal. 238})$$

Di mana:

Y =Disiplinkerja

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

x_1 = Pengawasan

x_2 = kompensasi

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan tetap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data. Maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normalnya atau apakah dalam modal regresi variabel x_1 dan x_2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan, yakni:

Jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 dan 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen tersebut.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah modal regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*:

Dasar analisis:

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

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengaruh Hipotesis

a) Uji t (Uji secara Parsial)

Uji statistis t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

H_0 = Pengawasan dan kompensasi = 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pengawasan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (Disiplinkerja karyawan).

H_a = Pengawasan dan kompensasi \neq 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pengawasan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (Disiplinkerja Karyawan). Selanjutnya akan dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) 5% dengan derajat kebebasan $df = (n - k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut(Sugiono,2012, hal.250):

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

Dimana:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan

a) H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

b) H_a diterima jika

- $t_{hitung} > t_{tabel}$
- $-t_{hitung} < t_{tabel}$

c) Uji F (Uji secara Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut (Sugiono, 2012 hal. 257):

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

Keterangan:

F_h = Nilai F_{hitung}

R = koefisien korelasi ganda

n = nilai koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) di dalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA).

Hasil perhitungan R^2 yang di antara nol dan satu dengan kententu. Nilai R^2 yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semangkin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat. Sebaliknya nilai R^2 yang semangkin besar (mendekati satu) berarti semangkin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semangkin besar kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat.

Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus.

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

(Sugiono, 2012, hal.250)

Di mana:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut.
2. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut.
3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut perlu memperhatikan kompensasi sehingga pegawai menjadi kreatif dalam bekerja.
2. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut sebaiknya mengelola pengawasan pegawai dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan pegawai yang lebih inovatif.
3. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut sebaiknya perlu mencari cara untuk meningkatkan disiplin kerja sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim 2007. *Penelitian dan Penilaian*. Bandung : Sinar Baru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veithzal.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*.PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Soeprihanto. 2006. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

KUESIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumut”**.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : <25 Thn 25-35 Thn >35 Thn
4. Tingkat Pendidikan : SMP-SMA D1-D3 S1-S2

KETERANGAN

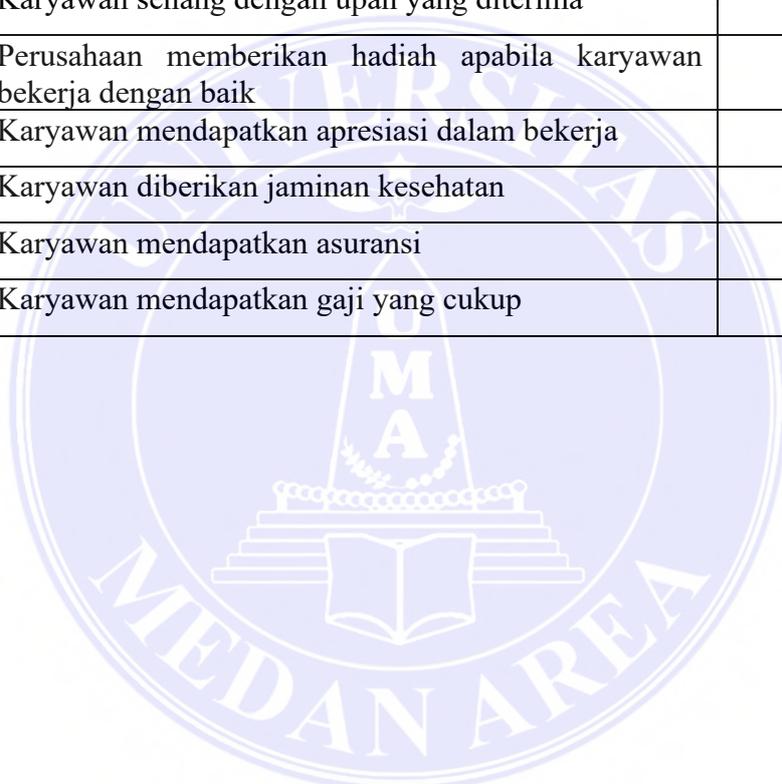
- SS : Sangat setuju
S : Setuju
KS : Kurang setuju
TS : Tidak setuju
STS : Sangat tidak setuju

PENGAWASAN

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dituntut untuk bekerja dengan akurat					
2	Ketelitian adalah sebuah keharusan					
3	Seluruh karyawan bekerja dengan teliti					
4	Saya bekerja tepat waktu					
5	Saya datang tepat waktu					
6	Saya tidak pernah datang terlambat					
7	Pengawasan dilakukan secara obyektif dan menyeluruh					
8	Pengawasan dilakukan dengan profesional					
9	Pengawasan dilakukan dengan baik					
10	Pengawasan terpusat pada titik – titik pengawasan strategi					

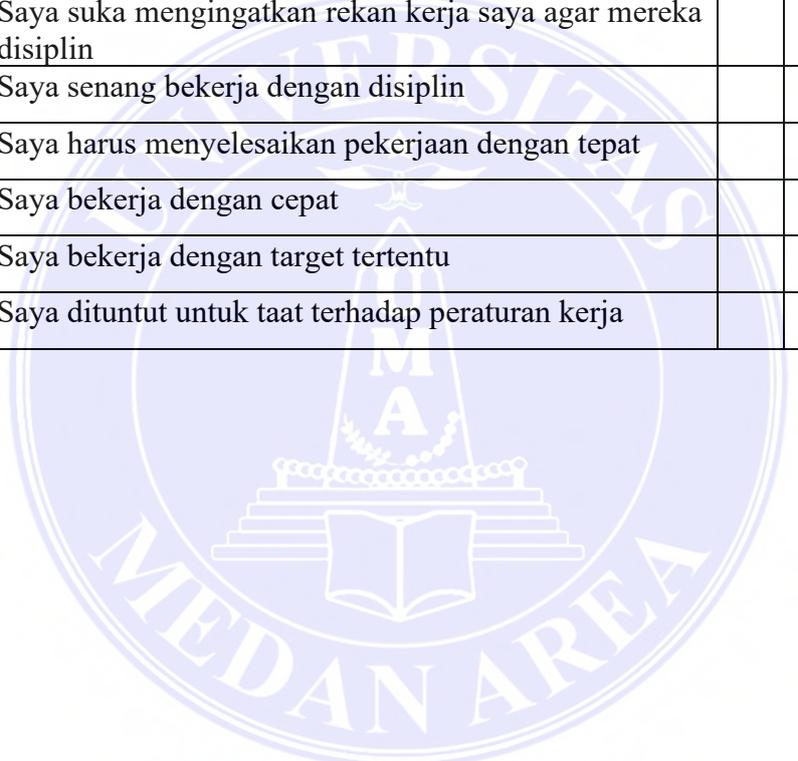
KOMPENSASI

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai					
2	Saya senang dengan insentif yang diberikan perusahaan					
3	Karyawan mendapatkan bonus dalam bekerja					
4	Upah yang diberikan sudah layak					
5	Karyawan senang dengan upah yang diterima					
6	Perusahaan memberikan hadiah apabila karyawan bekerja dengan baik					
7	Karyawan mendapatkan apresiasi dalam bekerja					
8	Karyawan diberikan jaminan kesehatan					
9	Karyawan mendapatkan asuransi					
10	Karyawan mendapatkan gaji yang cukup					



DISIPLIN KERJA

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya harus disiplin pada jam kehadiran kantor					
2	Saya tidak pernah datang terlambat					
3	Saya selalu pulang tepat waktu					
4	Saya harus disiplin pada saat jam kerja					
5	Saya suka mengingatkan rekan kerja saya agar mereka disiplin					
6	Saya senang bekerja dengan disiplin					
7	Saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat					
8	Saya bekerja dengan cepat					
9	Saya bekerja dengan target tertentu					
10	Saya dituntut untuk taat terhadap peraturan kerja					



HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.577	.565	4.21325

a. Predictors: (Constant), X2 Kompensasi, X1 Pengawasan

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1717.498	2	858.749	48.376	.000 ^a
	Residual	1260.354	71	17.751		
	Total	2977.851	73			

a. Predictors: (Constant), X2 Kompensasi, X1 Pengawasan

b. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.016	3.259		3.073	.003		
	X1 Pengawasan	.353	.133	.352	2.662	.010	.342	2.927
	X2 Kompensasi	.441	.131	.446	3.375	.001	.342	2.927

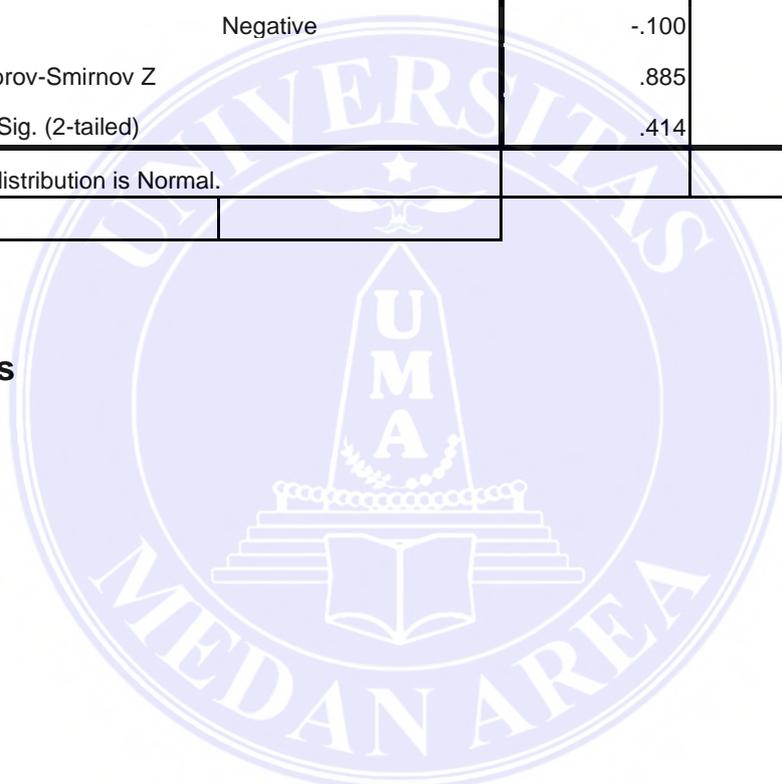
a. Dependent Variable: Y Disiplin Kerja

NPar Tests

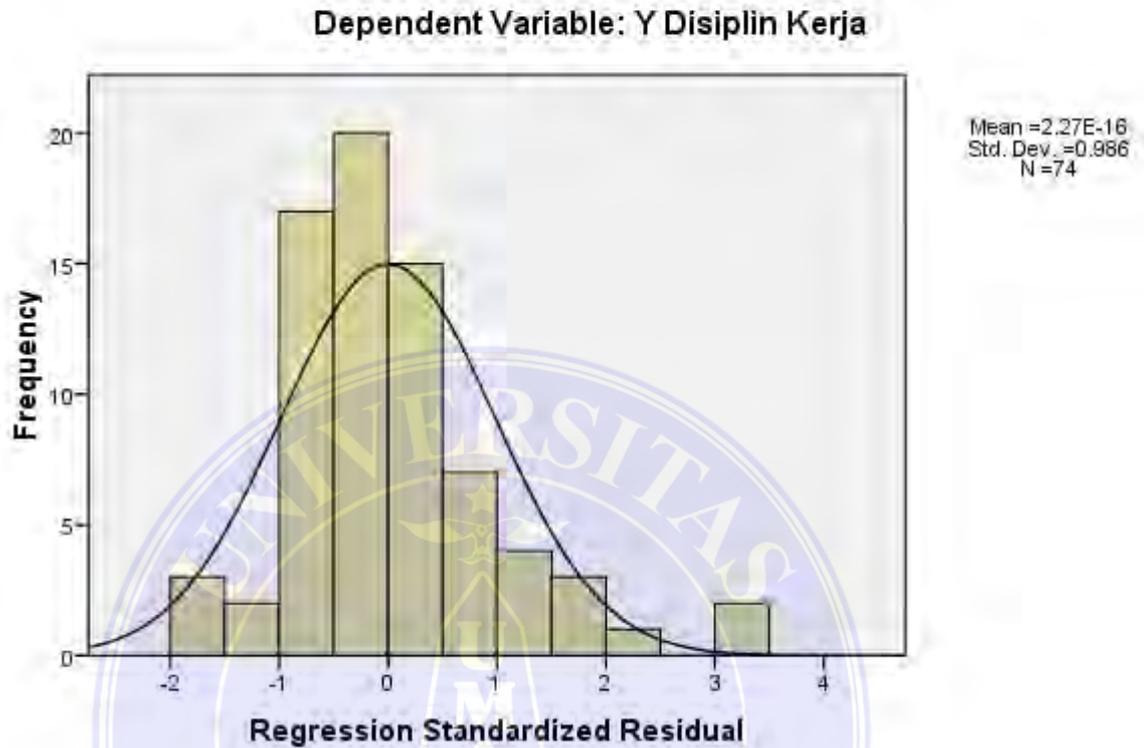
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Pengawasan	X2 Kompensasi	Y Disiplin Kerja
N		74	74	74
Normal Parameters ^a	Mean	39.4865	40.2297	41.6892
	Std. Deviation	6.35964	6.46073	6.38690
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.121	.136
	Positive	.103	.115	.098
	Negative	-.100	-.121	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.885	1.040	1.168
Asymp. Sig. (2-tailed)		.414	.229	.131
a. Test distribution is Normal.				

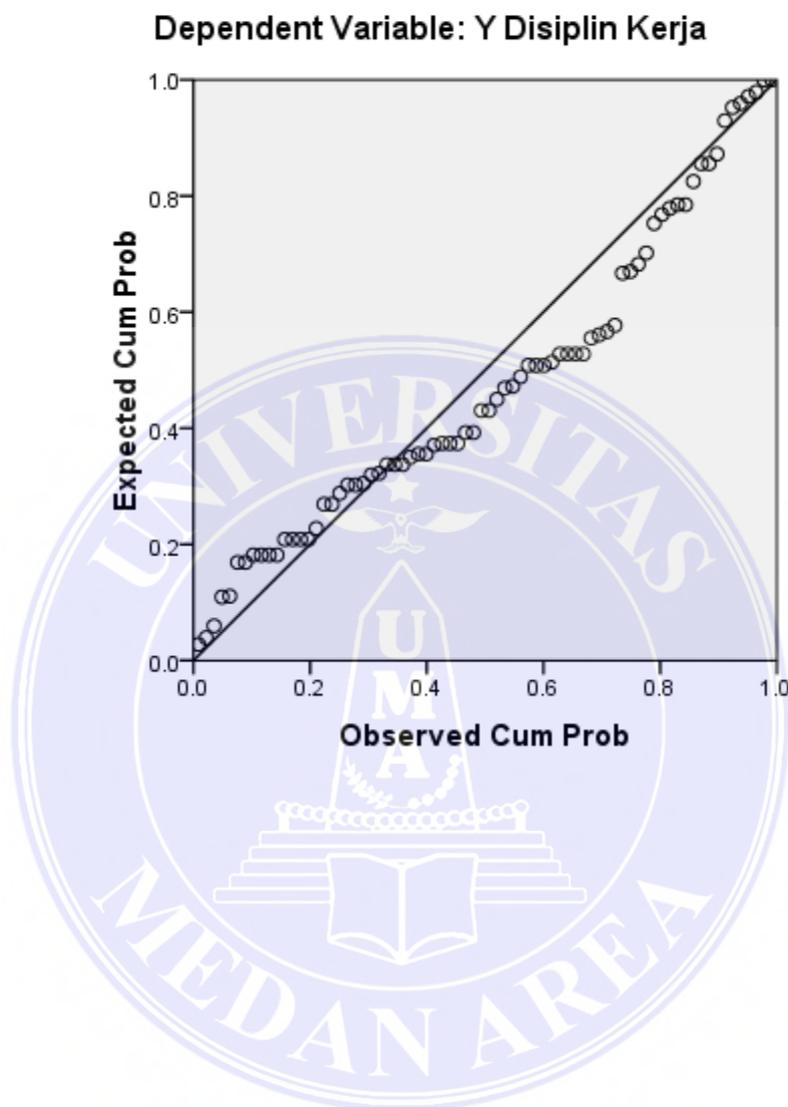
Charts



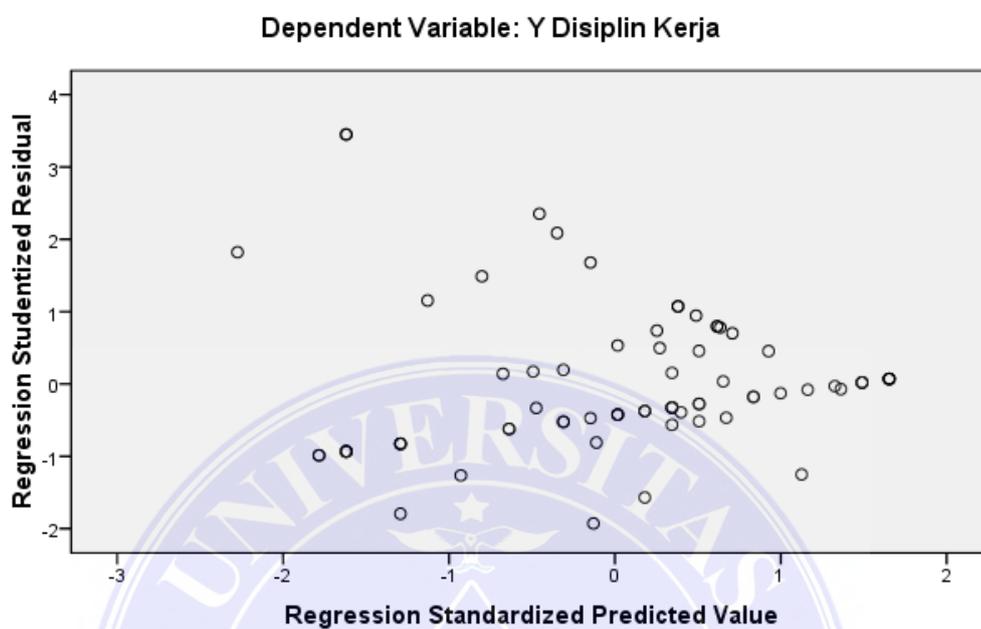
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

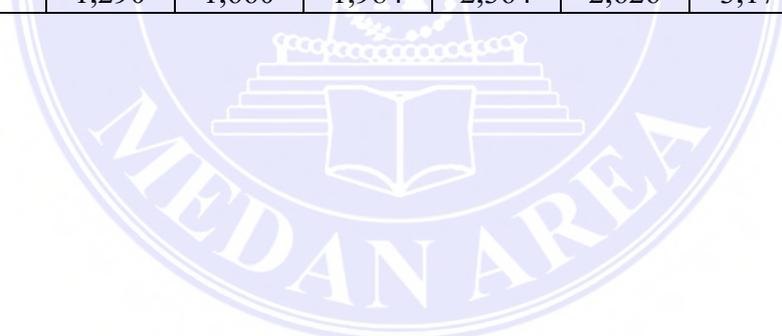


Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418

80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390



Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251

62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198

94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
∞	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

