

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA
MAKASSAR UTARA**

Oleh
JUMRANA
105720507214



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini ku persembahkan sebagai tanda cinta dan kasihku kepada:
Kedua orang tua tercinta, seluruh keluarga dan teman-teman yang telah memberikan doa, dukungan dan motivasi sehingga karya ini dapat terselesaikan.

MOTTO

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”
(Q.S Al-Mujadilah: 11)

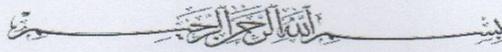
“Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”
(Q.S Ar-Ra’d: 11)

“No Pain, No Gain”



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara."

Nama Mahasiswa : Jumrana

No. Stambuk/NIM : 105720507214

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Penguji Starata Satu (S1) pada hari Rabu, 29 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

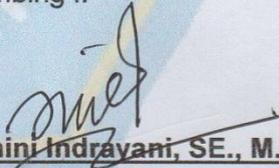
Makassar, 29 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

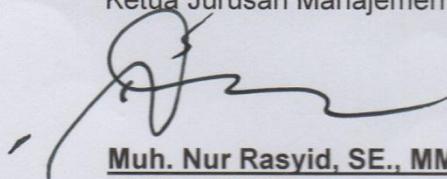

Dr. Idham Khalid, SE., MM
NIDN: 0931126102


Syarthini Indrayani, SE., M.Si
NIDN: 0901107605

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi
Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903 078

Ketua Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel..(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Jumrana, 105720507214, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 Dzulhijjah 1439 H
29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. DR. HJ. Ruliaty, MM
2. Drs. Sultan Sarda, MM
3. Samsul Rizal, SE., MM
4. Sitti Marhumi, SE., MM

[Handwritten signatures and initials for each member of the examination committee]

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jumrana

Stambuk : 105720507214

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri dan bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar, dan skripsi ini telah diujikan pada tanggal 29 Agustus 2018.

Makassar, 30 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan



Jumrana

Dekan Fakultas Ekonomi,



Imam Rasuqni, SE, MM.
NBM : 903 478

Ketua Program Studi Manajemen,

Muh. Nur Rasyid, SE, MM
NBM : 108 557 6

KATA PENGANTAR



Asslamu'alaikum Wr,Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti di berikan kepada hamba-Nya Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara”**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua bapak Syahrul dan Ibu Derma yang telah senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah di berikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasullong, SE., MM**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM**, Selaku ketua Program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Idham Khalid, SE, MM**, Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu **Syarthini Indrayani, SE., M.Si** Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulis skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Makassar, 28 Agustus 2018

JUMRANA

ABSTRAK

Jumrana, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara, Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Dr. Idham Khalid, SE, MM, selaku pembimbing I dan Syarthini Indrayani, SE., M.Si, selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 54 responden dengan menggunakan teknik sampling insidental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor pelayanan Pajak Pratama Makassar utara.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

Jumrana, 2018 Influence Of Leadership Style And Work Discipline On The Performance Of Employee At Kantor Pelayanan Pajak Pratama Of North Makassar, Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Dr. Idham Khalid, SE., MM as Supervisor I and Syarthini Indrayani, SE., M.Si, as Supervisor II.

This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on the performance of employee at Kantor Pelayanan Pajak Pratama of North Makassar. The data of this study were obtained from questionnaires, related literature studies according to research objectives. Analysis technique using multiple linear regression with hypothesis test, that is F test and T test. The number of samples was 54 respondents by using insidental sampling technique. The results showed that the variables of Leadership Style and Work Discipline have a significant influence both partially and simultaneously on the Performance of Employee at Kantor Pelayanan Pajak Pratama of North Makassar.

Key Word : Employee Performance, Leadership Style, Work Discipline.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK BAHASAS INDONESIA	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Kinerja Pegawai	10
3. Gaya Kepemimpinan	12
4. Disiplin Kerja	15
B. Tinjauan Empiris	19
C. Kerangka Konsep.....	22
D. Hipotesis.....	23

BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	25
D. Jenis dan Sumber Data	25
E. Populasi dan Sampel	26
F. Teknik Pengumpulan Data	28
G. Teknik Analisi Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
B. Penyajian Data	39
C. Analisis dan Interpretasi.....	52
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN	60

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	25
Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2	Karakteristik Lama kerja Responden	40
Tabel 4.3	Karakteristik Umur Responden	41
Tabel 4.4	Karakteristik Status Perkawinan Responden	42
Tabel 4.5	Standar Penilaian	43
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berkaitan Dengan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	43
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berkaitan Dengan Variabel Disiplin Kerja (X2)	44
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berkaitan Dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	45
Tabel 4.9	Uji Validitas	46
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	48
Tabel 4.12	Hasil Uji t	50
Tabel 4.13	Hasil Uji F	51
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	22
Gambar 4.1	Struktur Organisasi KPP Pratama Makassar Utara	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	61
2. Data Mentah.....	64
3. Karakteristik Responden.....	66
4. Distribusi Jawaban Responden	67
5. Hasil Uji validitas	70
6. Hasil Uji Reliabilitas.....	73
7. Hasil Uji Regresi.....	74
8. Distribusi Nilai T Tabel	75
9. Distribusi Nilai R Tabel.....	76
10. Distribusi Nilai F Tabel	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang memiliki peranan sangat penting dalam suatu organisasi maupun instansi, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi tersebut, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Setiap organisasi atau instansi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau instansi pemerintahan tersebut dapat tercapai. Sebuah instansi pemerintahan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola manajemen seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sebuah instansi pemerintahan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pelaksananya agar keputusan-keputusan yang diambil dalam setiap kegiatan dan target-target yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Pada prosesnya, prestasi ataupun kinerja instansi pemerintahan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawainya. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara pegawai dengan instansi pemerintahan tempat mereka bekerja. Menurut Sedarmayanti (dalam Wijaya dan Irwansyah, 2017: 129) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan

organisasi bersengkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hasibuan (dalam Ramadhan dan Nugroho, 2018:1395) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Robbins (dalam Nugroho et al, 2017:195-196) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini di antaranya yaitu Kuantitas kerja pegawai, Kualitas kerja pegawai, ketepatan waktu, Efisiensi pegawai dan kemandirian pegawai.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara merupakan unit kerja dari Direktorat Jenderal Pajak yang melaksanakan pelayanan di bidang perpajakan kepada masyarakat baik yang telah terdaftar sebagai Wajib Pajak maupun belum, di dalam lingkup wilayah kerja Makassar Utara. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara yang beralamat di Jl. Urip Sumaharjo Km. 4 GKN 1, Makassar, mempunyai beberapa bagian atau seksi, antara lain seksi Pelayanan, seksi Pengolahan Data dan Informasi, seksi Sub Bagian Umum, seksi Penagihan, seksi Pemeriksaan, seksi Ekstensifikasi Perpajakan, seksi Pengawasan dan Konsultasi, seksi Kelompok Fungsional Pemeriksa Pajak. KPP Pratama Makassar Utara mempunyai 116 pegawai yang terbagi dalam 11 bagian atau seksi.

Sementara itu, kurangnya kemampuan pegawai dalam memahami jobdesk masing-masing yang diberikan oleh atasan menyebabkan tertundanya suatu pekerjaan. Hal seperti ini biasanya terjadi pada pegawai baru dalam menjalankan jobdesk yang diberikan oleh atasan mengakibatkan sering terjadi

salah paham antara atasan dan pegawai itu sendiri dan hal ini tentunya menghambat kinerja pegawai tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, dalam Setiawan dan Saryono, 2017: 44). Sedangkan menurut Prasetyo (dalam Nugroho et al, 2016:197) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Handoko (dalam Kaunang et al., 2017:1912) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu: berorientasi pada tugas, mengarahkan, mendukung, berpartisipasi.

Gaya kepemimpinan yang ada di KPP Pratama Makassar Utara sudah baik, pemimpin menginginkan semua pegawai dekat satu sama lain dengan berbagai kegiatan bersama, misalnya dengan mengadakan Sarapan Pagi bersama yang dilakukan setiap hari Jum'at. Namun, bagi sebagian pegawai, mengikuti kegiatan tersebut sangat memberatkan karena tugas yang diemban sudah banyak dan membutuhkan waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini mengakibatkan terjadi kecemburuan antar sesama pegawai. Selain itu pemimpin menginginkan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja pegawai, sehingga mengakibatkan pegawai kurang leluasa dalam menentukan metode kerja yang cocok bagi dirinya sendiri. Pangandaheng et al., (2017) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2014: 606) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Handoko (dalam Pratiwi et al, 2017:75), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Menurut Hasibuan (dalam Papatungan, 2013:683) ada 4 faktor dalam penilaian disiplin kerja yaitu: Mematuhi semua peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, Tingkat absensi.

Tingkat kedisiplinan pegawai KPP Pratama Makassar Utara ini masih belum berjalan dengan baik. Di masa sekarang ini seperti yang diketahui bahwa beberapa instansi sudah menggunakan sistem *finger scan* sebagai alat untuk mendeteksi kehadiran pegawai di kantor. Diketahui bahwa absensi pegawai hanya dilakukan pada pagi dan sore hari menyebabkan adanya celah bagi pegawai untuk datang terlambat setelah istirahat siang, hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kedisiplinan dan penghormatan aturan dan norma yang ditetapkan instansi belum maksimal. Hal ini juga akan berimbas pada tidak maksimalnya kontribusi dari para pegawai terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepada pegawai tersebut. Selain itu, pegawai juga menyebutkan bahwa jarak kantor dan tempat tinggal yang dekat memungkinkan untuk pulang pada waktu istirahat siang, hal ini juga menyebabkan pegawai sering terlambat kembali ke kantor. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula kesadaran dari pegawai untuk menaati peraturan ataupun norma yang berlaku di KPP Pratama Makassar Utara. Tanpa adanya disiplin yang baik,

jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan. Hasil penelitian dari Sari (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dapat memperkaya referensi penelitian di bidang Ekonomi dan Bisnis pada umumnya dan pada Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.
- b. Sebagai bahan masukan kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (dalam Paputungan, 2013:680) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Nawawi (dalam Watung et al, 2016:829), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang di miliki berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Simamora (dalam Jacob et al., 2015:375), menyatakan konsep manajemen sumber daya manusia dapat dideskripsikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien demi terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2012:9) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pemberian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengedalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan

kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (dalam Wijaya dan Irwansyah, 2017: 129) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersengkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (dalam Wahyuni, 2017:132) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2014: 410) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (dalam Nugroho et al, 2017:195-196) Indikator kinerja ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Munie (dalam Santoso et al., 2015:237), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1) Faktor Finansial

Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan, dan jaminan sosial.

2) Faktor Non-Finansial

Faktor non-finansial meliputi lingkungan kerja, gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat pendukung.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (dalam Wijaya dan Irwansyah, 2017: 129), Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Anaroga (dalam Wijaya dan Irwansyah, 2017: 129) berpendapat bahwa

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dengan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahnya, Tampubolon (2007:108). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, Rivai (dalam Kaunang et al, 2017:1912). Malayu (dalam Setiawan dan Saryono, 2017: 44) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri, perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Rivai et al., (2014: 44) sebagai berikut:

- 1) Berorientasi pada tugas
- 2) Mengarahkan
- 3) Mendukung
- 4) Berpartisipasi

c. Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Coutler (dalam Nugroho et al, 2016: 197-198), ada empat gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Diktator / Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan pada diri pemimpin secara penuh.

2) Gaya Kepemimpinan Autokratis

Kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

3) Gaya Kepemimpinan Demokratis / Partisipatif

Gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan.

4) Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan kebebasan pada karyawan atau kelompok dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014: 606) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Aritonang (dalam Sari, 2017:120) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sastrohadiwirja (dalam Pattynama et al., 2016:516) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para peneliti, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Paputungan, 2013:683) Indikator Disiplin Kerja ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- 4) Tingkat absensi

Menurut Rivai (2014:606) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (dalam Sinambela, 2017:156) dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Balas jasa berperan

penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik

5) Pengawasan melekat (waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horisontal. Dengan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian yang relevan yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Irwansyah (2017) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Gaya

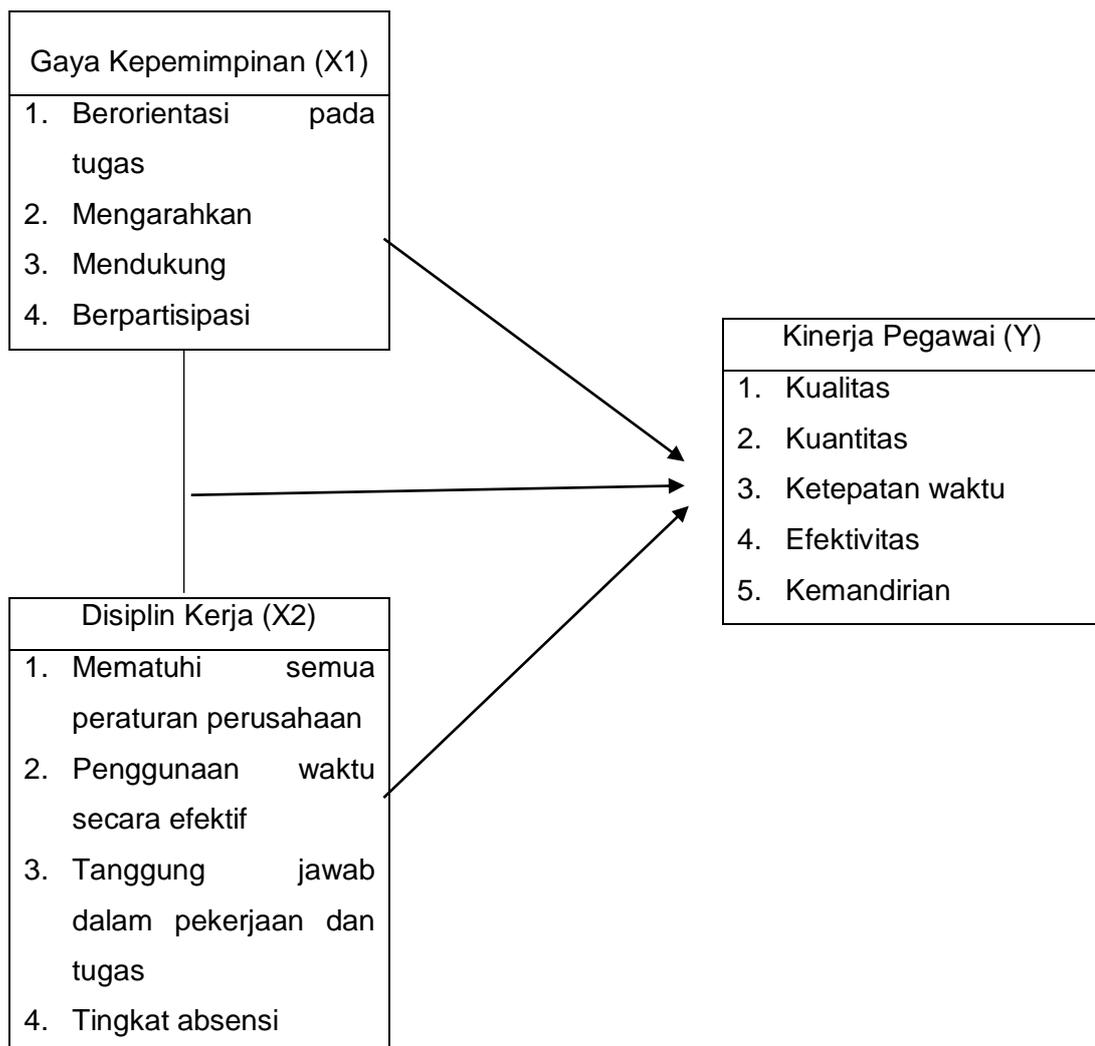
Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Saryono (2017) meneliti tentang “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Badan keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo et al., (2018) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Marina dan Utari (2018) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di BPS Provinsi Sumatera Barat”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al., (2016) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Nugroho (2018) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Commercial SBU Ngurah Rai-Bali”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Pangandaheng et al., (2017) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Cesilia et al., (2017) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Sari. (2017) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tigaraksa Satria. Tbk Cabang Padang”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Papatungan, (2013) meneliti tentang “Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja Karyawan.

C. Kerangka Konsep

Berdasarkan tinjauan teori di atas terhadap variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat di gambarkan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.1

**KERANGKA KONSEP KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA
MAKASSAR UTARA**

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama Makassar Utara.
2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama Makassar Utara.
3. Diduga bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama Makassar Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif, dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, Sugiyono (dalam Pangandaheng et al, 2017: 2361).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara di Jl. Urip Sumaharjo Km. 4 GKN 1, Makassar dan waktu penelitian selama 2 bulan, yaitu bulan April sampai dengan bulan Mei 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Tabel 3.1

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL DAN PENGUKURAN

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.	1) Kualitas 2) kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian	Likert
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri, perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif	1) Mengarahkan 2) Mendukung 3) Berpartisipasi 4) Berorientasi pada tugas	Likert
Disiplin Kerja (X2)	disiplin kerja adalah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan	1) Mematuhi semua peraturan perusahaan 2) Penggunaan waktu secara efektif 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4) Tingkat absensi	Likert

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan kepustakaan.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diolah. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan, dari hasil penelitian kepustakaan, maupun dari instansi ataupun perusahaan lainnya yang terkait.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:17). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai KPP Pratama Makassar Utara yang berjumlah 116 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dimana

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Ket : apabila sampel yang di butuhkan batas toleransi kesalahan 10%

Maka dapat di hitung sampel penelitian adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{116}{1 + 116(0,1)^2}$$

$$n = 53.70 = 54$$

Dengan demikian sampel yang dibutuhkan adalah 54 pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling insidental.

Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Jadi yang menjadi target penelitian ini adalah yang dianggap telah mewakili populasi sebanyak 54 sampel dengan menentukan langsung pada responden dengan ketentuan bahwa sampel telah mewakili populasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyusunan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data primer dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek Penelitian. Dalam hal ini, penulis menggunakan cara diantaranya sebagai berikut:

a. Pengamatan (*Observas*)

Pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung.

b. Wawancara (*Interview*)

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang penulis teliti.

c. Angket (*Kuesioner*)

Teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup. Suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

d. Dokumen (*Document*)

Pengumpulan data dengan mempelajari dan menganalisa dokumen-dokumen dan laporan mengenai data yang berhubungan dengan penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (*Field Library*)

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari sumber data yang digunakan berdasar data-data perpustakaan.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan dari instrumen penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dari suatu konsep.

b. Uji Reliabilitas

Menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel (Latan dan Temalagi, 2013:46).

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis regresi yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaannya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Disiplin Kerja

b1 : Koefisien Gaya Kepemimpinan

b2 : Koefisien Disiplin Kerja

e : error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen ataukah tidak.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah KPP Pratama Makassar Utara

KPP Pratama Makassar Utara merupakan salah satu KPP Pratama yang berada dibawah koordinasi Kantor Wilayah DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Wilayah kerjanya tersebar di enam kecamatan yang mencakup 63 kelurahan di kota Makassar. Jumlah Wajib Pajak terdaftar saat ini mencapai 130 ribu Wajib Pajak. Sektor perekonomian yang dominan adalah perdagangan dan industri mengingat di Makassar terdapat pelabuhan dan kawasan industri.

KPP Pratama Makassar Utara melewati sejarah perjalanan yang panjang seiring dengan transformasi kelembagaan yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak. Sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 94/KMK.01/1994, di Makassar hanya terdapat satu kantor pajak di kota Makassar yaitu Kantor Pelayanan Pajak Ujung Pandang yang berada di bawah Kantor Wilayah XII Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara. Karena laju perekonomian Kota Makassar yang sangat tinggi, maka pada tahun 2001 KPP Ujung Pandang dipecah menjadi KPP Makassar Utara dan KPP Makassar Selatan melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 443/KMK.01/2001.

KPP Makassar Utara ini yang kemudian bertransformasi menjadi KPP Pratama Makassar Utara sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan nomor PMK-67/ PMK.01/2008 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri

Keuangan Nomor 132/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak. Perubahan ini merupakan bagian dari reformasi dan modernisasi perpajakan yang dicanangkan oleh Direktorat Jenderal Pajak.

Semangat reformasi dan modernisasi ini yang kemudian membawa KPP Pratama Makassar Utara senantiasa memberikan kontribusi positif bagi penerimaan negara serta terus meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada wajib pajak. Semangat ini juga yang membawa KPP Pratama Makassar Utara mampu meraih berbagai prestasi termasuk menjadi Kantor Pelayanan Pajak Percontohan di lingkungan Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

2. Visi dan Misi KPP Pratama Makassar Utara

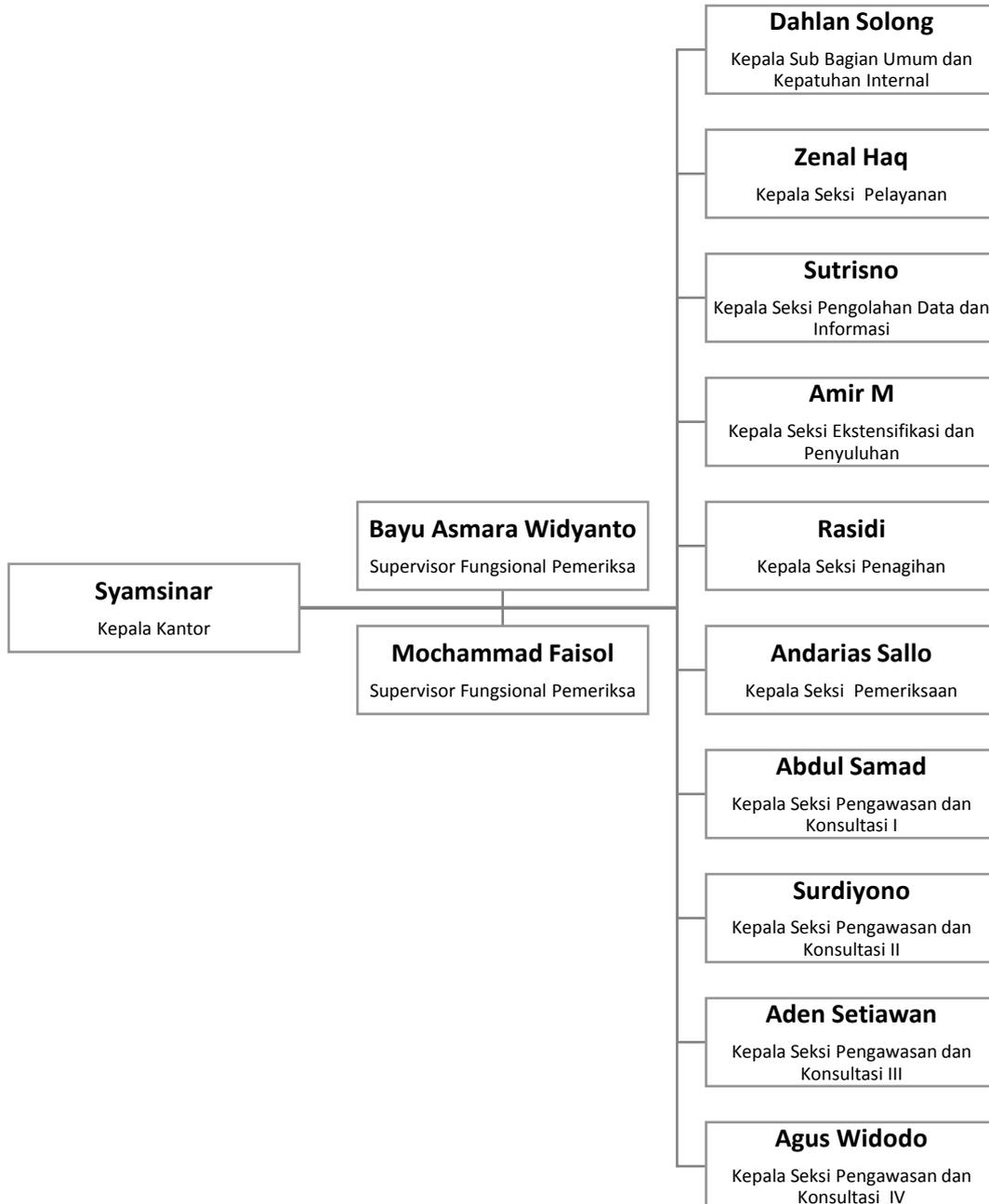
Visi

“Menjadi model layanan publik terbaik di Kota Makassar”.

Misi

“Memberi layanan prima, mengawasi kepatuhan Wajib Pajak dan mengamankan penerimaan Negara”.

3. Struktur Organisasi KPP Pratama Makassar Utara



Gambar 4.1

Struktur Organisasi KPP Pratama Makassar Utara
(Sumber : Profil KPP Pratama Makassar Utara)

4. Tugas dan Fungsi KPP Pratama Makassar Utara

Sesuai dengan PMK-206.02/PMK.01/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak, KPP Pratama bertugas “melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan Wajib Pajak di bidang Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, Pajak Penjualan atas Barang Mewah, Pajak Tidak Langsung Lainnya, Pajak Bumi dan Bangunan dalam wilayah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan”. Untuk melaksanakan tugas tersebut, KPP Pratama menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Pengumpulan, pencarian dan pengolahan data, pengamatan potensi perpajakan, penyajian informasi perpajakan, pendataan objek dan subjek pajak, serta penilaian objek Pajak Bumi dan Bangunan.
- b. Penetapan dan penerbitan produk hukum perpajakan.
- c. Pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan, penerimaan dan pengolahan Surat Pemberitahuan, serta penerimaan surat lainnya.
- d. Penyuluhan perpajakan.
- e. Pelayanan perpajakan.
- f. Pelaksanaan pendaftaran Wajib Pajak.
- g. Pelaksanaan ekstensifikasi.
- h. Penatausahaan piutang pajak dan pelaksanaan penagihan pajak.
- i. Pelaksanaan pemeriksaan pajak.
- j. Pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak.

- k. Pelaksanaan konsultasi perpajakan.
 - l. Pembetulan ketetapan pajak.
 - m. Pengurangan Pajak Bumi dan Bangunan.
 - n. Pelaksanaan administrasi kantor.
5. Wilayah Kerja KPP Pratama Makassar Utara
- a. Kecamatan Biringkanaya

Kecamatan Biringkanaya adalah kecamatan terluas di wilayah kerja KPP Pratama Makassar Utara. Kecamatan Biringkanaya memiliki luas 48,22 kilometer persegi yang terdiri atas tujuh kelurahan. Kelurahan terbesar adalah Sudiang Raya dan yang terkecil adalah Untia. Menurut data BPS, jumlah kepala keluarga di kelurahan ini sebanyak 44.720 rumah tangga yang terdiri atas 190.829 penduduk dengan kepadatan 3.957 penduduk per meter persegi.

Kecamatan Biringkanaya terletak sekitar lima belas kilometer dari pusat pemerintahan kota Makassar. Sebelah utara dan timur berbatasan dengan Kabupaten Maros, sebelah selatan dengan Kecamatan Tamalanrea dan Kecamatan Tallo di sebelah barat.

Di kecamatan ini bisa dijumpai beberapa gedung pemerintahan dan militer seperti Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan dan Komando Operasi Angkatan Udara II Republik Indonesia. Di kecamatan ini juga bisa dijumpai fasilitas publik seperti Puskesmas di setiap kelurahan, Rumah Sakit Umum Daerah Daya, Terminal Regional Daya dan Pusat Niaga Daya. Kecamatan ini tumbuh sebagai daerah pemukiman, perdagangan dan industri. Oleh sebab itu potensi pajak

wilayah ini banyak dijumpai dari sektor perdagangan, industri dan juga konstruksi.

b. Kecamatan Tamalanrea

Kecamatan Tamalanrea termasuk wilayah yang perkembangannya sangat signifikan di Kota Makassar. Dengan luas wilayah 31,86 kilometer persegi yang mencakup 6 kelurahan, Kecamatan Tamalanrea tumbuh sebagai daerah pemukiman, pendidikan, kesehatan dan industri. Jumlah penduduknya mencapai 105.234 jiwa.

Terletak sekitar sepuluh kilometer dari pusat pemerintahan Kota Makassar, kecamatan ini berbatasan dengan Selat Makassar di sebelah utara, Kecamatan Biringkanaya di sebelah timur, Kecamatan Panakukang di sebelah selatan dan sebelah barat.

Di kecamatan ini bisa kita temukan fasilitas publik seperti Rumah Sakit Wahidin Sudirohusodo, kampus Universitas Hasanuddin, pusat perbelanjaan Makassar Town Square serta banyak daerah pemukiman. Oleh karena itu potensi pajak dari daerah ini berasal dari sektor bendahara dan konstruksi.

c. Kecamatan Tallo

Kecamatan Tallo merupakan salah satu kecamatan yang terletak di daerah utara kota Makassar. Sebelah utaranya berbatasan langsung dengan Selat Makassar, sebelah timur dengan Kecamatan Tamalanrea, sebelah selatan dengan Kecamatan Bontoala dan Panakukang, di sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Bontoala dan Kecamatan

Ujung Tanah. Di kecamatan ini terdapat lima belas kelurahan dengan jumlah penduduk 142.952 jiwa.

Kecamatan Tallo memiliki nilai historis tersendiri sebab dahulu daerah ini merupakan wilayah kekuasaan kerajaan Tallo. Kecamatan dengan luas 8,75 kilometer persegi ini dianggap sebagai awal mula penyebaran agama islam. Hal ini bisa dilihat dari keberadaan makam Datuk Ribandang di salah satu kelurahannya. Di wilayah ini juga bisa ditemukan kuburan raja-raja Tallo.

Di Kecamatan Tallo juga terdapat kelurahan yang unik yaitu kelurahan Lakkang. Kelurahan ini unik karena meskipun masih wilayah daratan, untuk ke sana mesti melalui transportasi sungai. Di kelurahan ini terdapat Pusat Penelitian Lingkungan dan Hutan Mangrove. Corak perekonomian wilayah ini adalah perdagangan. Hal ini bisa dilihat dari keberadaan pasar pannampu. Selain itu ada juga sektor pariwisata dan perikanan.

d. Kecamatan Ujung Tanah

Kecamatan Ujung Tanah juga termasuk kecamatan yang berlokasi di utara kota Makassar. Kecamatan ini adalah wilayah dengan nuansa maritim. Hal ini tergambar pada tujuh dari dua belas wilayah kelurahannya merupakan daerah pantai. Luas wilayahnya 5,94 kilometer persegi. Ada tiga kelurahan yang berupa pulau yaitu Kodingareng, Barrang Lompo dan Barrang Caddi. Jumlah penduduknya lebih dari 47 ribu jiwa.

Di Kecamatan Ujung Tanah, kita bisa menemukan Tempat Pelelangan Ikan Paotere dan juga Pangkalan TNI Angkatan Laut. Corak perekonomiannya meliputi perdagangan terutama hasil perikanan laut.

e. Kecamatan Bonto Ala

Kecamatan Bontoala adalah satu-satunya kecamatan di wilayah kerja KPP Pratama Makassar Utara yang tidak berbatasan dengan laut. Sebelah utaranya berbatasan dengan Kecamatan Ujung Tanah, sebelah timur dengan Kecamatan Tallo, sebelah selatan dengan Kecamatan Makassar dan sebelah barat dengan Kecamatan Ujung Pandang.

Di kecamatan ini terdapat dua belas kelurahan dengan jumlah penduduk 55.937 jiwa. Luas wilayahnya hanya 2,1 kilometer persegi. Meski tidak luas, Kecamatan Bontola merupakan salah satu pusat denyut nadi perekonomian Kota Makassar.

Kecamatan ini merupakan salah satu wilayah Kota tua Makassar. Di daerah ini bisa kita temukan pusat-pusat perdagangan dan jasa. Di sini kita bisa menemukan Masjid Raya Makassar, Pasar Terong serta pusat penjualan dan jasa otomotif di sepanjang Jalan Bandang. Potensi pajaknya terutama berasal dari perdagangan dan jasa.

f. Kecamatan Wajo

Kecamatan Wajo termasuk kecamatan dengan nuansa maritim. Lima dari delapan kelurahannya berbatasan langsung dengan laut. Luas wilayahnya 1,99 kilometer persegi dengan jumlah penduduk mencapai

31.947 jiwa. Sebelah utaranya berbatasan dengan Kecamatan Ujung Tanah, sebelah timur dengan Kecamatan Bontoala, sebelah selatan dengan Kecamatan Mamajang dan sebelah Barat dengan Selat Makassar.

Kecamatan Wajo adalah Kota Tua Makassar yang sebenarnya. Tidak heran jika nuansa pecinan sangat kental di daerah ini. Perekonomian yang bertumpu pada perdagangan juga tampak di wilayah ini. Di daerah ini kita bisa temukan Pelabuhan Makassar, pusat perdagangan MTC Karebosi, Pasar Sentral dan Pasar Butung. Mengikuti corak perekonomiannya, potensi pajak dari kecamatan ini juga berasal dari sektor perdagangan.

B. Penyajian Data

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Dalam penelitian ini, diambil 54 pegawai sebagai sampel penelitian. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Deskriptif Karakteristik Reponden

Karakteristik responden menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden

dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, lama kerja dan status perkawinan.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	21	38,9%
Perempuan	33	61,1%
Total	54	100%

Sumber: Hasil olah Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (38,9%) dan sisanya adalah perempuan sebanyak 33 orang (61,1%). Dengan demikian dari total responden jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah laki-laki.

b. Lama Kerja

Lama kerja seorang pegawai menggambarkan lamanya seseorang bekerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pula pengalamannya. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2

Karakteristik Lama kerja Responden

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah Orang	Persentase (%)
1 - 5	24	44,4%
6 - 10	17	31,5%
11 – 15	7	13%
>16	6	11,1%
Total	54	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini umumnya memiliki lama kerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 24 orang (44,4%) dan lama kerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 17 orang (31,5%) kemudian lama kerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 7 orang (13%) serta masa kerja >16 tahun sebanyak 6 orang (11,1%).

c. Umur

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3

Karakteristik Umur Responden

Umur (Tahun)	Jumlah Orang	Persentase (%)
20 – 29	25	46,3%
30 – 39	18	33,3%
40 – 49	8	14,8%
> 50	3	5,6%
Total	54	100%

Sumber: Hasil data olah Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berumur 20 – 29 tahun sebanyak 25 orang (46,3%), responden yang berumur 31 - 39 tahun sebanyak 18 orang (33,3%), responden yang berumur 40 - 49 tahun sebanyak 8 orang (14,8%), dan yang terendah responden yang berumur > 50 tahun sebanyak 3 orang (5,6%). hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor pelayanan pajak pertama Makassar utara sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

d. Status Perkawinan

Adapun karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4

Karakteristik Status Perkawinan Responden

Status	Jumlah Orang	Persentase (%)
Kawin	30	55,6%
Belum Kawin	24	44,4%
Total	54	100%

Sumber: Hasil Olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang berstatus belum kawin sebanyak 24 orang (44,4%) dan sisanya adalah yang kawin sebanyak 30 orang (55,6%). Dengan demikian dari total responden jumlah yang kawin lebih banyak dibandingkan jumlah orang yang belum kawin.

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Dari penjelasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama Makassar Utara, maka skor tertinggi yang digunakan pada tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden sebanyak 54 orang. Kemudian dapat diukur berdasarkan kategori standar penilaian rata-rata tabel berikut:

Tabel 4.5

Standar Penilaian

Rata-rata skor	Penilaian
54,0 – 97,2	Sangat tidak baik
97,3 - 140,5	Tidak baik
140,6 – 183,8	Cukup baik
183,9 - 227,1	Baik
227,2 – 270,0	Sangat baik

Untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai digunakan instrument kuesioner yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan. Data tentang jawaban responden diperoleh dari 54 responden. Hasil penelitian ditunjukkan pada variabel berikut.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan
Dengan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
X1.1	6	40	8	0	0	214
X1.2	16	34	4	0	0	228

X1.3	18	32	4	0	0	230
X1.4	19	29	6	0	0	229
X1.5	14	30	5	4	1	214
Jumlah						1115
Rata-rata						223

Sumber : Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel gaya kepemimpinan mendapat respon yang baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai menilai gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan pada kantor pelayanan pajak pratama Makassar Utara memiliki penilaian yang sangat baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilain responden berada pada baris ke empat (baik) dengan perolehan rata-rata 223.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Variabel Disiplin Kerja (X2)

pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
X2.1	8	36	10	0	0	214
X2.2	7	37	8	2	0	211
X2.3	9	41	4	0	0	221
X2.4	16	29	9	0	0	223
X2.5	18	32	12	0	0	230
Jumlah						1099
Rata-rata						219.8

Sumber : Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel disiplin kerja mendapat respon yang baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

yang dijalankan pada kantor pelayanan pajak pratama Makassar Utara. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilain responden berada pada baris ke empat (baik) dengan perolehan rata-rata 219,8.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
Y1.1	3	37	14	0	0	205
Y1.2	4	34	14	2	0	202
Y1.3	13	29	13	0	0	217
Y1.4	14	25	13	2	0	213
Y1.5	14	35	5	0	0	225
Jumlah						1062
Rata-rata						212,4

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel kinerja pegawai mendapat respon yang baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi yang dijalankan pada kantor pelayanan pajak pratama Makassar Utara. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilain responden berada pada baris ke empat (baik) dengan perolehan rata-rata 212,4.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba kuesioner bertujuan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan sudah mengukur apa yang harus diukur oleh alat tersebut, yaitu kuesioner.

Dalam menguji tingkat validitas suatu data dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y pengujian validitas menggunakan bantuan program spss 20.

Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel maka butir item pernyataan dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4.9

Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,687	0,263	Valid
	X1.2	0,671	0,263	Valid
	X1.3	0,715	0,263	Valid
	X1.4	0,762	0,263	Valid
	X1.5	0,798	0,263	Valid
Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,632	0,263	Valid
	X2.2	0,664	0,263	Valid
	X2.3	0,728	0,263	Valid
	X2.4	0,776	0,263	Valid

	X2.5	0,614	0,263	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,749	0,263	Valid
	Y1.2	0,751	0,263	Valid
	Y1.3	0,711	0,263	Valid
	Y1.4	0,836	0,263	Valid
	Y1.5	0,697	0,263	Valid

Sumber: Hasil olah data Primer, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r person correlation*. Apabila r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut dikatakan valid. r tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n) dan didapat r tabel sebesar 0,263.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja memenuhi persyaratan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel (Latan dan Temalagi, 2013:46). Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid juga.

Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpa Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai *Alpa* dengan standarnya. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpa* 0,60. Berdasarkan uraian tersebut, maka disajikan hasil olah data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian.

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpa	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,766	Reliabel
Disiplin Kerja	0,708	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,800	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpa* di atas 0,60.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program spss 20 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Makassar utara

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	5,230	3,026		1,728	,090
	Gaya Kepemimpinan	,320	,147	,310	2,177	,034
	Disiplin Kerja	,385	,171	,320	2,249	,029

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,230 + 0,320X_1 + 0,385X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,230 berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 5,230.
- b. Nilai koefisien $b_1 = 0,320 X_1$ atau 32% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika pemimpin mampu mengarahkan, mendukung, berpartisipasi dan berorientasi pada tugas maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- c. Nilai koefisien $b_2 = 0,385 X_2$ atau 38,5% menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika pegawai mampu mematuhi semua peraturan, menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, serta memiliki tingkat absensi maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

5. Pengujian Hipotesis

- a. Uji Parsial (uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Makassar Utara. Berdasarkan regresi linear berganda pada tabel 4.11 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka variabel independen (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2; n - k - 1)$$

$$= t (0,05/2 ; 54 - 2 - 1) = 2,008$$

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Variabel Dependen	t hitung	sig	t tabel
Gaya kepemimpinan	2,177	0,034	2,008
Disiplin kerja	2,249	0,029	

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

- 1) Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,177 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,008 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ 2,177 > t tabel 2,008 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

(0,034<0,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar 2,249 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,008 maka $t_{hitung} 2,249 > t_{tabel} 2,008$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,029 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut

$$F_{tabel} = F(k; n - k)$$

$$= F(2; 54 - 2) = 3,18$$

Tabel 4.13

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,764	2	49,882	11,657	,000 ^b
	Residual	218,236	51	4,279		
	Total	318,000	53			

Sumber: hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu $F_{hitung} 11,567 > F_{tabel} 3,18$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 ^a	,314	,287	2,069

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui nilai R Square sebesar 0,314, hal ini mengandung arti bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 31,4%.

C. Analisis dan Interpretasi

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut.

a. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,177 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Makassar utara.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,249 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh

antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Makassar utara.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 11,567 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Makassar utara.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor KPP Pratama Makassar Utara, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,320 dan t hitung sebesar 2,177 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Makassar utara.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,385 dan t hitung sebesar 2,249 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Makassar utara.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu $F \text{ hitung } 11,567 > F \text{ tabel}$

3,18 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan KPP Pratama Makassar Utara

Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh diharapkan pimpinan KPP Pratama Makassar Utara menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan para pegawai, sehingga pegawai akan senantiasa melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan rasa senang. Serta menerapkan aturan absensi setelah istirahat karena tidak adanya absensi setelah istirahat siang menyebabkan adanya celah bagi pegawai untuk datang terlambat setelah istirahat siang, sehingga kinerja pegawai tidak maksimal.

2. Kepada Pemerintah Daerah dan DPRD Sulsel

Kepada peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan permasalahan yang terdapat pada KPP Pratama Makassar utara khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai hanya sebesar 31,4% terhadap kinerja pegawai, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai di KPP Makassar Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Cesilia, K. A., Tewel, B. dan Tulung, J. E. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, (Online), Vol. 5, No. 2, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19153>, diakses 20 Mei 2018).
- Kantor Pajak Pratama Makassar Utara. 2015. A'bulo Sibatang; Profil KPP Pratama Makassar Utara. Makassar: DJP.
- Kaunang, F. M., Mananeke, L. dan Baramuli, D. N. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Karangetang. *Jurnal EMBA*, (Online), Vol. 5, No. 2, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16468>, diakses 18 Januari 2018).
- Latan, H. dan Temalagi, S. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Marina, A. dan Utari, P. A. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di BPS Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*. (Online), Vol. 20, No. 1, (http://ojs.unidha.ac.id/index.php.edb_dharmaandalas/article/view/74, diakses 12 April 2018).
- Nugroho, R. A., Hartono, S. dan Sudarwati. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, (Online), Vol. 23, No. 2, (<http://scholar.google.co.id/>, diakses 6 November 2017).
- Pangandaheng, S. C., Saerang, I. S. dan Loindong, S. S. R. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, (Online), Vol. 5, No. 2, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16636>, diakses 6 November 2017).
- Paputungan, F. R. 2013. Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751>, diakses 8 November 2017).
- Pattynama, J. V., Kojo, C. dan Repi, A. L. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, (Online), Vol. 4, No.

- 1, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11663>, diakses 13 November 2017).
- Pratiwi, D., Lie, D., Chandra, E. dan Efendi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, (Online), Vol. 3, No. 1, (<http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/M/article/view/77>, diakses 12 April 2018).
- Ramadhan, D. S. dan Nugroho, C. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Commercial SBU Ngurah Rai-Bali. *E-Proceeding of management*, (Online), Vol. 5, No. 1, (<http://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6233>, diakses 12 April 2018).
- Rivai, V. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., Hadad, M., D. dan Ramly, M. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, M. A., Azis, N. dan Darsono, N. 2015. Analisis Kedisiplinan dan Gaya Kepemimpinan Serta Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri dan Dampaknya Terhadap Kinerja Oraganisasi Polres Aceh Barat. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, (Online), Vol. 4, No. 1, (<http://scholar.google.co.id/>, diakses 12 Januari 2018)
- Sari, S. Y. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tigaraksa Satria. Tbk Cabang Padang. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 6, No. 1, (<http://lppm.upiypk.ac.id/ekobistek/index.php/EKOBISTEK/article/view/64>, diakses 6 November 2017).
- Setiawan, W dan Saryono, O. 2017. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Badan keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. *Jurnal Of ManagementReview*, (Online), Vol. 1, No. 1, (<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/512>, diakses 10 Januari 2018).
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, B. D. 2007. Analisis Faktor Gaya kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, (Online), Vol. 9, No. 3, (https://www.researchgate.net/publication/237313912_ANALISIS_FAKTOR_GAYA_KEPEMIMPINAN_DAN_FAKTOR_ETOS_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_PADA_ORGANISASI_YANG_TELAH_MENERAPKAN_SNI_19-9001-2001, diakses 14 Januari 2018).

- Universitas Muhammadiyah Makassar. 2017. Pedoman Penulisan Skripsi. Makassar.
- Wahyuni, R. 2017. Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang. *Majalah Ilmiah*, (Online), Vol. 24, No. 1, (<http://lppm.upiypk.ac.id/majalahilmiah/indeks.php/majalahilmiah/article/view/75>, diakses 18 Januari 2018).
- Watung, R., Kawet, L. dan Saerang, I. S. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tomohon). *Jurnal EMBA*, (Online), Vol. 4, No. 2, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13270>, diakses 13 November 2017).
- Widodo, T., Alamsyah, N. dan Utomo, C. B. 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif*, (Online), Vol. 2, No.1, (<https://stt-ibnusina.ac.id/ojs/index.php/JIK/article/view/77>, diakses 20 Mei 2018).
- Wijaya, I dan Irwansyah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (Online), Vol. 18, No. 2, (<http://e-jurnal.pnl.ac.id/index.php/ekonis/article/view/400>, diakses 12 Januari 2018).

L A M P I R A N

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MAKASSAR UTARA

A. Identitas Responden

1. Nama Responden :(boleh dirahasiakan)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Lama Kerja :Tahun
4. Umur :Tahun
5. Status Perkawinan : Kawin Belum kawin

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini menyatakan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara
2. Pernyataan dalam kuesioner ini terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban, sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Untuk pernyataan beri tanda checklist (√) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara.
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan bahwa jawaban telah sesuai dengan jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara berikan, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

DAFTAR PERNYATAAN

A. VARIABEL (X1) : GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin anda sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya					
2	Pemimpin mampu memberikan perhatian pada kenyamanan kerja bagi para pegawainya					
3	Pemimpin anda mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri					
4	Pemimpin anda memiliki ide dan kreativitas yang baik dalam mencari cara untuk mencapai tujuan Instansi					
5	Pemimpin anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan pekerjaan					

B. VARIABEL (X2) : DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mematuhi semua peraturan yang ada dalam Instansi					
2	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam Instansi					
3	Dalam bekerja saya selalu menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik					
4	Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan					
5	Saya datang tepat waktu dalam bekerja					

C. VARIABEL (Y) : KINERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya lebih baik dari pegawai lain					
2	Kuantitas kerja saya lebih baik dari pegawai lain					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
4	Efektivitas kerja saya lebih baik dari pegawai lain					
5	Saya berusaha lebih keras dari pada seharusnya					

Data Mentah															
No	Gaya Kepemimpinann					Disiplin Kerja					Kinerja Pegawai				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
1	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
12	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
13	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	2	5	2	4	4	5	4	2	4	2	4
16	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	2	5	2	4	5	4	4	2	5	2	4
18	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
21	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
25	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
26	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
27	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
28	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
29	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
31	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
32	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
33	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
35	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
36	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
37	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4
38	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3

39	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
40	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4
41	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
42	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
43	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5
46	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
47	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
48	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
49	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
50	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
51	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
53	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
54	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	38,9	38,9	38,9
	Perempuan	33	61,1	61,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	24	44,4	44,4	44,4
	6-10	17	31,5	31,5	75,9
	11-15	7	13,0	13,0	88,9
	>16	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	25	46,3	46,3	46,3
	30-39	18	33,3	33,3	79,6
	40-49	8	14,8	14,8	94,4
	>50	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	30	55,6	55,6	55,6
	Belum Kawin	24	44,4	44,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responden

Statistics																
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.96	4.22	4.26	4.24	3.96	3.96	3.91	4.09	4.13	4.26	3.80	3.74	4.02	3.94	4.17
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		214	228	230	229	214	214	211	221	223	230	205	202	217	213	225

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14,8	14,8	14,8
	4	40	74,1	74,1	88,9
	5	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7,4	7,4	7,4
	4	34	63,0	63,0	70,4
	5	16	29,6	29,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7,4	7,4	7,4
	4	32	59,3	59,3	66,7
	5	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,1	11,1	11,1
	4	29	53,7	53,7	64,8
	5	19	35,2	35,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	4	7,4	7,4	9,3
	3	5	9,3	9,3	18,5
	4	30	55,6	55,6	74,1
	5	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18,5	18,5	18,5
	4	36	66,7	66,7	85,2
	5	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	8	14,8	14,8	18,5
	4	37	68,5	68,5	87,0
	5	7	13,0	13,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7,4	7,4	7,4
	4	41	75,9	75,9	83,3
	5	9	16,7	16,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16,7	16,7	16,7
	4	29	53,7	53,7	70,4
	5	16	29,6	29,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7,4	7,4	7,4
	4	32	59,3	59,3	66,7
	5	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	25,9	25,9	25,9
	4	37	68,5	68,5	94,4
	5	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	14	25,9	25,9	29,6
	4	34	63,0	63,0	92,6
	5	4	7,4	7,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	22,2	22,2	22,2
	4	29	53,7	53,7	75,9
	5	13	24,1	24,1	100,0

Total	54	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,7	3,7	3,7
3	13	24,1	24,1	27,8
4	25	46,3	46,3	74,1
5	14	25,9	25,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	9,3	9,3	9,3
4	35	64,8	64,8	74,1
5	14	25,9	25,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Hasil Uji validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Gaya Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	,286*	,408**	,429**	,482**	,687**
	Sig. (2-tailed)		,036	,002	,001	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	,286*	1	,554**	,314*	,379**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,036		,000	,021	,005	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	,408**	,554**	1	,480**	,300*	,715**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,028	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	,429**	,314*	,480**	1	,532**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,001	,021	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	,482**	,379**	,300*	,532**	1	,798**

Sig. (2-tailed)

,000

,005

,028

,000

,000

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Kinerja Pegawai
Y1.1	Pearson Correlation	1	,503**	,531**	,414**	,487**	,749**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,140	,279*	,301*	,469**	,632**
	Sig. (2-tailed)		,312	,041	,027	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	,140	1	,503**	,414**	,162	,664**
	Sig. (2-tailed)	,312		,000	,002	,242	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	,279*	,503**	1	,596**	,178	,728**
	Sig. (2-tailed)	,041	,000		,000	,197	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	,301*	,414**	,596**	1	,294*	,776**
	Sig. (2-tailed)	,027	,002	,000		,031	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	,469**	,162	,178	,294*	1	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000	,242	,197	,031		,000
	N	54	54	54	54	54	54
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,632**	,664**	,728**	,776**	,614**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y1.2	Pearson Correlation	,503**	1	,265	,653**	,371**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000		,053	,000	,006	,000
	N	54	54	54	54	54	54
Y1.3	Pearson Correlation	,531**	,265	1	,476**	,375**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000	,053		,000	,005	,000
	N	54	54	54	54	54	54
Y1.4	Pearson Correlation	,414**	,653**	,476**	1	,466**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
Y1.5	Pearson Correlation	,487**	,371**	,375**	,466**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,005	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,749**	,751**	,711**	,836**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

a. Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	5

b. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	5

c. Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	5

Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 ^a	,314	,287	2,069

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,764	2	49,882	11,657	,000 ^b
	Residual	218,236	51	4,279		
	Total	318,000	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,230	3,026		1,728	,090
	Gaya Kepemimpinan	,320	,147	,310	2,177	,034
	Disiplin Kerja	,385	,171	,320	2,249	,029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
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	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
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	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
SULAWESI SELATAN, BARAT DAN TENGGARA**

KOMPLEK GEDUNG KEUANGAN NEGARA, JALAN URIP SUMOHARJO KM.4, MAKASSAR 90232
TELEPON (0411)456132; 425220(HUNTING); FAKSIMILE (0411)456131 SITUS www.pajak.go.id
LAYANAN INFORMASI DAN PENGADUAN KRING PAJAK (021)1500200;
EMAIL pengaduan@pajak.go.id, informasi@pajak.go.id

Nomor : S-208/WPJ.15/BD.05/2018
Sifat : Biasa
Hal : Persetujuan Izin Penelitian

30 April 2018

Yth. Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar
Jalan Sultan Alauddin No.259
Makassar

Sehubungan dengan surat dari Ketua Lembaga Penelitian Pengembangan dan Pengabdian Kepada Masyarakat nomor : 409/Izn-5/C.4-VIII/IV/37/2018 tanggal 23 April 2018 hal Permohonan Izin Penelitian, untuk kelengkapan tugas akhir atas mahasiswa :

Nama : Jumrana
NIM : 10572 05072 14
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan BIsnis
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Strata Satu (S1)
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara

dengan ini Kanwil DJP Sulawesi Selatan Barat dan Tenggara memberikan izin kepada Mahasiswa untuk penelitian/riset pada KPP Pratama Makassar Utara, sepanjang bahan-bahan keterangan/data yang didapat digunakan untuk keperluan akademis yang tidak untuk dipublikasikan dan tidak menyangkut rahasia jabatan/negara sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 34 UU KUP (Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan).

Setelah selesai melaksanakan riset/penelitiannya, mahasiswa yang bersangkutan agar dapat memberikan satu *soft copy* hasil riset/penelitian tersebut untuk menjadi masukan bagi kami. *Soft copy* dimaksud dapat dikirim melalui email ke alamat sebagai berikut : perpustakaan@pajak.go.id.

Demikian disampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala Kantor
Plh. Kepala Bidang P2Humas,



Yulianto Dwi Wiyatmo
NIP 19700708 198503 1 003

BIOGRAFI PENULIS



JUMRANA, Lahir di Tarengge Kab. Luwu Timur pada tanggal 14 September 1995 dari pasangan suami istri Bapak Syahrul dan Ibu Derma. Penulis adalah anak ketiga dari 5 bersaudara.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 123 Tarengge lulus tahun 2007, Mts Pergis Wotu lulus tahun 2010, SMA Negeri 1 Wotu lulus tahun 2013. Kemudian pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru dan sementara menjalani perkuliahan di kampus yang Insyaa Allah tahun ini mengantarkan penulis untuk mendapatkan gelar sarjana Strata satu (S1).

Selama kuliah, ia juga aktif dalam organisasi Forum Lingkar Pena (FLP) Ranting Unismuh sebagai staf departemen Media dan Publikasi dan pada tahun 2018 penulis berhasil menjadi kontributor buku antologi berjudul "Sebuah Kabar Dari Ingatan".