

**HUBUNGAN PENGAWASAN TERHADAP
PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI
PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA
MANADO**

TUGAS AKHIR

*Diajukan sebagai salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan (D-IV)
Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

**VIVILIA ANGREYNA PALOHOON
NIM. 11053029**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**

Motto : Tetapi Carilah Dahulu Kerajaan ALLAH dan kebenaran-NYA maka

semuanya itu akan ditambahkan kepadamu (Matius 6 :33)

- ***Takut akan TUHAN adalah permulaan pengetahuan tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan (Amsal 1 : 7)***

- ***Segala perkara dapat kutanggung di dalam DIA yang memberi kekuatan kepadaku (Filipi 4 : 13)***

- ***Jangan biarkan apa yang tidak bisa kamu lakukan mengganggu apa yang bisa kamu lakukan!***

- ***Aku yakin karena aku bisa! Dan aku bisa karena aku yakin!***



Kupersembahkan kepada:

Mama, Opa, Oma, Kakak, Adik serta semua yang senantiasa memberikan dukungan baik

dalam segi materi maupun doa. Kiranya TUHAN membalas setiap budi baik kalian.

Amin...

LEMBAR PERSETUJUAN

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah dilakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis yang disebut dibawah ini :

Nama : Vivilia Angreyna Palohoon

NIM : 11 053 029

Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul : “Hubungan Pengawasan Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado”

Manado, Agustus 2015

Disetujui,

Dosen pembimbing 1,

Dosen pembimbing 2,

Laurens Ponggohong, SE,MSi

NIP.19610208198111001

Deky E.W Mundung, SE, MM

NIP. 197304042002121001

Ketua Panitia
Seminar dan Ujian Tugas Akhir,

Dr. Ir. Efendy Rasjid MSi
NIP.1967051619944031013

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir oleh Vivilia Angreyna Palohoon ini telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal..... Agustus 2015.

Ketua/Penguji I,

Cysca A.J Langi SE, MSi
NIP. 196906131994032001

Penguji 2,

Penguji 3,

Diana R.S Maramis SE, MSi
NIP.1972091520022121001

Laurens Ponggohong SE, MSi
NIP.19610208198111001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem G. Pomantow, SE, MSi
NIP. 196511191990031003

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Vivilia Angreyna Palohoon
NIM : 11 053 029
Tempat, Tanggal Lahir : Teep, 11 Desember 1993
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Jln. Yos Sudarso 5 No. 33B Paal II Manado
Riwayat Pendidikan : Tamat SD Negeri Teep Warisa Tahun 2005
: Tamat SMP Negeri 3 Dimembe Tahun 2008
: Tamat SMK Pioneer Manado Tahun 2011
Nama Ayah : Welky Palohoon
Nama Ibu : Sartje Tiwow
Alamat Tempat Tinggal Orang Tua : Desa Teep Lingk. III Kecamatan Talawaan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan hikmatnya sehingga proses penyusunan Tugas Akhir ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Tugas Akhir ini di buat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana sains terapan Politeknik Negeri Manado.

Dalam Tugas Akhir ini akan dibahas tentang Hubungan Pengawasan Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Penyelesaian penelitian sampai pada penyusunan Tugas Akhir, penulis sadar bahwa ada begitu banyak bantuan yang telah diterima oleh penulis, karena itu Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah bersedia memberikan bantuan kepada Penulis dalam penyelesaian Tugas Akhir ini:

1. Bpk. Ir. Jemmy J. Rangan, MT sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado
2. Bpk. Denny Makisanti sebagai Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado
3. Bpk. Marcus Luhulima sebagai Kepala Seksi Ekstensifikasi dan Penyuluhan
4. Bpk. Willem G. Pomantow, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
5. Ibu. Juliet P.T Makinggung SE, MSi selaku sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis

6. Ibu. Martine Lapod SE, MSi selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado
7. Bpk. Efendy Rasjid, SE, MSi, MM sebagai Ketua Panitia Proposal dan Tugas
Akhir Jurusan Administrasi Bisnis
8. Bpk. Laurens Ponggohong, SE, MSi sebagai Dosen Pembimbing 1 Proposal
Penelitian Penulis
9. Bpk. Deky E. W Mundung, SE, MM sebagai Dosen Pembimbing 2 Proposal
Penelitian Penulis
10. Bpk. Jacob Makapedua SE, MSi, MTDev sebagai Dosen Pembimbing
PKL/Magang
11. Seluruh Staf di Jurusan Administrasi Bisnis
12. Semua Pihak yang membantu penulis dalam penyusunan Tugas Akhir yang
tidak sempat penulis sebutkan.

Manado, Agustus 2015

Vivilia Angreyna Palohoon

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR KEASLIAN TULISAN	
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
BIOGRAFI	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pembatasan Masalah.....	6
1.3 Perumusan Masalah	6
1.4 Tujuan dan Manfaat	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	
2.1 Konsep Pengawasan	8
2.1.1 Pengertian Pengawasan	8
2.1.2 Jenis Pengawasan	10
2.1.3 Tujuan Pengawasan.....	15

2.1.4 Manfaat Pengawasan	16
2.1.5 Hambatan Pengawasan	17
2.1.6 Upaya Meningkatkan Pengawasan	19
2.2 Konsep Kedisiplinan	20
2.2.1 Pengertian Kedisiplinan.....	20
2.2.2 Tujuan Disiplin.....	22
2.2.3 Ruang Lingkup Kedisiplinan.....	23
2.2.4 Indikasi Ketidakterdisiplinan.....	23
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Pegawai Cenderung Tidak Disiplin.....	24
2.2.6 Upaya Meningkatkan Kedisiplinan	25
2.3 Hubungan Antar Konsep	26
2.4 Tinjauan Pustaka	26
2.5 Alur Pikir	27
2.6 Hipotesis	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Waktu Penelitian	30
3.2 Metode Penelitian	30
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	30
3.3.1 Jenis Data.....	30
3.3.2 Metode Pengumpulan Data	31
3.4 Populasi dan sampel	33

3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel	33
3.4.3 Sampling.....	34
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.....	34
3.6 Analisis Data	36
3.6.1 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.....	36
3.6.2 Analisis Korelasi	37
3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana	38
3.6.4 Pengujian Hipotesis	39

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah KPP Pratama Manado.....	41
4.2 Visi dan Misi KPP Pratama Manado.....	44
4.3 Bidang Usaha.....	44
4.4 Sumber Daya KPP Pratama Manado.....	48
4.4.1 Pegawai.....	48
4.4.2 Sumber Daya Teknologi (IT)	49
4.4.3 Sumber Daya Perkantoran.....	51
4.4.4 Manajemen Pekerjaan	53
4.5 Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan	55
4.6 Hasil Analisis.....	60
4.6.1 Karakteristik Responden	60
4.6.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik	62

4.6.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	67
4.6.4 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi	71
4.6.5 Pengujian Hipotesis	74
4.6.6 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin	75
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Aturan Cara Berpakaian	5
2.	Definisi Operasional Variabel	35
3.	Jumlah Pegawai Masing-Masing Bagian.....	49
4.	Peralatan Kantor	52
5.	Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
6.	Penggolongan Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
7.	Penggolongan Responden Berdasarkan Umur	61
8.	Penggolongan Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	62
9.	Deskripsi Statistik Variabel X dan Variabel Y.....	63
10.	Uji Validitas Variabel Pengawasan (X).....	67
11.	Uji Validitas Variabel Disiplin (Y).....	68
12.	Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X).....	70
13.	Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (Y).....	70
14.	Model Summary Korelasi dan Regresi linier Sederhana	72
15.	Korelasi dan Regresi Linier Sederhana	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1.	Alur Pikir Penelitian	28
2.	Logo Kementerian Keuangan dan Pajak	45
3.	Struktur Organisasi	55
4.	Total Skor Pengawasan.....	65
5.	Total Skor Disiplin	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1.	Kuisisioner Penelitian.....	82
2.	Tabulasi Data	84
3.	Gambar Kantor.....	86

Vivilia Agreyna Palohoon : 11053029.
“Hubungan Pengawasan Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado”. Dibawah bimbingan Laurens Ponggohong SE, MSi selaku dosen pembimbing I dan Diky E.W Mundung selaku dosen pembimbing II.

ABSTRAK

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap pajak masyarakat di Wilayah Manado dan Tomohon, dimana disiplin pegawai sangat diperlukan agar dalam menghimpun pajak masyarakat dapat berjalan sesuai rencana. Namun, disiplin sering kali tidak muncul dengan sendirinya, salah satu cara mendorong sikap disiplin adalah pengawasan. Adapun judul penelitian ini adalah *“Hubungan Pengawasan Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado”*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menjelaskan hubungan serta pengaruh antara variable bebas dan variable terikat. Populasi yang diambil adalah keseluruhan jumlah pegawai yang ada dengan sampel 30 orang responden dengan menggunakan metode *random sampling*. Sedangkan analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi. Hasil analisis *Multiple* menunjukkan angka 0.493 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variable pengawasan dan variable disiplin. Sedangkan koefisien determinasi (*R square*) = 0.243. Hal ini menunjukkan 24.3% disiplin pegawai dipengaruhi oleh pengawasan sedangkan sisanya 75.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil analisis didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$. Ini berarti bahwa dalam taraf nyata = 5% variable pengawasan berpengaruh terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

Hasil Hipotesis diterima dimana adapengaruh pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

Kata Kunci : Pengawasan & Disiplin Pegawai

Vivilia Agreyna Palohoon: 11053029. "Relations Supervision of Employee Discipline Improvement In Primary Manado Tax Office". Under the guidance of Laurens Ponggohon SE, MSi as supervisor I and Diky E.W Mundung as supervisor II.

ABSTRACT

Primary Manado Tax Office is a government agency responsible for tax communities in Manado and Tomohon, where discipline is necessary so that the tax collecting society can be run according to plan. However, discipline is often not presented itself, one way to encourage discipline is supervision. The title of this research is "Control of Improved Relations Employee Discipline On". This research uses quantitative research methods to explain the relationship and influence between free variable and the dependent variable. The population is the total number of existing employees with a sample of 30 respondents by using random sampling method. While the analysis is correlation and regression analysis. Multiple R analysis results show the number 0.493 so that it can be concluded that there is a correlation between the variable and variable control discipline. While the coefficient of determination (R square) = 0.243. This shows 24.3% of employees affected by the surveillance discipline while the remaining 75.7% is influenced by other factors outside of this research. Analysis results obtained $t_{count} > t_{table}$ at $\alpha = 0.05$. This means that the significance level = 5% control variable effect on employee discipline on the Tax Office Pratama Manado. Results hypothesis is accepted that there is an influence on the supervision of employee discipline Manado Tax Office Primary.

Keywords: Monitoring & Employee Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, bisnis berkembang dengan pesat seperti jamur yang tumbuh di musim hujan. Banyak bisnis yang tumbuh, baik bisnis yang dijalankan oleh perusahaan swasta yang tujuan utamanya adalah memuaskan pelanggan dan meraup keuntungan sebesar-besarnya, maupun organisasi pemerintah yang mempunyai tujuan mensejahterakan masyarakat. Dalam menjalankan bisnis atau organisasi, perusahaan maupun pemerintah haruslah memperhatikan faktor eksternal dan faktor internal yang mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap daur hidup perusahaan maupun organisasi. Faktor Eksternal mencakup semua hal yang berada di luar kendali perusahaan atau organisasi seperti: perubahan nilai mata uang dolar dan kebijakan pemerintah. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang mencakup hal-hal yang berada di dalam lingkungan organisasi atau perusahaan tersebut yang bisa di kendalikan oleh organisasi maupun perusahaan, seperti: faktor-faktor produksi dan manajemen yang ada di dalamnya. Walaupun faktor-faktor produksi sudah lengkap tetapi manajemennya kurang baik, maka akan berdampak pada tidak terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi.

Dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi yang harus di perhatikan dengan sebaik-baiknya yaitu fungsi manajemen yang di kenal dengan istilah POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*) yang dikemukakan oleh Griffin

(2004). Selanjutnya berkembang menjadi fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari sebelas fungsi yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*), pengadaan (*procurement*), pengembangan (development), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), kedisiplinan dan pemberhentian (*separation*).

Dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas, pengawasan mempunyai peranan yang sangat penting agar setiap fungsi di atas bisa tercapai. Dimana Pengawasan dilakukan untuk mengetahui apakah hal yang sedang dikerjakan sesuai dengan rencana dan aturan atau tidak. Jika tidak ada pengawasan, suatu organisasi di ibaratkan sebagai kapal laut yang dibiarkan berlayar sendiri tanpa di kendalikan oleh kapten kapal, sehingga kapal tersebut tidak akan sampai ke tempat tujuan ataupun karam di lautan.

Salah satu hal yang sangat penting untuk di awasi adalah kedisiplinan dari sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, hal ini di karenakan kedisiplinan merupakan kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal. Kedisiplinan yang baik, akan menciptakan hasil akhir yang baik. Akan tetapi sikap disiplin terkadang tidak muncul dengan sendirinya, sikap disiplin ada kalanya muncul karena di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. Salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya sikap yang disiplin adalah pengawasan yang ketat. Pegawai yang di awasi, cenderung lebih disiplin di bandingkan pegawai yang tidak di awasi. Baik sikap disiplin itu muncul karena rasa takut maupun untuk menciptakan nilai tambah bagi pegawai tersebut. Pengawasan di perlukan untuk

membuat pegawai lebih disiplin, dan sikap tersebut sangat di perlukan untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab terhadap pajak masyarakat yang berada di wilayah Kota Manado dan sekitarnya. Hari kerja dari kantor ini dimulai pada hari senin – jumat dengan waktu kerja dari pukul 07:30 wita – 17:00 wita. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado mempunyai tugas-tugas yang dibagi ke dalam delapan bagian utama yaitu:

1. Kepala Kantor yang bertugas untuk mengontrol dan membuat keputusan yang berkaitan dengan program, kemajuan ataupun kemunduran dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado
2. Kasubang Umum yang bertugas menangani urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan kantor, dan sebagainya.
3. Seksi Pengawasan dan Konseling (Waskon) yang bertugas mengawasi Wajib Pajak dan sebagai tempat berkonsultasi.
4. Seksi pemeriksaan yang bertugas memeriksa berkas-berkas yang berkaitan dengan pajak.
5. Seksi eksistensifikasi dan penyuluhan yang bertugas melakukan pendataan wajib pajak, WP baru dan pekerjaan lain yang berkaitan dengan pendataan serta penyuluhan.
6. Seksi PDI (Pengelolaan Data dan Informasi) yang bertugas mengelolah data dan informasi yang diterima maupun yang sudah ada.

7. Seksi pelayanan yang bertugas melayani wajib pajak, pembuatan NPWP, pelaporan wajib pajak dan pemberkasan.
8. Seksi penagihan yang memiliki tugas untuk melaksanakan urusan penatausahaan piutang pajak, penundaan dan angsuran tunggakan pajak, penagihan aktif, usulan penghapusan piutang pajak, serta penyimpanan dokumen-dokumen penagihan sesuai ketentuan yang berlaku

Dalam setiap bagian kantor yang mempunyai fungsinya masing-masing, kedisiplinan pegawainya sangat di perlukan. Akan tetapi, kesadaran akan pentingnya sikap yang disiplin masih kurang melekat di benak para pegawainya. Ketidak disiplin para pegawai dapat dilihat dari 3 aspek, yang pertama dari segi ketepatan waktu. Jam kantor yang biasanya di mulai pada pukul 07:30, tetapi pegawainya datang pada pukul 08:00 ataupun di atas jam 9 pagi, ada pula pegawai yang datang tepat pada waktunya, tetapi hanya datang untuk mengisi daftar hadir selanjutnya pergi lagi, jam istirahat yang seharusnya dimulai pada pukul 12:15 s/d 13:00 tetapi ada pegawai yang dengan sengaja meninggalkan ruangan sebelum jam istirahat dimulai dan kembali ke kantor jauh setelah jam istirahat selesai. Tentu saja hal ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan penyelesaian pekerjaan. Banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai tepat pada waktunya. Aspek ketidak disiplin yang kedua, dapat dilihat melalui tanggung jawab dari para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ada saja pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, sering keluar ruangan/kantor diluar urusan kantor dan seringkali tidak mengikuti kegiatan kantor. Selain itu, pada saat jam kerja, ada pula pegawai yang hanya membaca koran, bolak-balik tanpa keperluan, mengobrol hal-hal yang

tidak berkaitan dengan pekerjaan, bahkan ada pegawai yang tidur pada saat jam kerja berlangsung. Tentu hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawainya, akan ada pekerjaan yang molor, akibatnya akan muncul banyak komplain dari masyarakat karena ketidakpuasan, baik dari segi pelayanan maupun hal-hal lain yang berkaitan dengan kepuasan masyarakat. Aspek ketidakdisiplinan yang ketiga dapat dilihat melalui aturan dalam segi berpakaian, masih saja ada pegawai yang tidak mengenakan pakaian/seragam sebagaimana yang sudah ditentukan. Berikut ini adalah ketentuan tentang pakaian:

Tabel 1: Aturan cara berpakaian

Hari	Pria	Wanita
Senin	Kemeja putih, celana kain hitam	Kemeja putih, rok/celana kain putih
Selasa dan jumat	Kemeja batik, celana kain	Kemeja batik, rok/celana kain
Rabu	Kemeja biru mudah, celana kain biru tua (dongker)	Kemeja biru mudah, rok/celana kain biru tua (dongker)
Kamis	Pakaian bebas	Pakaian bebas

Sumber: Sub bagian umum

Ketidaksiplinan pegawai terhadap aturan cara berpakaian seringkali di temukan, masih saja ada pegawai yang tidak mengikuti aturan cara berpakaian sebagaimana yang tercantum diatas, para pegawai seringkali mengenakan pakaian diluar aturan yang telah ditetapkan.

Untuk meminimalisir ketidakdisiplinan pegawai kantor tersebut, diperlukan adanya pengawasan yang baik oleh pihak yang bertanggung jawab terhadap hal tersebut. Dengan adanya pengawasan, diharapkan para pegawai lebih disiplin dalam aspek waktu, tanggung jawab dan aturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“HUBUNGAN PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO”**

1.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian terarah, penulis membatasi masalah yang akan diteliti dan hanya akan berfokus pada seksi ekstensifikasi dan penyuluhan, seksi penagihan, seksi pelayanan, serta seksi pengawasan dan konsultasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis merumuskan permasalahan yang di teliti dalam penelitian ini yaitu, Berapa besar hubungan Pengawasan erhadap peningkatan Disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado ?

1.4 Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui berapa besar hubungan pengawasan terhadap peningkatan disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado

- b. Mengukur pengaruh pengawasan terhadap peningkatan disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado

2. Manfaat

Manfaat yang bisa di peroleh dari penelitian ini antara lain:

- a. Menjadi bahan masukan bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado dalam menentukan kebijakan ke depan guna meningkatkan kedisiplinan pegawainya.
- b. Memberikan informasi bagi Politeknik Negeri Manado khususnya Jurusan Administrasi Bisnis terkait dengan pengawasan dan disiplin kerja.
- c. Penulis bisa mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang pentingnya pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep Pengawasan

2.1.1 Pengertian Pengawasan

Dalam suatu organisasi, perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pastilah mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan maupun instansi akan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan. Sebagai contoh, dalam suatu perusahaan, pastilah memerlukan komponen-komponen yang saling mempengaruhi satu sama lain. Antara lain manusia, bahan material/fisik, modal dan teknologi. Komponen-komponen tersebut saling mendukung dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya seringkali dijumpai permasalahan yang akan menghambat pencapaian tujuan. Masalah yang muncul antara lain berkaitan dengan waktu yaitu tidak terselesaikannya suatu tugas dengan baik, tidak ditepatinya waktu penyelesaian (*deadline*). Sedangkan masalah yang menyangkut keuangan antara lain munculnya anggaran yang berlebihan, keluarnya uang tidak sesuai dengan bukti pengeluaran yang ada. Maka untuk menjamin suatu pekerjaan tetap sesuai dengan rencana dan tidak melenceng atau menyimpang dari tujuannya diperlukan suatu kegiatan dan kegiatan tersebut disebut pengawasan.

Seperti yang diungkapkan oleh Djati Julitriarsa dan John Suprihantoro (1998) yaitu “Pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk demikian dilakukan perbaikan dan

mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan”. Dengan adanya pengawasan maka akan mencegah atau mengurangi berbagai penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

M. Manullang (2005) mendefinisikan pengawasan sebagai berikut, “Pengawasan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”. Menurut T. Hani Handoko (2003) mengemukakan pengawasan adalah “Proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Selanjutnya Robert J. Mokler yang dikutip oleh T. Hani Handoko (2003) mendefinisikan pengawasan sebagai berikut : “Pengawasan manajemen adalah usaha sistematis untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan, untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Sedangkan Heidjarachman Ranupandojo (1990) mendefinisikan pengawasan adalah “mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat”. Jika terjadi penyimpangan-penyimpangan dari rencana yang sudah di

tetapkan sebelumnya, maka di lakukan tindakan koreksi dan perbaikan seperlunya sesuai dengan rencana yang sudah di tetapkan.

Mc. Farland dalam Maringan M. Simbolon (2004) mendefinisikan pengawasan (*control*) sebagai berikut : “*Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as posib to chossen plans, orders, objective, or policies*”. (Pengawasan ialah suatu proses di mana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan).

Dari beberapa pendapat-pendapat para ahli di atas, maka pengawasan dapat disimpulkan sebagai salah satu fungsi manajemen dan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan yang berada dalam tanggung jawab seseorang dikerjakan sesuai dengan rencana atau tidak. Bila tidak sesuai dengan rencana maka perlu dilakukan tindakan koreksi dan perbaikan seperlunya. Akan tetapi, apabila telah sesuai dengan rencana maka perlu perhatian untuk peningkatan kualitas hasil dalam mencapai tujuan organisasi. Pengawasan bukan mencari siapa yang salah namun apa yang salah dan bagaimana memperbaikinya.

2.1.2 Jenis Pengawasan

Tidak ada standar baku untuk pengawasan. Pengawasan dapat dibedakan menjadi beberapa macam tergantung dari mana pengawasan tersebut ditinjau.

Menurut Djati Julitiarsa (1998) pengawasan dapat dibedakan menjadi beberapa macam, tergantung dari sudut pandang mana pengawasan itu ditinjau.

1. Dari sudut subyek yang mengawasi
 - a. Pengawasan internal dan pengawasan eksternal
 - b. Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung
 - c. Pengawasan formal dan pengawasan informal
 - d. Pengawasan manajerial dan pengawasan staf
2. Dari sudut obyek yang diawasi
 - a. Material dan produk jadi/setengah jadi, yang sarannya meliputi:
 - 1.) Kualitas dari material, produk jadi/setengah jadi, dengan menggunakan suatu standar kualitas
 - 2.) Kuantitas dari material, produk jadi/setengah jadi, dengan menggunakan suatu standar kuantitas
 - 3.) Penyimpangan barang di gudang, misal dengan adanya persediaan besi di gudang
 - b. Keuangan dan biaya, yang sarannya meliputi :
 - 1.) Anggaran dan pelaksanaannya
 - 2.) Biaya-biaya yang dikeluarkan
 - 3.) Pendapatan atau penerimaan dalam bentuk uang (tunai/piutang atau kredit)
 - c. Waktu (*time*), yang sarannya meliputi :
 - 1.) Penggunaan waktu atau *time use*
 - 2.) Pemberian waktu atau *timing*
 - 3.) Kecepatan atau *speed*

- d. Personalia, yang sarannya meliputi :
 - 1.) Kejujuran
 - 2.) Kesetiaan
 - 3.) Kerajinan
 - 4.) Tingkah laku
 - 5.) Kesetiakawanan
3. Waktu pengawasan
 - a. Pengawasan preventif, dilakukan pada waktu sebelum terjadinya penyimpangan atau kesalahan.
 - b. Pengawasan represif, dilakukan pada waktu sudah terjadi penyimpangan atau kesalahan.
4. Sistem pengawasan
 - a. Inspektif
Yaitu melaksanakan pemeriksaan setempat (*on the spot*), guna mengetahui sendiri keadaan yang sebenarnya.
 - b. Komparatif
Yaitu membandingkan antara hasil yang diperoleh dengan rencana yang ada.
 - c. Verifikatif
Yaitu pemeriksaan yang dilakukan staf terutama dalam bidang keuangan dan atau material.
 - d. Investigatif

Yaitu melakukan penyelidikan untuk mengetahui atau membongkar terjadinya penyelewengan-penyelewengan yang tersembunyi.

T. Hani Handoko juga membagi tiga tipe jenis pengawasan (2003) yaitu:

1. Pengawasan pendahuluan

Pengawasan pendahuluan dirancang untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari suatu standar atau tujuan serta memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi, pengawasan ini lebih aktif dan agresif dengan mendeteksi masalah dan mengambil suatu tindakan yang diperlukan sebelum masalah muncul atau terjadi. Pengawasan ini bersifat preventif artinya tindakan pencegahan sebelum munculnya suatu permasalahan atau penyimpangan.

2. Pengawasan *concurrent*

Pengawasan ini dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini sering disebut dengan pengawasan “*Ya, Tidak*”. *Screening Control* atau “*berhenti, terus*”, dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Sehingga memerlukan suatu prosedur yang harus dipenuhi sebelum kegiatan dilanjutkan.

3. Pengawasan umpan balik

Pengawasan ini dikenal sebagai *past – action controls*, yang bertujuan untuk mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab dari penyimpangan atau kesalahan dicari tahu kemudian penemuan penemuan tersebut dapat diterapkan pada kegiatan-kegiatan yang serupa di masa

yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Maringan M. Simbolon (2004) membagi pengawasan dalam empat macam, yaitu :

1. Pengawasan dari dalam organisasi (*internal control*)

Pengawasan dari dalam berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan yang dibentuk dalam organisasi itu sendiri. Aparat/unit ini bertindak atas nama pimpinan organisasi.

2. Pengawasan dari luar organisasi (*external control*)

Pengawasan eksternal berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan dari luar organisasi. Aparat/unit pengawasan dari luar organisasi itu adalah pengawasan yang bertindak atas nama atasan pimpinan organisasi itu atau bertindak atas nama pimpinan organisasi itu karena permintaannya, misalnya pengawasan yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pengawasan Keuangan Negara.

3. Pengawasan *Preventif*

Pengawasan ini adalah pengawasan yang dilakukan sebelum rencana yang sudah ditetapkan dilaksanakan. Pengawasan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan dalam pelaksanaan atau terjadi penyimpangan-penyimpangan yang berkaitan dengan pekerjaan Pengawasan preventif dilaksanakan oleh pihak yang ditunjuk untuk melakukan pengawasan.

4. Pengawasan *Represif*

Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Maksudnya adalah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sampai sekarang tidak ada standar baku untuk pengawasan. Pengawasan yang dilakukan tergantung pada kebutuhan perusahaan atau instansi yang melakukannya.

2.1.3 Tujuan Pengawasan

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi sangat perlu diadakan pengawasan, karena pengawasan mempunyai beberapa tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakannya. Tujuan pengawasan adalah mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. (Manullang, 2005)

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu disiplin kerja dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

2.1.4 Manfaat Pengawasan

Kegiatan pengawasan atau kontrol dilakukan dengan pemantauan dan pengamatan terhadap pekerjaan dan hasil kerja personil dari berbagai aspeknya. Memantau dan mengamati maksudnya untuk mengecek apakah kegiatan yang sedang atau sudah dilaksanakan, telah mencapai hasil sesuai dengan yang direncanakan atau sekurang-kurangnya berjalan di atas rel yang benar. Maka dapat dikatakan bahwa kegiatan pengawasan tidak dapat dilepaskan dari kegiatan evaluasi. Kegiatan kontrol atau pengawasan yang diiringi dengan evaluasi dalam rangka mewujudkan administrasi sebagai pengendalian kegiatan kerja sama sejumlah manusia, akan sangat bermanfaat.

Menurut Hadari Nawawi (1995) manfaat pengawasan antara lain :

1. Menghimpun data/informasi, yang telah diolah dan dikembangkan menjadi umpan balik (*feed back*) dalam memperbaiki perencanaan dan pelaksanaan kegiatan selanjutnya sebagai langkah pengambilan keputusan baru yang lebih baik.
2. Mengembangkan cara bekerja untuk menemukan yang paling efektif dan efisien atau yang paling tepat dan paling berhasil, sehingga menjadi yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Mengidentifikasi, mengenal dan memahami hambatan-hambatan dan kesukaran-kesukaran dalam bekerja, untuk dihindari, dikurangi, dan dicegah dalam kegiatan/pekerjaan berikutnya.
4. Memperoleh data yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan perkembangan organisasi dalam berbagai aspeknya, termasuk juga untuk pengembangan personel agar menjadi semakin berkualitas dalam bekerja.

Jadi dengan adanya manfaat yang jelas dari pelaksanaan pengawasan, suatu organisasi akan terdorong untuk tidak mengesampingkan pengawasan. Dengan tetap memperhatikan adanya pengawasan akan membantu proses pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5 Hambatan Pengawasan

Dalam pelaksanaan suatu kegiatan pastilah ditemui suatu kendala atau masalah dalam upaya pencapaian tujuannya. Tidak terkecuali dengan kegiatan pengawasan. Hambatan atau tidak bermanfaatnya pengawasan dapat terjadi oleh beberapa hal. Muchsan (2000), mengungkapkan tidak bermanfaatnya pengawasan dapat terjadi karena :

1. Melemahnya pengawasan oleh atasan langsung

Hal ini dapat terjadi karena :

- Pimpinan tidak memiliki kemampuan dan ketrampilan yang cukup, baik dari segi manajerial maupun technical skill.
- Kelemahan mental pimpinan, sehingga tidak mungkin memiliki kepemimpinan yang tangguh

- Adanya budaya pakewuh, yang mengakibatkan pimpinan tidak sampai hati menegur apalagi menjatuhkan hukuman terhadap bawahannya yang melakukan kesalahan.
- Nepotisme sistem, yang mengakibatkan obyektivitas pengawasan sulit terwujud, karena pihak yang diawasi dan yang mengawasi masih terikat ikatan yang kuat yang sangat kuat.

Dalam pengawasan atasan langsung mempunyai peran yang sangat penting. Jika pimpinan tidak bijaksanan dalam bertindak maka hal tersebut akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan dari pengawasan yang dilakukan. Seorang atasan dalam perusahaan atau instansi haruslah berlaku bijaksana dan adil terhadap semua bawahannya. Jangan pernah berlaku nepotisme atau budaya tidak enak hati (pakewuh), karena hal tersebut akan menimbulkan irih hati di antara sesama bawahan. Selain itu, atasan langsung haruslah memiliki pengetahuan mengenai pengawasan agar pengawasan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

2. Melemahnya sistem pengendalian manajemen

Hal ini dapat terjadi apabila :

- Mutu atau kualitas pengendalian manajemen kurang baik.
- Kesungguhan dan kualitas kerja para pegawai kurang baik.

Dalam pengawasan, manajemen yang memiliki kualitas dan kesungguhan dalam bekerja sangat dibutuhkan. Manajemen bertanggung jawab untuk membuat perencanaan pengawasan. Hal ini bertujuan agar pengawasan dapat berjalan secara teratur. Namun, perencanaan saja tidak cukup, diperlukan adanya

pengendalian dari manajemen dalam tahap pelaksanaan pengawasan. Sehingga tidak terjadi penyelewengan yang bisa menyebabkan tujuan pengawasan tidak tercapai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penyebab terjadinya permasalahan dalam pelaksanaan pengawasan yaitu berasal dari atasan langsung/pengawas dan bawahan/yang di awasi.

2.1.6 Upaya Meningkatkan Pengawasan

Sujamto (1989) mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas pengawasan maka harus meningkatkan efektivitas Pengawasan Atasan Langsung (PAL) dan Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen (SPM). Ada dua cara yang perlu dilakukan yaitu :

1. Faktor intern yaitu kualitas pimpinan atau manajer

Upaya yang dapat dilakukan adalah meningkatkan mutu pimpinan secara menyeluruh. Ini berarti pembinaan pegawai betul-betul dibenahi, antara lain dengan mewujudkan secara nyata yang dinamakan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

2. Faktor ekstern

Upaya yang dapat dilakukan adalah membudayakan pengawasan dalam sistem administrasi dan manajemen dalam segala bidang.

Berdasarkan uraian diatas, dapat di simpulkan bahwa dalam meningkatkan pengawasan, faktor intern dan ekstern harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya. Peningkatan mutu dan pengetahuan tentang pengawasan dari pimpinan/pengawas

harus di tingkatkan. Selain itu, pengawasan harus di budidayakan dalam segala bidang yang ada dalam perusahaan atau instansi.

2.2 Konsep Kedisiplinan

2.2.1 Pengertian Kedisiplinan

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Handoko, 2000). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Rumusan lain menurut Syamsir (2013), menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan (2007) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Berikut ini, adalah pendapat-pendapat lain tentang disiplin:

- Disiplin adalah prilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- Disiplin adalah perasaan risi atau merasa malu dan berdosa apabila melakukan perbuatan yang menyimpang.
- Sikap yang tahu membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh di lakukan dan yang tak pantas di lakukan.
- Sikap yang taat, tertib sebagai hasil pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- Pemahaman dan pelaksanaan yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar sehingga dapat mengontrol prilaku sehari-hari.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan, ketaatan, ketertiban, keteraturan, serta kesadaran yang timbul dalam hati dan jiwa seseorang atau sekelompok orang untuk menaati aturan yang telah ditetapkan oleh

instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.2.2 Tujuan Disiplin

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiry (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat di simpulkan bahwa tujuan kedisiplinan adalah menciptakan sumber daya manusia yang secara sadar dan rela menaati aturan atau norma-norma yang berlaku dengan memelihara sarana dan prasarana guna menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi yang bermuara pada tercapainya tujuan organisasi masa kini dan masa yang akan datang.

2.2.3 Ruang Lingkup Kedisiplinan

Berikut ini adalah ruang lingkup kedisiplinan:

- Disiplin terhadap waktu
- Disiplin terhadap perencanaan
- Disiplin terhadap anggaran
- Disiplin terhadap aturan dan prosedur
- Disiplin terhadap mekanisme kerja
- Disiplin terhadap hirarki kepangkatan
- Disiplin terhadap hasil kesepakatan

Apabila kedisiplinan berlaku dalam setiap ruang lingkup yang ada, maka perusahaan akan memiliki kualitas yang luar biasa.

2.2.4 Indikasi Ketidak disiplin

Ketidak disiplin biasanya dapat dilihat maupun dirasakan secara langsung. Berikut ini adalah tanda-tanda ketidak disiplin:

- Banyak karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja
- Banyak karyawan yang pulang sebelum waktunya

- Banyak karyawan yang tidak berbuat sesuatu pada saat jam kerja berlangsung
- Waktu penyelesaian pekerjaan selalu molor
- Banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran aturan
- Sulit sekali menerapkan sangsi
- Masing-masing karyawan berbuat sekehendak hatinya
- Kredibilitas atasan sangat rendah
- Banyak bawahan yang tidak patuh pada atasan
- Banyak karyawan yang hanya berpikir hak tanpa memperdulikan kewajiban

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa sikap tidak disiplin adalah sikap yang bertentangan dengan aturan dan tindakan yang tidak menghargai orang lain serta keinginan untuk berbuat sekehendak hati.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Pegawai Cenderung Tidak Disiplin

- Kodrat manusia yang memiliki sifat senang melakukan penyimpangan
- Memiliki sikap yang egois
- Mau mencari enaknyanya kerja
- Ada kesempatan melakukan penyimpangan
- Larut dalam budaya kerja yang tidak baik
- Sangsi terhadap pelanggaran tidak tegas
- Sering melihat contoh yang tidak baik
- Tidak ada kemampuan dari atasan untuk menegur
- Menganggap disiplin sebagai siksaan
- Tidak ada pengawasan

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan seseorang tidak disiplin terbagi menjadi dua yaitu faktor internal yakni berasal dari dalam dirinya sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungannya.

2.2.6 Upaya Meningkatkan Kedisiplinan

Berikut ini adalah berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan:

- Disiplin akan lebih efektif jika di mulai dari atas
- Disiplin membutuhkan kesadaran dan komitmen yang tinggi
- Disiplin memerlukan contoh dan keteladanan
- Disiplin membutuhkan sosialisasi yang memadai
- Disiplin membutuhkan waktu yang cukup
- Disiplin berarti mengubah kebiasaan
- Disiplin memerlukan sikap yang lunak dan tegas
- Diperlukan adanya aturan yang tegas
- System pengawasan di perketat

Di balik kesuksesan seseorang tentunya tidak terlepas dari dukungan pihak-pihak lain. Seperti orang tua, teman, lembaga pendidikan dan pihak-pihak terkait lainnya. Begitu pula dengan perusahaan atau instansi, agar pegawai memiliki sikap yang disiplin, diperlukan dukungan dari semua pihak yang terkait dalam perusahaan atau instansi tersebut seperti atasan/pimpinan, sesama pegawai dan pegawai itu sendiri. Semuanya membentuk suatu keterpaduan yang saling

membantu dalam mewujudkan tujuan/keinginan dari masing-masing pihak. Perusahaan menginginkan pegawai disiplin agar produktivitas kerja bertambah, dan pegawai menginginkan hubungan social yang harmonis antar sesama pegawai dan jenjang karir yang lebih baik. Jadi, dalam meningkatkan kedisiplinan, diperlukan kerja sama yang baik dari semua pihak yang ada dalam perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Konsep Pengawasan dan Konsep Kedisiplinan

Adapun ke dua variable yang yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki hubungan. Jika pengawasan ditingkatkan maka disiplin pegawai akan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya, jika pengawasan mengalami penurunan maka disiplin pegawai akan mengalami penurunan.

2.4 Tinjauan Pustaka

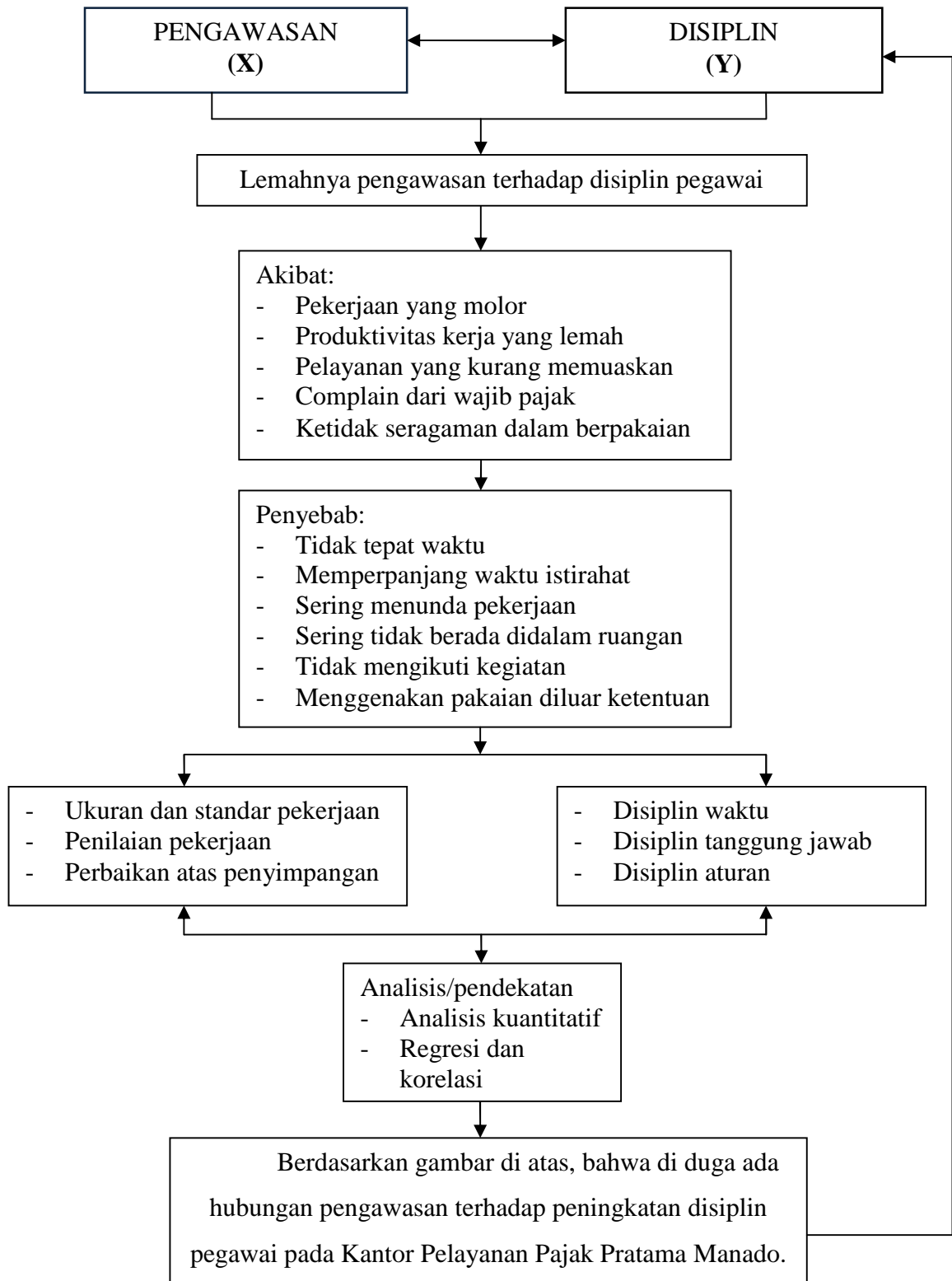
Peneliti sebelumnya pernah melakukan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya: “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Camat Wanggarasi” yang dibuat oleh Mukhlis Podilito mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa, kondisi pengawasan di kantor Camat Wanggarasi Kabupaten Pohuwato termasuk kategori baik dan disiplin kerja termasuk kategori tinggi. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan regresi $Y = 7,394 + 2,136 X$. Uji signifikansi persamaan regresi uji T diperoleh thitung = 3.829 sehingga hasil probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Camat Wanggarasi. Besar pengaruh

pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor Camat Wanggarasi sebesar 47,8% dan selebihnya kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh faktor lain selain pengawasan sebesar 52,2%. Selain itu, ada juga peneliti lain yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang di buat oleh Winarti Setyorini Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen, Universitas Antakusuma dengan judul penelitian: “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan BUN” . Dari hasil penelitiannya diperoleh kesimpulan pengawasan di kantor Inspektorat berjalan dengan baik, disiplin sudah baik, dan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS V adalah Nilai yang diperoleh sebesar 0.658. Hal ini berarti bahwa 65,8% disiplin kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan (X). Sedangkan 34,2% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar penelitian ini. Dari perhitungan di atas dapat diperoleh hasil sangat signifikan yang berarti, apabila pengawasan kerja dalam kantor inspektorat dijalankan dengan baik maka disiplin kerja akan menjadi baik, sehingga ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai Kantor Inspektorat Pangkalan Bun.

2.5 Alur Pikir

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui Hubungan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Terutama pengawasan terhadap kedisiplinan dalam segi waktu, peraturan dan tanggung jawab. Berikut ini merupakan gambaran alur pikir dalam penelitian ini:

Gambar 1: Alur Pikir Penelitian



2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009), Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih. Berdasarkan masalah yang diteliti, maka dirumuskan hipotesis penelitian yaitu: “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian dari penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado yang berlokasi di Jln. Gunung Klabat Kel . Tanjung Batu Kec. Wanea Manado. Waktu penelitian di mulai pada bulan Februari sampai dengan bulan Agustus 2015.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif yaitu metode penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003)

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Suatu penelitian tentunya tidak lepas dari data dan informasi yang memperkuat penelitian tersebut. Tanpa adanya data dan informasi, suatu penelitian tidak akan berjalan dengan baik atau dengan kata lain penelitian yang dilakukan hanyalah suatu karangan belaka yang tidak memiliki kekuatan apapun.

3.3.1 Jenis Data

Menurut Supranto (2000), berdasarkan sumber datanya ada dua macam data yaitu Data Primer dan Data Sekunder.

- Data Primer

Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian (Juliansyah, 2014). Dalam hal ini data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jawaban responden yang diambil melalui butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner maupun wawancara, dokumentasi, dan lain sebagainya yang semuanya itu diambil langsung pada objek penelitian dalam hal ini Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

- Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu melalui buku-buku dan dokumen-dokumen (Juliansyah, 2014). Dalam hal ini data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku dalam perpustakaan kampus, tokoh buku serta dari internet.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dan informasi adalah sebagai berikut:

a. Kuisisioner/angket

Menurut Masri Singarimbun dan Sofian (1995), tujuan pokok pembuatan kuisisioner adalah untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan tujuan, dan memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin. Kuisisioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang memungkinkan peneliti mendapatkan data yang bisa membantu dalam penelitian ini. Kuisisioner bersifat tertutup karena hanya berisi pertanyaan dengan alternative jawaban yang

tersedia. Kuisisioner ini ditujukan kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado yang dijadikan responden untuk mendapatkan data atau informasi tentang Pegawai dan Kedisiplinan yang ada dalam kantor tersebut.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus di teliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil (Sugiyono, 2012). Dalam hal ini penulis melakukan wawancara langsung dengan beberapa pegawai yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Dari wawancara tersebut di peroleh informasi yang dapat mendukung dalam penulisan penelitian ini.

c. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto (1996), metode dokumentasi ialah “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, ledger, agenda dan sebagainya. Dokumentasi digunakan untuk mengetahui profil kantor, data-data kepegawaian, daftar hadir, dan sebagainya. Adapun dokumentasi di peroleh dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado diantaranya Sub Bagian Umum, PDI, dan seksi-seksi lainnya pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

d. Observasi (*observation*)

Menurut Kusuma (1987), observasi adalah pengamatan yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis terhadap aktivitas individu atau objek lain yang diselidiki. Selama mengikuti kegiatan magang di Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Manado, peneliti banyak mengamati secara langsung aktivitas yang terjadi di kantor tersebut. Oleh karena itu, penulis banyak mendapatkan informasi dan data yang dapat di gunakan dalam penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008), Populasi wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam suatu penelitian, populasi harus ditentukan terlebih dahulu karena sebagai dasar dalam menentukan sampel. Jadi populasi adalah obyek penelitian dengan batas-batas persoalan yang sudah cukup jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, dalam hal ini seluruh pegawai, yaitu 103 orang pegawai yang terbagi dalam delapan bagian.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2002), mendefinisikan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2008), Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut: apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-55 % atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.

- Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Penelitian ini mengambil 30 % sampel dari jumlah populasi yaitu, 30 orang pegawai dari anggota populasi.

3.4.3 Sampling

Menurut sugiyono (2003), sampling adalah teknik pengambilan sample.

Ada dua macam teknik sampling menurut sugyono yaitu:

- *Random Sampling (teknik acak)*

Yaitu semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

- *Non Random Sampling*

Yaitu cara pengambilan sampel yang tidak semua anggota sampel diberi kesempatan untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan teknik acak atau *random sampling*. Pada teknik acak ini, semua anggota dalam populasi mempunyai probabilitas atau kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Operasional variable adalah proses penentuan ukuran suatu variabel. Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh melalui pengukuran variabel-variabel penelitian (Sedarmayanti, 2009). Adapun hal yang

di teliti adalah pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

Tabel 2: Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Pengawasan (X)	<ul style="list-style-type: none"> - Ukuran dan standar pekerjaan - Penilaian pekerjaan - Perbaikan atas penyimpangan 	likert
Disiplin (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin waktu, meliputi: Kehadiran pegawai dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. - Disiplin tanggung jawab, Meliputi : Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, dan memelihara fasilitas atau peralatan kerja sesuai dengan prosedur dan cara kerja yang telah ditentukan. - Disiplin peraturan meliputi : Ketaatan pada peraturan dan tata tertib yang ada, menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Mengikuti kegiatan kantor. 	likert

Sumber: Pengolahan Data 2015

Skala pengukuran yang digunakan dalam menganalisa data, adalah dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut

dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2005). Dengan menggunakan skala likert untuk mengukur setiap variabel, diberikan nilai yang terendah sampai yang tertinggi (1-5), dan jawaban berdasarkan pilihan berikut :

5 = sangat baik / sangat setuju

4 = baik / setuju

3 = cukup baik / cukup setuju

2 = kurang baik / kurang setuju

1 = tidak baik / tidak setuju

3.6 Analisis Data

3.6.1 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data yang di peroleh. Uji Kualitas data yang di lakukan untuk meyakini kualitas data yang di peroleh adalah, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

- Uji Validitas

Untuk menguji instrument penelitian apakah valid atau tidak di ketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dan skor totalnya dengan memiliki nilai korelasi $r = 0,03$ (Sugiono 2004). Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid
3. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negative, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 akan diterima

- Uji Reliabilitas

Pengujian Reabilitas di lakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang di berikan responden dapat di percaya atau tidak. Dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *croanbarch alpha*, dimana suatu instrument di katakan valid jika memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,05 atau lebih. Rumus Koefisien reabilitas alpha *croanbarch* menurut Sugiono (2004) adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{k(1 - s_i)^2}{(k-1)st^2}$$

Keterangan:

K = mean kuadrat antara subjek

s_i^2 = mean kuadrat kesalahan

St^2 = varians total

3.6.2 Analisis Korelasi

Teknik koefisien korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dengan ketentuan sebagai berikut: Nilai terkecil adalah -1, menunjukkan hubungan antara variabel X

dan variabel Y sempurna (-), sedangkan nilai terbesar adalah 1 yang menunjukkan hubungan antara variable X dan variabel Y positif. Apabila nilai yang dihasilkan adalah 0, maka nilai ini menunjukkan netral. Sedangkan Sugiyono (2009) menyatakan bahwa bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya > 0.3 maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Berikut ini rumus teknik koefien korelasi *product moment* yang di kemukakan oleh Pearson:

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

Selanjutnya hasil yang di dapatkan dari koefiien korelasi *product moment* dimasukan dalam rumus Koefisien Determinasi/penentu dengan rumus sebagai berikut:

$$KP = R^2$$

3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah mendapatkan kofisien determinasi/penentu, maka selanjutnya yang akan dicari adalah seberapa besar pengaruh variabel X (pengawasan) terhadap variabel Y (disiplin kerja karyawan) dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Berikut ini adalah rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

Keterangan : X = variable bebas (pengawasan)

Y = variabel terikat (disiplin kerja pegawai)

a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = koefisien regresi

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

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

Keterangan : \bar{X} = Rata-rata skor variabel X

\bar{Y} = Rata-rata skor variabel Y

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Berikut ini merupakan definisi Hipotesis menurut Lehman dan Romano (1997):

- Hipotesis Nol (H_0) adalah sebuah hipotesis yang berlawanan dengan teori yang akan dibuktikan.
- Hipotesis Alternatif (H_1) atau Hipotesis Kerja (H_a) adalah sebuah hipotesis yang berhubungan dengan teori yang akan dibuktikan.

Untuk mengetahui diterima atau tidak hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dilakukan analisis data dengan menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kaidah keputusan yaitu:

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan.

- Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado

Sebelum terjadi perubahan-perubahan di bidang perpajakan, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado merupakan instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak Kantor wilayah Sulawesi bagian Utara, Tengah, Gorontalo dan Maluku Utara yang bernaung di bawah Departemen Keuangan Republik Indonesia. Tugas dari Kantor Pelayanan Pajak Manado adalah melaksanakan sebagian dari tugas-tugas pokok Direktorat Jenderal Pajak dalam mengelola penerimaan negara.

Pengelola yang berasal dari pajak-pajak negara ini, meliputi administrasi penerimaan pajak Negara, ekstensifikasi pajak dan penetapan pajak negara serta masalah-masalah lain yang berkenaan dengan permohonan keberatan dan restitusi pajak negara.

Kantor Pelayanan Pajak Manado berdiri pada pertengahan tahun 1959, yang merupakan pemecahan dari Kantor Pelayanan Pajak Makassar, dimana pada waktu itu menggunakan istilah Kantor Inspeksi Keuangan. Untuk daerah Sulawesi Utara meliputi Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah yang dalam perkembangan selanjutnya pada tahun 1969 diubah menjadi Kantor Inspeksi Pajak dengan wilayah kerja meliputi Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah. Dengan semakin berkembangnya potensi perekonomian Sulawesi pada umumnya dan Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah pada khususnya, pada tahun 1979, Kantor Inspeksi Pajak Manado oleh Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak dibagi menjadi dua,

yaitu Kantor Inspeksi Pajak Manado dan Kantor Inspeksi Pajak Palu. Dengan terbaginya Kantor Inspeksi Pajak Manado menjadi dua wilayah kerja, maka dengan demikian terlihat jelas pembagian wilayah administrasinya, sedangkan Kantor Inspeksi Pajak Manado wilayah kerjanya berkurang.

Pada tahun 1989, pemerintah menetapkan penggantian nama Kantor Inspeksi Pajak menjadi Kantor Pelayanan Pajak. Dengan demikian berubah pula nama Kantor Inspeksi Pajak Manado menjadi Kantor Pelayanan Pajak Manado. Kemudian dengan adanya pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya jumlah Wajib Pajak yang potensial di wilayah Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah, maka pada tahun 1989, Kantor Pelayanan Pajak Manado oleh Kantor Pusat dibagi menjadi tiga wilayah kerja yaitu Kantor Pelayanan Pajak Manado, Kantor Pelayanan Pajak Gorontalo, dan Kantor Pelayanan Pajak Luwuk. Dengan demikian berkurang pula wilayah administrasi dan wilayah kerja Kantor Pelayanan Pajak Manado.

Sejak adanya modernisasi birokrasi di bidang perpajakan, Kantor Pelayanan Pajak Manado diubah namanya menjadi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado yang berada di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado diresmikan oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia, Sri Mulyani Indrawati, pada bulan November 2008 di Bukit Tinggi bersamaan dengan Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Suluttenggo & Malut, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Nusa Tenggara, dan Kantor Wilayah

Direktorat Jenderal Pajak Papua & Maluku. Saat mulai beroperasinya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah pada tanggal 01 Desember 2008.

Dasar Hukum

Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 132/PMK.01/2006

Peraturan Menteri Keuangan Pajak Nomor : 67/PMK/2008

Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor : KEP-195/PJ./2008 tanggal
27 November 2008.

Peresmian dan Saat Mulai Operasi

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado diresmikan oleh Menteri Keuangan RI Sri Mulyani Indrawati pada bulan November 2008 di Bukit Tinggi bersamaan dengan Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo & Maluku Utara, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Nusa Tenggara dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Papua & Maluku. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado resmi beroperasi pada tanggal 01 Desember 2008.

Lokasi Kantor

Jalan Gunung Klabat Kel. Tanjung Batu Kec. Wanea Manado Kode Pos 95117

Telp: (0431) 862280, 851621

Fax: (0431) 875876

Kec. Wanea, Manado, Sulawesi Utara

4.2 Visi Dan Misi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado

Setiap perusahaan atau instansi tentunya memiliki tujuan atau harapan yang ingin di wujudkan, begitupula dengan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado mempunyai Visi dan Misi yang di emban yang dapat memberikan kontribusi baik terhadap dunia perpajakan di Indonesia. Visi dan Misi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah:

VISI

Menjadi institusi pemerintah yang menyelenggarakan sistem administrasi modern yang efektif, efisien, dan dipercaya masyarakat dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi.

MISI

Menghimpun penerimaan pajak negara berdasarkan Undang-Undang Perpajakan yang mampu mewujudkan kemandirian pembiayaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara melalui sistem administrasi perpajakan yang efektif dan efisien.

4.3 Bidang Usaha

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado bergerak di bidang usaha jasa dan pelayanan pajak masyarakat dan memiliki tugas untuk melaksanakan sebagian dari tugas-tugas pokok Direktorat Jenderal Pajak dalam mengelola penerimaan negara.

Pengelola yang berasal dari pajak-pajak negara ini, meliputi administrasi penerimaan pajak negara, ekstensifikasi pajak dan penetapan, penagihan pajak negara serta masalah-masalah lain yang berkenaan dengan permohonan keberatan

dan restitusi pajak negara. Setiap kegiatan atau tugas yang di laksanakan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado ditangani oleh bagiannya masing-masing, tetapi merupakan kesatuan yang tujuan utamanya adalah untuk mengatur penerimaan-penerimaan negara melalui pedapatan warga negaranya. Sesuai dengan Motto Layanan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah “MAJU” yang bermakna:

M : Menjunjung tinggi profesionalisme

A : Amankan penerimaan

J : Jujur dan Ikhlas

U : Utamakan pelayanan Prima

Pajak adalah Kontribusi wajib kepada Negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan di gunakan untuk keperluan Negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

(Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan).

Gambar 2: Logo Kementerian Keuangan dan Pajak



Jeni Kementerian Keuangan

Pajak

Ada dua jenis pajak, yaitu sebagai berikut:

1.) Pajak Pusat atau Pajak Negara

Yaitu pajak yang dikelola oleh pemerintah pusat (Direktorat Jenderal Pajak) dan hasilnya dipergunakan untuk membiayai pengeluaran rutin negara dan pembangunan (APBN). Misalnya: PPh, PPN/PPn, BM, PBB dan Bea Materai.

2.) Pajak Daerah

Yaitu pajak yang dikelola oleh pemerintah daerah dan hasilnya untuk membiayai pengeluaran rutin dan pembangunan daerah (APBD). Misalnya: Pajak kendaraan bermotor, Pajak warga asing, pajak pembangunan dan pajak reklame.

Pajak yang Ditangani Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado

Pajak Pusat yang terdiri dari:

1.) Pajak Penghasilan

2.) PPN (Pajak Pertambahan Nilai) dan PTL

3.) PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) dan BPHTB (Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan)

Self Assesment System

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado berupaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan melakukan berbagai terobosan-terobosan, diantaranya:

1.) SMS Tax

Untuk memberikan pelayanan yang cepat kepada masyarakat, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado membuka layanan SMS Tax yang di pusatkan di Seksi Waskon (Pengawasan dan Konsultasi) dan setiap hari kerja secara rutin di tangani oleh *Account Representative*. Nomor yang bisa di hubungi adalah 08114300821.

1.) Kolom Pajak

Untuk Layanan di media cetak, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado membuka layanan Kolom Pajak di Koran Manado Post setiap hari senin, Rabu dan Jumat. Layanan Kolom Pajak ini bertujuan memberikan tanggapan atas pertanyaan Wajib Pajak seputar Informasi Perpajakan.

2.) Locket (Pojok Pajak)

Untuk mengantisipasi antrian panjang, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado juga membuka loket di pusat perbelanjaan, mall-mall, pusat keramaian berupa Pojok Pajak. Kegiatan ini di gunakan sebagai pusat informasi Wajib Pajak, *Sunset Policy*, dan penerimaan SPT (Surat Pemberitahuan Tahunan) Wajib Pajak.

3.) Layanan Unggulan

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado mempunyai 8 (delapan) layanan unggulan, yaitu:

1. Pelayanan Penyelesaian Pendaftaran NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak)

2. Pelayanan Penyelesaian Permohonan PKP (Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak)
3. Pelayanan Penyelesaian Permohonan Restitusi PPN (Pajak Pertambahan Nilai)
4. Pelayanan Penertiban SPMKP (Surat Perintah Membayar Kelebihan Pajak)
5. Pelayanan Penyelesaian PKPP (Permohonan Keberatan Penetapan Pajak)
6. Pelayanan Penyelesaian Pemberian Ijin Prinsip Pembebasan PPh Pasal 22 Impor
7. Pelayanan Penyelesaian SKB (Surat Keterangan Bebas) Pemungutan PPh Pasal 22 Impor
8. Pelayanan Penyelesaian Permohonan Wajib Pajak atas Pengurangan PBB (Pajak Bumi dan Bangunan)

4.4 Sumber Daya Kantor

4.4.1 Pegawai

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado berdiri di atas tanah milik Pemerintah yang berlokasi di Jln. Gunung Klabat Kel. Tanjung Batu Kec. Wanea Manado. Dari segi kepegawaian, instansi ini sudah dapat dikatakan baik karena pegawai-pegawai yang ada sudah memadai jumlahnya. Berdasarkan jumlah sumber daya Manusia yang ada, di adakan pembagian tugas sesuai kebutuhan dan keahlian yang di perlukan di setiap bagian. Adapun jumlah keseluruhan pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah 103 orang yang terbagi dalam bagian-bagian khusus termasuk Kepala Kantor. Berikut

ini adalah pembagian karyawan berdasarkan jumlah dan bagiannya masing-masing:

Tabel 3: Jumlah Pegawai Masing-Masing Bagian

Nama Bagian/Seksi	Jumlah Pegawai
Kepala Kantor	1 orang
Sekretaris	1 orang
Sub Bagian Umum	9 orang
Ekstensifikasi	7 orang
Penagihan	4 orang
Pelayanan	13 orang
Pengolahan data dan informasi	8 orang
Pemeriksaan	2 orang
Fungsional pemeriksa	12 orang
Supervisor	3 orang
Pengawasan dan Konsultasi 1	10 orang
Pengawasan dan Konsultasi 2	11 orang
Pengawasan dan Konsultasi 3	11 orang
Pengawasan dan Konsultasi 4	11 orang
Total pegawai	103 orang

Sumber: Sub Bagian Umum KPP Pratama Manado

4.4.2 Sumber Daya Teknologi Informasi (IT)

Dalam menunjang perkembangan teknologi informatika, di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak telah mengaplikasikan beberapa system yang mempermudah administrasi perpajakan sekaligus menjadi pengawasan tersendiri

atas administrasi perpajakan sehingga memenuhi asas *internal control* yang baik dalam pelaksanaan *good governance*.

1.) SIPMOD (Sistem Informasi Perpajakan Modifikasi)

Aplikasi yang di gunakan oleh KPP Pratama Manado setelah modernisasi pada tanggal 1 Desember 2008 adalah SIPMOD. Aplikasi ini adalah aplikasi yang di gunakan dalam masa perubahan dari aplikasi SIP(Sistem Informasi Perpajakan) sebelum modernisasi. Dalam aplikasi SIPMOD ini tiap-tiap seksi memiliki menu aplikasi sendiri yang hanya bisa diakses oleh pegawai seksi terkait, misalkan seksi PDI (Pengolahan Data dan Informasi)dapat melakukan perekaman SPT (Surat Pemberitahuan) tahunan ataupun masa, sedangkan seksi lainnya tidak dapat mengakses menu tersebut, selain itu SIPMOD juga di gunakan sebagai data base seluruh wajib pajak mulai dari data umum hingga data-data pembayaran pajak dari masing-masing wajib pajak.

2.) SISMIOP (Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak)

Aplikasi lain yang di gunakan dalam administrasi perpajakan adalah SISMIOP. Aplikasi ini berisi tentang data-data PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) mulai dari pendataan objek pajak hingga masalah keberatan dan pengurangan PBB. Karena penggabungan KPP(Kantor Pelayanan Pajak) dan KP PBB (Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan) menjadi KPP Pratama sehingga SISMIOP dimasukan dalam aplikasi SIPMOD. Dalam aplikasi SISMIOP juga tidak seluruh pegawai bisa mengaksesnya, hanya seksi-seksi terkait yang diperbolehkan mengaksesnya.

3.) SIDJP (Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak)

Aplikasi ini berfungsi untuk mempermudah pegawai perpajakan untuk mencari dan memperoleh informasi tentang wajib pajak dengan cepat, seperti nama wajib pajak, NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak), tanggal terdaftar, alamat, nomor telepon dan lain sebagainya. Aplikasi ini dapat di akses oleh seluruh pegawai perpajakan dengan memasukan kode atau nomor induk pegawai dan password masing-masing pegawai.

4.) Portal DJP

Pada dasarnya aplikasi ini hampir sama dengan aplikasi SIDJP, akan tetapi Portal DJP lebih luas penggunaannya. Dengan aplikasi ini pegawai dapat mengetahui informasi-informasi terbaru dalam dunia perpajakan, perubahan-perubahan, dan lain sebagainya.

5.) Dasboard DJP

Aplikasi ini berfungsi sebagai sarana untuk menginput data calon wajib, pemrosesan data, sampai pada pencetakan kartu NPWP, baik NPWP untuk wajib pajak karyawan, usaha maupun NPWP kolektif.

4.4.3 Sumber Daya Perkantoran KPP Pratama Manado khususnya pada bagian Ekstensifikasi dan Penyuluhan

1.) Kondisi Tempat Kerja

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado terbagi menjadi 3 lantai, lantai satu ditempati oleh Seksi pelayanan dan Seksi Pengolahan data dan Informasi (PDI), lantai 2 ditempati oleh Kepala Kantor, Sub Bagian Umum, Seksi Ekstensifikasi dan Penyuluhan dan Seksi Penagihan selain itu di lantai 2 memiliki

fasilitas ruang untuk rapat. Lantai 3 ditempati oleh Seksi Pemeriksaan, Fungsional, dan Seksi Pengawasan dan Konsultasi yang terbagi menjadi empat bagian. Setiap bagian/seksi dilengkapi dengan kamera untuk memantau setiap aktivitas para pegawai dibagiannya masing-masing.

2.) Peralatan

Kondisi di dalam ruangan tempat kerja dilengkapi fasilitas-fasilitas kantor, walaupun belum terlalu lengkap dan penataan ruangan kantor yang kurang baik, karena terdapat kabel-kabel dilantai yang tentunya dapat membahayakan pegawai ataupun wajib pajak. Dalam tugas keseharian KPP Pratama Manado, memiliki berbagai macam fasilitas untuk menunjang pekerjaan yang di lakukan, antara lain:

Tabel 4 :Peralatan Kantor

No	Nama Peralatan	Jumlah
1	Komputer	10 unit
2	Printer Jet	1 unit
3	Laptop Kantor	3 unit
4	Printer Scanner	1 unit
5	Telepon Kantor	1 unit
6	AC	3 unit
7	Mesin penghancur kertas	1 unit
8	Lemari arship	2 unit
9	Brankas	2 unit
10	Meja kantor	13 unit
11	Kursi	13 unit

Sumber: Bagian Ekstensifikasi dan penyuluhan KPP Pratama Manado

Selain fasilitas di atas KPP Pratama Manado khususnya pada bagian Ekstensifikasi dan Penyuluhan, KPP Pratama Manado memiliki fasilitas lain seperti, mobil kantor sebanyak 5 unit, sepeda motor kantor sebanyak 4 unit, lemari, brankas tempat menyimpan dokumen dan keperluan kantor lainnya seperti map, envelop, paper clips, binder clips, dan sebagainya. Bagian Ekstensifikasi juga di lengkapi dengan 2 kamar mandi dan 1 dapur kecil.

4.4.4 Manajemen Pekerjaan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado

1.) Standar Operasional Prosedur (SOP)

Melaksanakan pengadministrasian perpajakan sudah menjadi ciri khas KPP Pratama Manado, mulai dari penerimaan surat dari Wajib Pajak hingga penetapan suatu produk perpajakan adalah terdapatnya Standar Operasional Prosedur yang merupakan petunjuk pelaksanaan sekaligus alur kerja yang menjadi acuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam SOP sendiri di jelaskan aturan-aturan yang di gunakan sebagai landasan hukum dan juga teknis pelaksanaannya termasuk seksi-seksi yang terkait di dalamnya dan bagan alur dari awal hingga akhir suatu pekerjaan. SOP Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado sendiri terbagi atas SOP masing-masing seksi yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Dan masing-masing SOP memiliki waktu pengerjaan yang berbeda-beda tergantung aturan dan kebutuhan yang di butuhkna oleh masing-masing seksi. Misalnya proses penerbitan SPMKP (Surat Perintah Membagi Kelebihan Pajak) sejak terbitnya SKPLB (Surat

Ketetapan Pajak Lebih Bayar) atau PLB (Pajak Lebih Bayar) adalah 1 bulan, sedangkan untuk pembuatan bukti PBK adalah 3 hari. SOP selanjutnya juga di gunakan sebagai penilaian keinerja dari masing-masing seksi apakah dalam setiap proses kerjanya telah sesuai dengan prosedur yang berlaku atau tidak.

2.) Kode Etik

Dasar hukum di buatnya kode etik bagi pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) adalah Pasal 36 b Undang-undang No. 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah beberapa kali di ubah. Dan Undang-undang tentang Kode Etik yang terakhir yang di gunakan saat ini adalah Undang-undang No. 28 Tahun 2007.

Kode Etik di buat atas kesadaran bahwa dalam pelaksanaan tugasnya pegawai DJP seringkali di hadapkan pada situasi yang menimbulkan pertentangan kepentingan (*conflict of interest*) dan situasi yang dilematis. Oleh karena itu, Kode Etik di perlukan sebagai pedoman bagi pegawai untuk menentukan sikap yang paling layak di ambil.

Kode Etik pegawai DJP merupakan pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang mengikat pegawai DJP dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan wewenang serta dalam pergaulan hidup sehari-hari. Pengawasan pelaksanaan Kode Etik dilakukan oleh Komite Kode Etik. Komite Kode Etik akan menampung semua pengaduan pelanggaran Kode Etik yang di lakukan oleh pegawai DJP, selanjutnya di lakukan penindakan lanjutan.

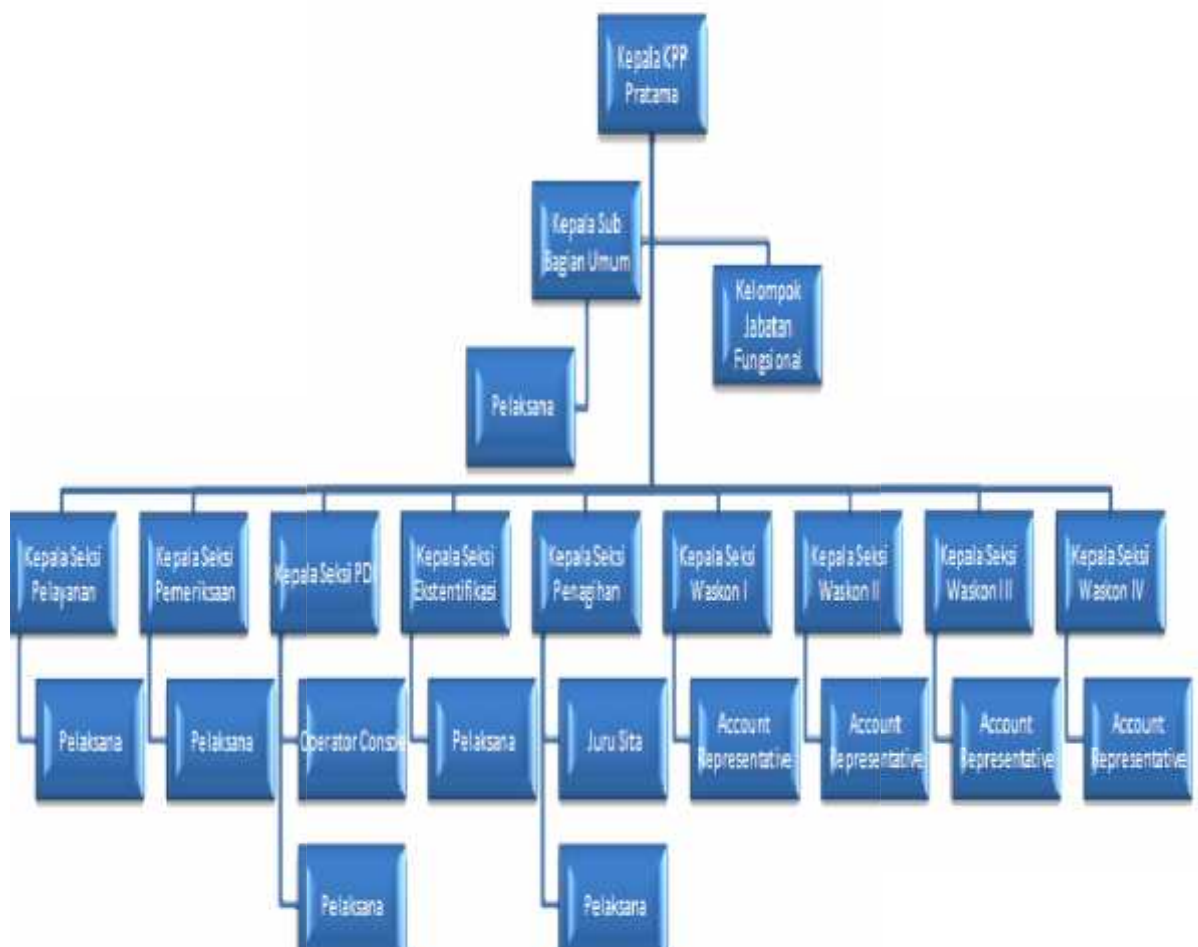
Adanya Kode Etik menuntut segenap jajaran DJP untuk mengetahui, memahami, menghayati, dan melaksanakan tugas sesuai prinsip-prinsip tata

pemerintahan yang baik (*good governance*). Di samping itu, melalui pemberlakuan Kode Etik di harapkan meningkatkan citra DJP di mata masyarakat terutama untuk mendukung Visi dan Misi DJP serta dengan terciptanya Sumber Daya Manusia DJP yang produktif, professional, dan berintegritas tinggi.

4.5 Organisasi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado

Berikut ini adalah Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado:

Gambar 3 Struktur Organisasi



Sumber: Sub Bagian Umum

Setiap bagian yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado memiliki fungsinya masing-masing, dan di kepalai oleh pihak-pihak yang di berikan tanggung jawab untuk menjalankannya. Berikut ini adalah fungsi tiap-tiap bagian yang ada pada struktur organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado:

1. Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado

Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah Drs. Denny Ferly Makisanti M.Si. yang mempunyai tugas untuk mengontrol dan membuat keputusan yang berkaitan dengan program, kemajuan ataupun kemunduran dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Kantor dibantu oleh Kepala Subbagian Umum, delapan Kepala Seksi, dan seorang Kepala Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Tomohon.

2. Subbagian Umum

Tugas pokok dari Subbagian Umum adalah melaksanakan tugas pelayanan kesekretariatan dengan cara mengatur kegiatan tatausaha dan kepegawaian, keuangan, rumah tangga serta perlengkapan untuk menunjang kelancaran tugas Kantor Pelayanan Pajak, menunjang terlaksananya urusan tata usaha dan kepegawaian, keuangan, serta rumah tangga untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado berdasarkan ketentuan yang berlaku. Kepala Subbagian Umum Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah Ibu Helly Suawah.

3. Seksi Pengolahan Data dan Informasi (Seksi PDI)

Dikepalai oleh Bpk. Almaein Rudi Simatupang, S.E. Tugas pokok dari seksi PDI adalah melaksanakan pengumpulan, pengolahan data, penyajian informasi perpajakan, perekaman dokumen perpajakan, pelayanan dukungan teknis komputer, pemantauan aplikasi e-SPT dan e-filing serta penyiapan laporan kinerja. Mewujudkan terlaksananya urusan dukungan sistem informasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Kantor Pelayanan Pajak berdasarkan ketentuan yang berlaku. Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi di KPP Pratama Manado adalah Bapak Andi Sulistiyo. Di samping memiliki pelaksana, Seksi PDI juga membawahi dua orang OC (Operator Console). Tugas pokok OC adalah melaksanakan pemeliharaan dan monitoring data, program administrasi perpajakan, pengecekan, perbaikan komputer dan perangkat penunjangnya, serta mengawasi pengoperasian komputer dan back-up data dalam rangka memenuhi pelayanan terhadap pemakai.

4. Seksi Pelayanan

Tugas pokok dari Seksi Pelayanan adalah Melaksanakan penetapan dan penerbitan produk hukum perpajakan, pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan, penerimaan dan pengolahan surat pemberitahuan, serta penerimaan surat lainnya, penyuluhan perpajakan, pelaksanaan registrasi Wajib Pajak, dan kerjasama perpajakan sesuai ketentuan yang berlaku.

Terlaksananya penetapan dan penerbitan produk hukum perpajakan, pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan, penerimaan dan pengolahan surat pemberitahuan, serta penerimaan surat lainnya, penyuluhan perpajakan, pelaksanaan registrasi Wajib Pajak, dan kerjasama perpajakan yang menjadi

tanggung jawab Kantor Pelayanan Pajak yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada Wajib Pajak. Pjs. Kepala Seksi Pelayanan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah Bapak Reyns Kamea, S.E., M.Si.

5. Seksi Ekstensifikasi dan Penyuluhan

Tugas pokok Seksi Ekstensifikasi adalah Melaksanakan pengamatan potensi perpajakan, pencarian data dari pihak ketiga,pendataan obyek dan subyekpajak, penilaian obyek pajak dalam rangkaekstensifikasi perpajakan sesuai ketentuan yang berlaku.Terlaksananya kegiatan ekstensifikasi, pendataan dan penilaian yang efektif danoptimal untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Kantor Pelayanan Pajak berdasarkanketentuan yang berlaku.Kepala Seksi Ekstensifikasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah Bapak Marcus Luhulima, S.Sos.

6. Seksi Pengawasan dan Konsultasi (Seksi Waskon)

Tugas pokok Seksi Pengawasan dan Konsultasi adalah Melaksanakan pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak,bimbingan/himbauan kepada Wajib Pajak dan konsultasi teknis perpajakan, penyusunanProfil Wajib Pajak, analisis kinerja Wajib Pajak, rekonsiliasi data Wajib Pajak dalamrangka melakukan intensifikasi, dan melakukan evaluasi hasil banding berdasarkanketentuan yang berlaku.

Terlaksananya pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak,bimbingan/himbauan kepada Wajib Pajak dan konsultasi teknis perpajakan, penyusunanProfil Wajib Pajak, analisis kinerja Wajib Pajak, rekonsiliasi data

Wajib Pajak dalam rangka melakukan intensifikasi, dan melakukan evaluasi hasil banding berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan Wajib Pajak.

Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, terdapat empat Seksi Pengawasan dan Konsultasi. Seksi Waskon I dikepalai oleh Bapak Ronald Peterson, S.T., M.Eng., Seksi Waskon II dikepalai oleh Bapak Agoes Roebianto, S.E, Kepala Seksi Waskon III adalah Bapak Agustinus Widayanto, S.E., M.M sedangkan Kepala Seksi Waskon IV adalah Pingkan Johana Pangemanan, S.E. Tiap seksi Waskon membawahi pelaksana dan Account Representative (AR).

7. Seksi Pemeriksaan

Tugas pokok Seksi Pemeriksaan adalah melaksanakan penyusunan rencana pemeriksaan, pengawasan pelaksanaan aturan pemeriksaan, penerbitan dan penyaluran Surat Perintah Pemeriksaan Pajak serta administrasi pemeriksaan perpajakan lainnya. Terlaksananya rencana pemeriksaan dan pengawasan pelaksanaan aturan pemeriksaan, penerbitan dan penyaluran Surat Perintah Pemeriksaan Pajak serta tertib administrasi dalam pelaksanaan pemeriksaan pajak.

Kepala Seksi Pemeriksaan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah Ahmad Hasan Su`Aidy, S.E., S.S.T., Ak., M.Si.

8. Seksi Penagihan

Seksi Penagihan memiliki tugas pokok untuk melaksanakan urusan penatausahaan piutang pajak, penundaan dan angsuran tunggakan pajak, penagihan aktif, usulan penghapusan piutang pajak, serta penyimpanan dokumen-dokumen penagihan sesuai ketentuan yang berlaku. Terlaksananya pencairan tunggakan

pajak secara optimal dan tertib administrasi tatusaha piutang pajak untuk mendukung tugas Kantor Pelayanan Pajak sesuai denganketentuan yang berlaku. Kepala Seksi Penagihan adalah Bapak Johan Harry Fransiscus Rumetor.

4.6 Hasil Analisis

4.6.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini di laksanakan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado yang beralamat di Jln. Gunung Klabat Kel. Tanjung Batu Kec. Wanea, Manado, Sulawesi Utara. Berdasarkan data yang di peroleh, di ketahui bahwa jumlah pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah 103 orang. Namun, peneliti hanya mengambil 30 orang pegawai sebagai responden. Melalui data yang ada, diadakan beberapa penggolongan responden yang akan di angkat seperti, penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin, penggolongan responden berdasarkan masa kerja, penggolongan responden berdasarkan umur dan penggolongan responden berdasarkan latar belakang pendidikan.

Tabel 5 :Penggolongan Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	23 orang	76.7 %
Perempuan	7 orang	23.3 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Olahan data 2015

Jika dilihat pada tabel , jumlah responden terkecil adalah pegawai berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 7 orang atau 23.3 % dari total keseluruhan pegawai yang dijadikan responden, di bandingkan pegawai berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 23 orang atau sebesar 76.7 % Kemungkinan hal ini di

karenakan kebanyakan perempuan hanya menjadi Ibu Rumah Tangga. Sedangkan Laki-laki bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga.

Tabel 6: Penggolongan Responden Berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 tahun	7 orang	23.3 %
6 -10 tahun	5 orang	16.7 %
11-15 tahun	5 orang	16.7 %
16-20 tahun	1 orang	3.3 %
21-25 tahun	2 orang	6.7 %
26-30 tahun	3 orang	10 %
> 30 tahun	7 orang	23.3 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Olahan Data 2015

Dari tabel di atas, di temukan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja lebih atau sama dengan 5 tahun memiliki jumlah responden terbanyak. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai yang bekerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado sudah cukup beradaptasi dengan lingkungan kantor yang ada.

Tabel 7: Penggolongan Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi Umur	Jumlah Responden	Persentase
20 – 30 tahun	9 orang	30 %
31 – 40 tahun	7 orang	23.3 %
41 – 50 tahun	4 orang	13.4 %
51 tahun	10 orang	33.3 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber : Olahan Data 2015

Data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado memiliki usia yang produktif untuk bekerja yaitu sebesar 66.7 %. Sedangkan usia yang sudah tidak produktif memiliki presentase lebih sedikit yaitu sebesar 33.3 %.

Tabel 8 :Penggolongan Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	2 orang	6.6 %
SLTA/SMA	8 orang	26.7 %
D1	9 orang	30 %
S1	11 orang	36.7 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Olahan Data 2015

Dari tabel diatas, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan S1, yaitu sebanyak 11 orang atau 36.7 % dari total responden, sedangkan presentase terkecil adalah pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan SMP yaitu sebesar 6.6 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado memiliki kualitas pendidikan yang baik.

4.6.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistic

Menurut Sugiyono (2009), Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Hasil analisis deskriptif digunakan untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable bebas (X) pengawasan dan variabel terikat (Y) disiplin pegawai dari jawaban responden. Disamping itu akan dijelaskan juga total skor penyebaran data jawaban responden secara keseluruhan untuk variabel bebas (X) pengawasan dan variabel terikat (Y) disiplin pegawai. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 30 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analysis dari Microsoft Excel 2013. Hasil analisis deskriptif statistic disajikan pada tabelberikut:

Tabel 9 :Deskripsi statistic Variabel X dan Variabel Y

STATISTIK DESKRIPTIF	PENGAWASAN (X)	DISIPLIN (Y)
Mean	26.93333333	39.73333333
Standard Error	0.348834952	0.637764294
Median	27.5	40
Mode	28	37
Standard Deviation	1.910647721	3.493178903
Sample Variance	3.650574713	12.20229885
Kurtosis	-1.276316821	-0.297249045
Skewness	-0.152645446	-0.515152813
Range	6	13
Minimum	24	32
Maximum	30	45
Sum	808	1192
Count	30	30

Sumber: Olahan data 2015

Untuk penjelasan deskriptif statistic penelitian mengenai variabel bebas pengawasan (X) dan variable terikat disiplin (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Pengawasan (X)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 9 diperoleh nilai Maximum 30 dan Minimum 24 atau memiliki Range 6 serta nilai Sample Variance 3.650 dengan nilai Standard Error 0.348. Hal ini menggambarkan bahwa data tentang pengawasan yang diperoleh pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean 26.933 dengan nilai Skewness -0.152 dan nilai Kurtosis -1.276 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data pengawasan (X) disekitar nilai Median 27.5. Hal ini menggambarkan bahwa data tentang pengawasan yang diperoleh pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 1.910.

2. Deskripsi Disiplin (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel diperoleh nilai Maximum 45 dan Minimum 32 atau memiliki Range 13 serta nilai Sample Variance 12.202 dengan nilai Standard Error 0.637. Hal ini menggambarkan bahwa data tentang disiplin pegawai yang diperoleh pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean 39.733 dengan nilai Skewness -0.515 dan nilai Kurtosis -0.297 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data kinerja disekitar nilai Median 40. Hal ini menggambarkan bahwa Disiplin Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 3.493.

3. Total Skor Jawaban

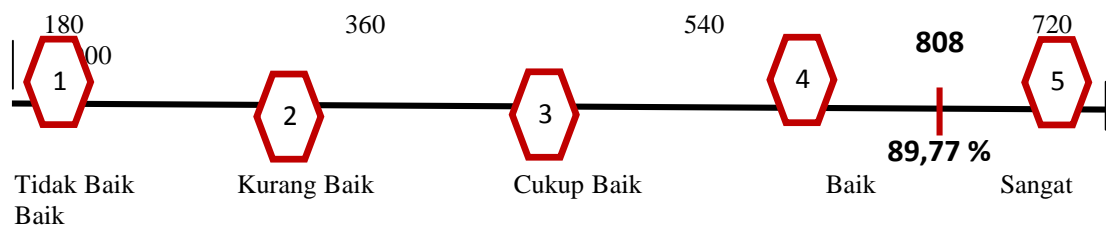
Untuk mengetahui seberapa besar jawaban responden dari masing-masing variabel beserta jawaban setiap instrument dari 30 responden dalam hal ini Pengawasan (X) dan Disiplin (Y) maka peneliti akan mengkaji seberapa, baik total skor dari jawaban responden yang terkait dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1.) Total Skor Pengawasan (X)

Instrumen penelitian untuk variabel pengawasan sebanyak 6 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 6 \times 30 = 900$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 6 dan jumlah responden = 30.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel pengawasan dari 30 responden berjumlah = 808. Dengan demikian pengawasan yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado menurut persepsi 30 responden yaitu = $808 : 900 = 89,77 \%$. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4 : Total Skor Pengawasan (X)



sumber: *Olahan Data 2015*

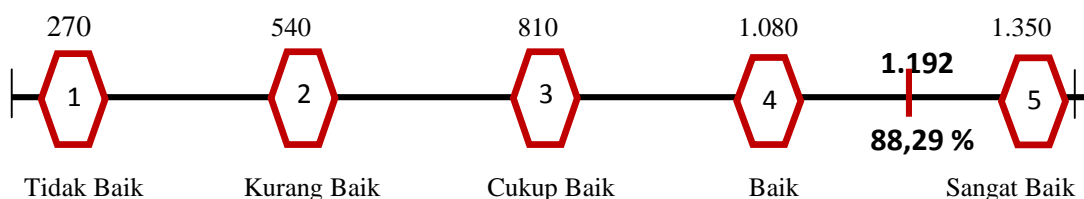
Nilai 808 termasuk dalam kategori “ baik” mendekati ”sangat baik”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden diperoleh nilai sebesar 89,77 % hal ini menunjukkan bahwa menurut pendapat 30 responden yang dijadikan sampel, pengawasan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado sudah baik.

2.) Total Skor Disiplin (Y)

Instrumen penelitian untuk variabel Disiplin sebanyak 9 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 9 \times 30 = 1.350$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 9 dan jumlah responden = 30.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Kinerja dari 30 responden berjumlah = 1.192. Dengan demikian disiplin pegawai menurut persepsi 30 responden itu = $1.192 : 1.350 = 88,29 \%$. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 5: Total Skor Disiplin (Y)



Sumber : *Olahan Data 2015*

Nilai 1.192 termasuk dalam kategori "baik". Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden diperoleh nilai sebesar 88,29 % hal ini menunjukkan bahwa menurut 30 responden yang di jadikan sampel, disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado sudah baik.

4.6.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable. Yaitu Pengawasan (X), dan Disiplin (Y) adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)

Untuk jelasnya tentang validitas variabel bebas pengawasan (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan pada tabel berikut:

Tabel 10: Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)

Descriptive Statistics				
Daftar Pertanyaan	N	Stat. Product Moment (r)	Validitas	Ket.
Skor Jawaban X.1	30	0.361	0.657	Valid
Skor Jawaban X.2	30	0.361	0.678	Valid
Skor Jawaban X.3	30	0.361	0.629	Valid
Skor Jawaban X.4	30	0.361	0.532	Valid
Skor Jawaban X.5	30	0.361	0.529	Valid
Skor Jawaban X.6	30	0.361	0.327	Tdk valid

Sumber: Olahan data 2015

Untuk mengukur nilai validitas pengawasan (X) ditentukan dengan melihat nilai $r = 0,05$ dengan jumlah responden 30 responden sehingga nilai $r(0,05, 30)$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,361$. Jika hasil berada di atas $0,361$ maka dianggap butir pernyataan atau instrument sudah valid. Dari 6 item soal yang di ujicobakan terdapat 5 item soal yang valid, yaitu 1, 2, 3, 4, dan 5, Dimana nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Sedangkan 1 item soal lainnya ternyata nilai r hitung kurang dari nilai r tabel ($0,361$), yaitu untuk soal nomor 6 ($0,327$). Sehingga soal nomor 6 dinyatakan tidak valid .

2. Uji Validitas Variabel Disiplin (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel disiplin dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 11 : Uji Validitas Variabel Disiplin (Y)

Descriptive Statistics				
Daftar Pertanyaan	N	Stat. Product Moment (r)	Validitas	Ket.
Skor Jawaban Y.1	30	0.361	0.741	Valid
Skor Jawaban Y.2	30	0.361	0.776	Valid
Skor Jawaban Y.3	30	0.361	0.114	Tdk valid
Skor Jawaban Y.4	30	0.361	0.760	Valid
Skor Jawaban Y.5	30	0.361	0.712	Valid
Skor Jawaban Y.6	30	0.361	0.824	Valid
Skor Jawaban Y.7	30	0.361	0.551	Valid
Skor Jawaban Y.8	30	0.361	0.844	Valid

Skor Jawaban Y.9	30	0.361	0.559	Valid
------------------	----	-------	-------	-------

Sumber: Olahan data 2015

Untuk mengukur nilai validitas Disiplin (Y) ditentukan dengan melihat nilai $r = 0,05$ dengan jumlah responden 30 responden sehingga nilai $r(0,05, 30)$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,361$. Jika hasil berada di atas $0,361$ maka dianggap butir pernyataan atau instrument sudah valid. Dari 9 item soal yang di ujicobakan terdapat 8 item soal yang valid, yaitu 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, dan 9 Dimana nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Sedangkan 1 item soal lainnya ternyata nilai r hitung kurang dari nilai r tabel ($0,361$), yaitu untuk soal nomor 3 ($0,114$). Sehingga soal nomor 3 dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas variable Pengawasan (X) dan Variabel Disiplin (Y), terdapat dua item pernyataan dari masing-masing variabel yang tidak valid yaitu pada variable Pengawasan (X) item pernyataan nomor 6 dan pada variable Disiplin (Y) item pernyataan nomor 3, hal ini disebabkan nilai r hitung $<$ r tabel ($0,361$) yaitu $0,327$ dan $0,114$, sebelum melakukan analisis Reliabilitas, ke dua item pernyataan yang tidak valid dihilangkan yaitu item pernyataan nomor 6 untuk variable pengawasan (X) dan item pernyataan nomor 3 untuk variable disiplin (Y), sehingga dari total keseluruhan item pernyataan (15), kini menjadi 13 item pernyataan saja.

3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Adapun dalam

pengujian reliabilitas menggunakan bantuan data analysis pada Microsoft Excel 2013 dan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X)

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah menggunakan bantuandata analysis pada Microsoft excel 2013, dimana suatu instrument dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan diatas 0,05 (30, 0.361) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12: Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X)

	<i>GANJIL</i>	<i>GENAP</i>
<i>GANJIL</i>	1	
<i>GENAP</i>	0.481278	1

Sumber: Olahan data 2015

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, dapat dikatakan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap 5 pernyataan yang diberikan reliable karena hasil data menunjukkan $0,481 > 0,05$ (0,361).

2. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (Y)

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah menggunakan bantuan data analysis pada Microsoft excel 2013 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13: Reliabilitas Variabel Disiplin (Y)

	<i>GANJIL</i>	<i>GENAP</i>
<i>GANJIL</i>	1	

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, dapat dikatakan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap 8 item pernyataan yang diberikan reliable karena hasil data menunjukkan $0,804 > 0,05$ (0,361).

4.6.4 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

Disiplin Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya telah di jelaskan variabel-variabel atau faktor-faktor yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk mencari tahu seberapa jauh hubungan antara ke-2 variabel yang diteliti. Regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 30 pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan fasilitas Data Analisis Microsoft excel 2013. Dalam penelitian

ini, munculah hipotesis: Terdapat Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta Koefisien Determinasi antara Variabel Pengawasan (X) dan Disiplin (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program data analysis microsoft excel 2013 seperti terlihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 14: Model Summary Korelasi dan Regresi Linier Sederhana Pengawasan (X) Terhadap Disiplin Pegawai (Y)

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.4932332
R Square	0.243279
Adjusted R Square	0.2162533
Standard Error	3.0924929
Observations	30

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	86.08833	86.08833	9.001748	0.005613
Residual	28	267.7783	9.563512		
Total	29	353.8667			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	15.44584383	8.11470975	1.9034376	0.06731	-1.17639	32.06807
X Variable 1	0.901763224	0.30055855	3.0002914	0.005613	0.286097	1.51743

Sumber: Olahan data 2014

Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi : $r = 0,493$
- Koefisien Determinasi : $r^2 = 0.243$
- Persamaan Regresi : $Y = a + bX$
 $Y = 15.445 + 0.901X$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,493$ menunjukkan bahwa pengawasan memiliki hubungan sebesar 49,3 % terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,243$ menunjukkan bahwa variabel disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, 24,3 % dipengaruhi oleh pengawasan, sedangkan sisanya 75,7 % dipengaruhi faktor lain, seperti penghargaan dan hukuman.

Persamaan regresi antara variabel pengawasan dan disiplin kerja adalah $Y = 15.445 + 0.901X$. Hal ini menunjukkan bahwa jika satuan pengawasan meningkat maka satuan disiplin pegawai akan meningkat pula. Begitupula sebaliknya, jika nilai satuan pengawasan menurun maka nilai satuan disiplin akan menurun. Jika pengawasan meningkat 0.901 maka disiplin pegawai akan meningkat sebesar 0.901, sebaliknya jika pengawasan menurun sebesar 0.901 maka disiplin pegawai akan menurun sebesar 0.901. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap Disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

4.6.5 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui diterima atau tidak hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dilakukan analisis data dengan menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya signifikan.
- Jika nilai thitung < ttabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak artinya tidak signifikan.

Tabel 15: Korelasi dan Regresi Linier Sederhana Pengawasan (X) Terhadap Disiplin Pegawai (Y)

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	15.44584383	8.11470975	1.9034376	0.06731	-1.17639	32.06807
X Variable 1	0.901763224	0.30055855	3.0002914	0.005613	0.286097	1.51743

Sumber: Olahan data 2015

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien regresi variable pengawasan (X) terhadap Disiplin (Y) sebesar 3. 000 (t hitung). Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5 % (0.05), derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variable independen sehingga diperoleh $df = 30-1-1 = 28$ dengan nilai t tabel 2.048. Jika t hitung > t tabel

maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil uji t yang dilakukan, diperoleh $3.000 > 2.048$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya hipotesis Terdapat Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado dapat diterima.

4.6.6 Pengaruh Pengawasan (X) Terhadap Disiplin (Y)

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu Pengawasan (X) terhadap Disiplin Pegawai (Y), maka dilakukan pembahasan secara parsial berdasarkan permasalahan hasil analisis dan observasi data yang dilakukan. Dari hasil analisis data diperoleh Koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,243 yang memiliki arti bahwa 24,3 % Disiplin Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado ditentukan oleh Pengawasan sedangkan 75,7% ditentukan oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan mempunyai pengaruh terhadap Disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Peningkatan Pengawasan akan meningkatkan Disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Apabila Pengawasan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado ditingkatkan, Disiplin Pegawai pada Kantor tersebut akan bertambah. Sebaliknya, jika Pengawasan tidak diperhatikan atau tidak ditingkatkan, maka Disiplin Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado akan menurun. Namun, diluar dari pengawasan ada faktor lain yang sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan disiplin pegawai oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan hal tersebut. Misalnya hukuman, penghargaan dan

sebagainya. Pegawai cenderung termotivasi untuk lebih disiplin dengan adanya hukuman ataupun penghargaan atas apa yang telah ia lakukan atau kerjakan. Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, salah satu cara yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar lebih disiplin adalah dengan memberikan surat peringatan kepada pegawai yang sering terlambat, tidak mengikuti aturan dan lain sebagainya diluar norma-norma yang berlaku pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado dan hal ini cukup berhasil karena banyak pegawai yang menjadi lebih disiplin setelah menerima surat teguran. Untuk penghargaan atas prestasi kerja, penulis belum menemukan penghargaan apa yang diberikan sebagai penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis

5.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini di laksanakan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado yang beralamat di Jln. Gunung Klabat Kel. Tanjung Batu Kec. Wanea, Manado, Sulawesi Utara. Berdasarkan data yang di peroleh, di ketahui bahwa jumlah pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah 103 orang. Namun, peneliti hanya mengambil 30 orang pegawai sebagai responden. Melalui data yang ada, diadakan beberapa penggolongan responden yang akan di angkat seperti, penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin, penggolongan responden berdasarkan masa kerja, penggolongan responden berdasarkan umur dan penggolongan responden berdasarkan latar belakang pendidikan.

Tabel 5 : Penggolongan Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	23 orang	76.7 %
Perempuan	7 orang	23.3 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Olahan data 2015

Jika dilihat pada tabel , jumlah responden terkecil adalah pegawai berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 7 orang atau 23.3 % dari total keseluruhan pegawai yang dijadikan responden, di bandingkan pegawai berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 23 orang atau sebesar 76.7 % Kemungkinan hal ini di

karenakan kebanyakan perempuan hanya menjadi Ibu Rumah Tangga. Sedangkan Laki-laki bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga.

Tabel 6: Penggolongan Responden Berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 tahun	7 orang	23.3 %
6 -10 tahun	5 orang	16.7 %
11-15 tahun	5 orang	16.7 %
16-20 tahun	1 orang	3.3 %
21-25 tahun	2 orang	6.7 %
26-30 tahun	3 orang	10 %
> 30 tahun	7 orang	23.3 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Olahan Data 2015

Dari tabel di atas, di temukan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja lebih atau sama dengan 5 tahun memiliki jumlah responden terbanyak. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai yang bekerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado sudah cukup beradaptasi dengan lingkungan kantor yang ada.

Tabel 7: Penggolongan Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi Umur	Jumlah Responden	Persentase
20 – 30 tahun	9 orang	30 %
31 – 40 tahun	7 orang	23.3 %
41 – 50 tahun	4 orang	13.4 %
51 tahun	10 orang	33.3 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber : Olahan Data 2015

Data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado memiliki usia yang produktif untuk bekerja yaitu sebesar 66.7 %. Sedangkan usia yang sudah tidak produktif memiliki presentase lebih sedikit yaitu sebesar 33.3 %.

Tabel 8 : Penggolongan Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	2 orang	6.6 %
SLTA/SMA	8 orang	26.7 %
D1	9 orang	30 %
S1	11 orang	36.7 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Olahan Data 2015

Dari tabel diatas, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan S1, yaitu sebanyak 11 orang atau 36.7 % dari total responden, sedangkan presentase terkecil adalah pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan SMP yaitu sebesar 6.6 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado memiliki kualitas pendidikan yang baik.

5.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistic

Menurut Sugiyono (2009), Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Hasil analisis deskriptif digunakan untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable bebas (X) pengawasan dan variabel terikat (Y) disiplin pegawai dari jawaban responden. Disamping itu akan dijelaskan juga total skor penyebaran data jawaban responden secara keseluruhan untuk variabel bebas (X) pengawasan dan variabel terikat (Y) disiplin pegawai. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 30 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analysis dari Microsoft Excel 2013. Hasil analisis deskriptif statistic disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9 :Deskripsi statistic Variabel X dan Variabel Y

STATISTIK DESKRIPTIF	PENGAWASAN (X)	DISIPLIN (Y)
Mean	26.93333333	39.73333333
Standard Error	0.348834952	0.637764294
Median	27.5	40
Mode	28	37
Standard Deviation	1.910647721	3.493178903
Sample Variance	3.650574713	12.20229885
Kurtosis	-1.276316821	-0.297249045
Skewness	-0.152645446	-0.515152813
Range	6	13
Minimum	24	32
Maximum	30	45
Sum	808	1192
Count	30	30

Sumber: Olahan data 2015

Untuk penjelasan deskriptif statistic penelitian mengenai variabel bebas pengawasan (X) dan variable terikat disiplin (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Pengawasan (X)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 9 diperoleh nilai Maximum 30 dan Minimum 24 atau memiliki Range 6 serta nilai Sample Variance 3.650 dengan nilai Standard Error 0.348. Hal ini menggambarkan bahwa data tentang pengawasan yang diperoleh pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean 26.933 dengan nilai Skewness -0.152 dan nilai Kurtosis -1.276 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data pengawasan (X) disekitar nilai Median 27.5. Hal ini menggambarkan bahwa data tentang pengawasan yang diperoleh pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 1.910.

2. Deskripsi Disiplin (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel diperoleh nilai Maximum 45 dan Minimum 32 atau memiliki Range 13 serta nilai Sample Variance 12.202 dengan nilai Standard Error 0.637. Hal ini menggambarkan bahwa data tentang disiplin pegawai yang diperoleh pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean 39.733 dengan nilai Skewness -0.515 dan nilai Kurtosis -0.297 yang mengarakterisasikan derajat

asimetri dari distribusi data kinerja disekitar nilai Median 40. Hal ini menggambarkan bahwa Disiplin Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 3.493.

3. Total Skor Jawaban

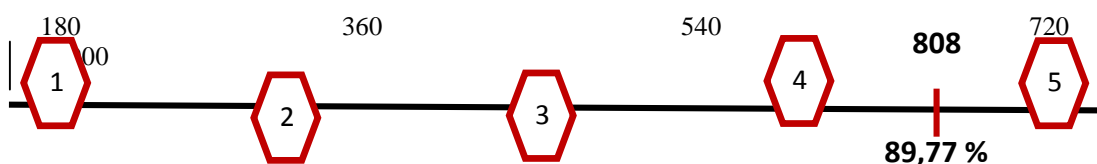
Untuk mengetahui seberapa besar jawaban responden dari masing-masing variabel beserta jawaban setiap instrument dari 30 responden dalam hal ini Pengawasan (X) dan Disiplin (Y) maka peneliti akan mengkaji seberapa, baik total skor dari jawaban responden yang terkait dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1.) Total Skor Pengawasan (X)

Instrumen penelitian untuk variabel pengawasan sebanyak 6 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 6 \times 30 = 900$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 6 dan jumlah responden = 30.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel pengawasan dari 30 responden berjumlah = 808. Dengan demikian pengawasan yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado menurut persepsi 30 responden yaitu = $808 : 900 = 89,77\%$. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 4 : Total Skor Pengawasan (X)



Tidak Baik Kurang Baik Cukup Baik Baik Sangat Baik
sumber: Olahan Data 2015

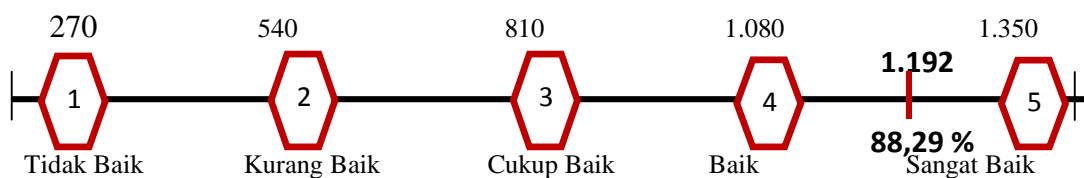
Nilai 808 termasuk dalam kategori “ baik” mendekati ”sangat baik”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden diperoleh nilai sebesar 89,77 % hal ini menunjukkan bahwa menurut pendapat 30 responden yang dijadikan sampel, pengawasan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado sudah baik.

2.) Total Skor Disiplin (Y)

Instrumen penelitian untuk variabel Disiplin sebanyak 9 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 9 \times 30 = 1.350$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 9 dan jumlah responden = 30.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Kinerja dari 30 responden berjumlah = 1.192. Dengan demikian disiplin pegawai menurut persepsi 30 responden itu = $1.192 : 1.350 = 88,29 \%$. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Gambar 5: Total Skor Disiplin (Y)



Sumber : Olahan Data 2015

Nilai 1.192 termasuk dalam kategori "baik". Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden diperoleh nilai sebesar 88,29 % hal ini menunjukkan bahwa menurut 30 responden yang di jadikan sampel, disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado sudah baik.

5.1.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable. Yaitu Pengawasan (X), dan Disiplin (Y) adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)

Untuk jelasnya tentang validitas variabel bebas pengawasan (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan pada tabel berikut:

Tabel 10: Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)

Descriptive Statistics				
Daftar Pertanyaan	N	Stat. Product Moment (r)	Validitas	Ket.
Skor Jawaban X.1	30	0.361	0.657	Valid
Skor Jawaban X.2	30	0.361	0.678	Valid
Skor Jawaban X.3	30	0.361	0.629	Valid
Skor Jawaban X.4	30	0.361	0.532	Valid
Skor Jawaban X.5	30	0.361	0.529	Valid
Skor Jawaban X.6	30	0.361	0.327	Tdk valid

Sumber: Olahan data 2015

Untuk mengukur nilai validitas pengawasan (X) ditentukan dengan melihat nilai $r = 0,05$ dengan jumlah responden 30 responden sehingga nilai $r(0,05, 30)$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,361$. Jika hasil berada di atas $0,361$ maka dianggap butir pernyataan atau instrument sudah valid. Dari 6 item soal yang di ujicobakan terdapat 5 item soal yang valid, yaitu 1, 2, 3, 4, dan 5, Dimana nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Sedangkan 1 item soal lainnya ternyata nilai r hitung kurang dari nilai r tabel ($0,361$), yaitu untuk soal nomor 6 ($0,327$). Sehingga soal nomor 6 dinyatakan tidak valid .

2. Uji Validitas Variabel Disiplin (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel disiplin dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 11 :Uji Validitas Variabel Disiplin (Y)

Descriptive Statistics				
Daftar Pertanyaan	N	Stat. Product Moment (r)	Validitas	Ket.
Skor Jawaban Y.1	30	0.361	0.741	Valid
Skor Jawaban Y.2	30	0.361	0.776	Valid
Skor Jawaban Y.3	30	0.361	0.114	Tdk valid
Skor Jawaban Y.4	30	0.361	0.760	Valid
Skor Jawaban Y.5	30	0.361	0.712	Valid
Skor Jawaban Y.6	30	0.361	0.824	Valid
Skor Jawaban Y.7	30	0.361	0.551	Valid
Skor Jawaban Y.8	30	0.361	0.844	Valid

Skor Jawaban Y.9	30	0.361	0.559	Valid
------------------	----	-------	-------	-------

Sumber: Olahan data 2015

Untuk mengukur nilai validitas Disiplin (Y) ditentukan dengan melihat nilai $r = 0,05$ dengan jumlah responden 30 responden sehingga nilai $r(0,05, 30)$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,361$. Jika hasil berada di atas $0,361$ maka dianggap butir pernyataan atau instrument sudah valid. Dari 9 item soal yang di ujicobakan terdapat 8 item soal yang valid, yaitu 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, dan 9 Dimana nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Sedangkan 1 item soal lainnya ternyata nilai r hitung kurang dari nilai r tabel ($0,361$), yaitu untuk soal nomor 3 ($0,114$). Sehingga soal nomor 3 dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas variable Pengawasan (X) dan Variabel Disiplin (Y), terdapat dua item pernyataan dari masing-masing variabel yang tidak valid yaitu pada variable Pengawasan (X) item pernyataan nomor 6 dan pada variable Disiplin (Y) item pernyataan nomor 3, hal ini disebabkan nilai r hitung $<$ r tabel ($0,361$) yaitu $0,327$ dan $0,114$, sebelum melakukan analisis Reliabilitas, ke dua item pernyataan yang tidak valid dihilangkan yaitu item pernyataan nomor 6 untuk variable pengawasan (X) dan item pernyataan nomor 3 untuk variable disiplin (Y), sehingga dari total keseluruhan item pernyataan (15), kini menjadi 13 item pernyataan saja.

3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Adapun dalam

pengujian reliabilitas menggunakan bantuan data analysis pada Microsoft Excel 2013 dan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X)

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah menggunakan bantuandata analysis pada Microsoft excel 2013, dimana suatu instrument dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan diatas 0,05 (30,0.361) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12: Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X)

	<i>GANJIL</i>	<i>GENAP</i>
GANJIL	1	
GENAP	0.481278	1

Sumber: Olahan data 2015

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, dapat dikatakan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap 5 pernyataan yang diberikan reliable karena hasil data menunjukkan $0,481 > 0,05$ (0,361).

2. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (Y)

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah menggunakan bantuan data analysis pada Microsoft excel 2013 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13: Reliabilitas Variabel Disiplin (Y)

	<i>GANJIL</i>	<i>GENAP</i>
GANJIL	1	
GENAP	0.80426	1

Sumber: Olahan data 2015

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, dapat dikatakan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap 8 item pernyataan yang diberikan reliable karena hasil data menunjukkan $0,804 > 0,05$ (0,361).

5.1.4 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

Disiplin Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya telah di jelaskan variabel-variabel atau faktor-faktor yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk mencari tahu seberapa jauh hubungan antara ke-2 variabel yang diteliti. Regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 30 pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis

dengan bantuan fasilitas Data Analisis Microsoft excel 2013. Dalam penelitian ini, munculah hipotesis: Terdapat Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta Koefisien Determinasi antara Variabel Pengawasan (X) dan Disiplin (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program data analysis microsoft excel 2013 seperti terlihat pada Tabel berikut ini:

Tabel14: Model Summary Korelasi dan Regresi Linier Sederhana Pengawasan (X) Terhadap Disiplin Pegawai (Y)

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.4932332
R Square	0.243279
Adjusted R Square	0.2162533
Standard Error	3.0924929
Observations	30

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	86.08833	86.08833	9.001748	0.005613
Residual	28	267.7783	9.563512		
Total	29	353.8667			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	15.44584383	8.11470975	1.9034376	0.06731	-1.17639	32.06807
X Variable 1	0.901763224	0.30055855	3.0002914	0.005613	0.286097	1.51743

Sumber: Olahan data 2014

Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi : $r = 0,493$
- Koefisien Determinasi : $r^2 = 0,243$
- Persamaan Regresi : $Y = a + bX$

$$Y = 15,445 + 0,901X$$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,493$ menunjukkan bahwa pengawasan memiliki hubungan sebesar 49,3 % terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,243$ menunjukkan bahwa variabel disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, 24,3 % dipengaruhi oleh pengawasan, sedangkan sisanya 75,7 % dipengaruhi faktor lain, seperti penghargaan dan hukuman.

Persamaan regresi antara variabel pengawasan dan disiplin kerja adalah $Y = 15,445 + 0,901X$. Hal ini menunjukkan bahwa jika satuan pengawasan meningkat maka satuan disiplin pegawai akan meningkat pula. Begitu pula sebaliknya, jika nilai satuan pengawasan menurun maka nilai satuan disiplin akan menurun. Jika pengawasan meningkat 0,901 maka disiplin pegawai akan meningkat sebesar 0,901, sebaliknya jika pengawasan menurun sebesar 0,901 maka disiplin pegawai akan menurun sebesar 0,901. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap Disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

5.1.5 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui diterima atau tidak hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dilakukan analisis data dengan menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai thitung \geq ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya signifikan.
- Jika nilai thitung $<$ ttabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak artinya tidak signifikan.

Tabel 15: Korelasi dan Regresi Linier Sederhana Pengawasan (X) Terhadap Disiplin Pegawai (Y)

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
Intercept	15.44584383	8.11470975	1.9034376	0.06731	-1.17639	32.06807
X Variable 1	0.901763224	0.30055855	3.0002914	0.005613	0.286097	1.51743

Sumber: Olahan data 2015

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien regresi variable pengawasan (X) terhadap Disiplin (Y) sebesar 3. 000 (t hitung). Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5 % (0.05), derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variable independen sehingga diperoleh $df = 30-1-1 = 28$ dengan nilai t tabel 2.048. Jika t hitung \geq t tabel

maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil uji t yang dilakukan, diperoleh $3.000 > 2.048$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya hipotesis Terdapat Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado dapat diterima.

5.1.6 Pengaruh Pengawasan (X) Terhadap Disiplin (Y)

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu Pengawasan (X) terhadap Disiplin Pegawai (Y), maka dilakukan pembahasan secara parsial berdasarkan permasalahan hasil analisis dan observasi data yang dilakukan. Data menyebutkan bahwa 24,3 % Disiplin Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado ditentukan oleh Pengawasan sedangkan 75,7% ditentukan oleh faktor lain. Misalnya, hukuman, penghargaan dan sebagainya. pegawai cenderung termotivasi untuk lebih disiplin dengan adanya hukuman ataupun penghargaan atas apa yang telah ia kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan mempunyai pengaruh terhadap Disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Peningkatan Pengawasan akan meningkatkan Disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Apabila Pengawasan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado di tingkatkan, Disiplin Pegawai pada Kantor tersebut akan bertambah. Sebaliknya, jika Pengawasan tidak diperhatikan atau tidak ditingkatkan, maka Disiplin Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado akan menurun.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setiap perusahaan atau instansi tentunya mengarpakan karyawan atau pengawainya memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin merupakan hal yang diperlukan untuk menunjang operasional perusahaan atau instansi. Dalam penelitian pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, peneliti menemukan masalah pada kedisiplinan pegawai, masi saja ada pengawai yang tidak disiplin. Ketidaksiplinan para pegawai dapat dilihat dari tiga hal, yaitu, disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap tanggung jawab, dan disiplin terhadap aturan berpakaian.

Disiplin waktu berkaitan dengan tidak tepatnya waktu pegawai datang maupun pulang kantor. Disiplin peraturan berkaitan dengan patuh tidaknya para pegawai pada aturan yang di buat, sedangkan disiplin terhadap tanggung jawab adalah disiplin yang berkaitan dengan pertanggung jawaban pegawai terhadap tugas atau tanggung jawab yang di percayakan. Disiplin dapat muncul dari dalam diri seseorang, tetapi disiplin juga seringkali harus di dorong oleh sesuatu, seperti pengawasan. Pengawasan di perlukan untuk mendorong seorang pegawai untuk berlaku disiplin, baik disiplin terhadap waktu, peraturan, serta tanggung jawab yang di berikan.

Dalam penelitian dengan judul Hubungan Pengawasan terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado,

diperoleh hasil melalui kuisioner yang dibagikan kepada 30 orang pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado yang di jadikan responden sebagai berikut:

- Terdapat Hubungan (Korelasi) sebesar 49,3 % antara pengawasan terhadap peningkatan disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
- Dari Koefisien Determinasi (R^2), di ketahui disiplin pegawai 24,3 % di pengaruhi oleh pengawasan, sedangkan 75.7 % di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
- Persamaan regresi antara variabel pengawasan dan disiplin pegawai adalah $Y = 15.445 + 0.901X$. Artinya jika pengawasan meningkat 0,901 maka disiplin pegawai akan meningkat sebesar 0,901, sebaliknya jika pengawasan menurun sebesar 0,901 maka disiplin pegawai akan menurun sebesar 0,901.
- Dari hasil uji hipotesis diperoleh bahwa t hitung (3,000) > t tabel (2,048) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya hipotesis Terdapat Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran antara lain sebagai berikut:

- Pengawasan yang pada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado tergolong baik jika di lihat pada total skor nilai interval pengawasan yaitu sebesar 808 (baik), oleh karena itu perlu dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan lagi menjadi sangat baik.

- 24,3 % faktor disiplin pegawai di pengaruhi oleh pengawasan, sedangkan 75,7 % di pengaruhi faktor lain. Oleh karena itu, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado perlu memperhatikan faktor lainnya yang sangat menunjang kedisiplinan pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelo, Jurgen. 2013. *Management 3.0: Memimpin Pengembangan Agile, Mengembangkan Pemimpin Yang Tangkas, Lincah dan Gesit*. Jakarta: Indeks.
- Arikunto. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Cetakan ke satu*. Bandung: Alfabeta.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan ke satu*. Bandung: Alfabeta.
- Djati Julitriarsa dan John Suprihartono. 1998. *Manajemen Umum*. Jakarta: BPFE
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen : Edisi ketujuh jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko Hanni. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H.Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan S.P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-9*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo & Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irmim, Soejitno. 2004. *Hand Out Untuk Mengelolah SDM*. Yogyakarta: Yayasan Seyma Media.
- Kaelan, H. *Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner*. Yogyakarta: Paradigma.
- Kasmadi & Nia Siti Sunaria. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kusuma. A. 1987. *Bahasa Indonesia: Buku Kerja*. Jakarta: Jakarta Yasaguna.
- Manullang. M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM University Press.
- Mustafa Zainal. 1992. *Microstat Untuk Mengolah Data Statistik*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Nanawi Hadari. 1995. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintahan*. Jakarta : Erlangga.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia edisi ke-2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maji.
- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maji.
- Simbolon, Maringan Masry. 2004. *Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Cetakan ke-5 Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujamto. 1989. *Aspek-Aspek Pengawasan Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Supranto. J. 2000. *Satistik Teori dan Aplikasi, edisi ke-6*. Jakarta: Erlangga.
- Supriyanto, Drs. 2009. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, budaya dan Perubahan Organisasi. Cetakan Ke satu*. Bandung: Alfabeta.