

KOMPARATIF KARAKTERISTIK DEMOGRAFIS DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SAMARINDA

Arbarudinsyah, Djoko Setyadi, Asnawati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia

ABSTRACT

The conclusion of this study, there was no difference in employee productivity Tax Office Primary Samarinda visit of age employees Tax Office Primary Samarinda. There was no difference in employee productivity Tax Office Primary Samarinda visit of gender employees Tax Office Primary Samarinda. There was no difference in employee productivity Tax Office Primary Samarinda visit of the marital status of employees of the Tax Office Primary Samarinda. There was no difference in employee productivity Tax Office Primary Samarinda visit of employee education level Tax Office Primary Samarinda.

*Keywords : **Demographic Characteristics and Productivity.***

PENDAHULUAN

Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda yang berjumlah 147 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil mempunyai tingkat pendidikan yang bervariasi dari tingkat SLTA, D1-D3, Sarjana dan pasca sarjana selain itu umur pegawai yang satu bisa berbeda antar satu pegawai dengan pegawai yang lain, sedangkan jenis kelamin pegawai ada yang wanita dan ada yang pria serta ada yang sudah menikah dan belum, dari karakteristik masing-masing individu ini tentu saja dapat berbeda dari segi kemampuan fisiknya, semangat kerjanya keefisiennya dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Komparatif Karakteristik Demografi Dan Produktivitas Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda”

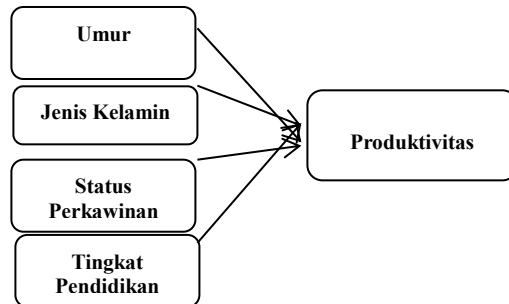
Kerangka Konseptual Dan Pengembangan Model

Sejumlah sifat yang berbeda tersebut menurut Thoha (2004: 29) merupakan karakteristik individual dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi. Dalam suatu organisasi perbedaan individu adalah hal yang biasa. Individu yang berlainan akan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda pula.

Produktivitas adalah sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Pada penelitian terdiri dari dua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas (X) karakteristik demografi dan variabel tidak bebas (Y) yaitu produktivitas, berikut ini adalah gambar atau skema mengenai kerangka pemikiran penelitian :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah dirumuskan maka, untuk memberikan arah bahasan dalam menganalisis permasalahan yang ada, maka pada penelitian ini dirumuskan hipotesisi sebagai berikut :

Diduga ada perbedaan produktivitas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda berdasarkan karakteristik demografinya dilihat dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan tingkat pendidikan.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran indikator atau parameter dalam suatu penelitian yang memungkinkan peneliti mengukur variabel yang diteliti. Dengan kata lain melalui definisi operasional diperoleh gambaran yang jelas tentang apa yang seharusnya diukur dari variabel penelitian.

Dimaksud Karakteristik demografi adalah Sejumlah sifat yang berbeda pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi yang berlainan akan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda pula dengan indikator:

- 1) Usia.
- 2) Jenis kelamin.
- 3) Status Perkawinan.
- 4) Tingkat pendidikan.

Dimaksud Produktivitas adalah sikap mental pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini dengan indikator (Sutrisna, 2009 : 112 – 113), :

- 1) Kemampuan, dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Semangat kerja, pegawai semangat dalam melaksanakan tugas.
- 3) Pengembangan diri, keinginan mengembangkan diri untuk kemajuan instansi.
- 4) Mutu, hasil kerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

5) Efisiensi, pegawai efisiensi dalam bekerja dari segi waktu

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif yang bersumber dari jawaban pegawai terhadap daftar pertanyaan yang dibagikan. Sesuai dengan tujuan penulisan analisis ini, maka data yang diperlukan adalah sebagai berikut :

- 1) Gambaran umum Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda.
- 2) Hasil kuisioner yang dibagikan kepada pegawai.
- 3) Data lain yang menunjang penulisan.

Teknik Pengumpulan Data

Agar dalam penulisan ini dapat memberikan gambaran akan sifat kebenaran secara ilmiah dan dapat diuraikan secara sistematis, maka pengumpulan data dalam penelitian ini melalui :

1) Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)

Penelitian secara langsung ke lapangan atau objek penelitian untuk memperoleh data primer melalui metode kuisioner yaitu pengajuan pertanyaan kepada responden dengan menjawab kuisioner yang telah disediakan.

2) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penulis mengadakan orientasi dari berbagai informasi yang terdapat pada literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah semua pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda yang berjumlah 147 orang tidak termasuk atasan. Jumlah populasi cukup besar sehingga pada penelitian ini Jumlah populasi cukup besar maka dilakukan penarikan sampel dengan menggunakan rumus Slovin yang dikutip oleh Husein Umar (2005 : 287) dengan rumus :

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

Dimana : N Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran karena ketidak telitian = 10 %

n = ukuran sampel

Jadi besarnya sampel yang diteliti adalah

$$n = \frac{147}{1 + 147.0,1^2} = 59,51 \text{ dibulatkan } 60 \text{ sampel}$$

Alat Analisis Dan Pembuktian Hipotesis

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan alat analisis uji beda dengan formulasi sebagai berikut (Agung, 2004 : 109) :

$$(f_0 - f_e)^2$$

$$\chi^2 = \sum \frac{\quad}{f_e}$$

di mana

χ^2 = Nilai chi kuadrat

f_0 = Frekwensi observasi atau jumlah sample yang memilih setiap alternatif.

f_e = Frekwensi yang diharapkan

Selanjutnya untuk mencari nilai frekwensi yang diharapkan dapat digunakan rumusan sebagai berikut:

$$f_e = \frac{\sum \text{sel (baris) (kolom)}}{N}$$

Pembuktian Hipotesis

Jika :

χ^2 hitung $>$ χ^2 tabel maka tidak ada perbedaan signifikan

χ^2 hitung $<$ χ^2 tabel maka terdapat perbedaan yang signifikan

Hasil Penelitian

Data Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian terhadap 60 pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda dapat dilihat pada tabel berikut ini

1. Karakteristik Demografi

Karakteristik demografi terdiri dari 4 indikator yaitu:

a. Usia

Tabel 4.1. Usia

Usia	Frequency	Percent
< 25 tahun	6	10,0
25 – 35 tahun	26	43,3
36 – 45 tahun	21	35,0
> 46 tahun	7	11,7
Total	60	100,0

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada tabel 4.1. menunjukkan ada 6 orang atau 10% pegawai yang berumur lebih rendah dari 25 tahun, 26 orang yang berusia 25 – 35 tahun, 21 orang yang berusia 36 – 45 tahun dan , 7 orang yang berusia lebih 46 tahun

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percent
Pria	34	56,7
Wanita	26	43,3
Total	60	100,0

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada tabel 4.2. menunjukkan ada 34 orang atau 56,7% pegawai yang berjenis kelamin pria dan 26 orang Wanita

c. Status Perkawinan

Tabel 4.3. Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frequency	Percent
Belum Kawin	20	33,3
Kawin	40	66,7
Total	60	100,0

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada tabel 4.3. menunjukkan ada 20 orang atau 33,3% pegawai yang belum menikah dan 40 orang yang sudah menikah

d. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4. Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frequency	Percent
SLTA	7	11,7
Diploma (D1,D2 dan D3)	29	48,3
Sarjana (S1)	20	33,3
S2	4	6,7
Total	60	100,0

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada tabel 4.4. menunjukkan ada 7 orang atau 11,7% pegawai yang berpendidikan setara SLTA, 29 orang atau 48,3% berpendidikan D1,D2 dan D3, 20 orang atau 33,3% Sarjana dan 4 orang atau 6,7% berpendidikan S2

2. Produktivitas

Produktivitas terdiri dari 5 indikator yaitu:

a. Kemampuan

Tabel 4.5. Kemampuan

Kemampuan	Frequency	Percent
Kurang Mampu	3	5,0
Cukup Mampu	24	40,0
Mampu	31	51,7
Sangat Mampu	2	3,3
Total	60	100,0

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada tabel 4.5. menunjukkan ada 3 orang atau 5% pegawai yang menyatakan kurang mampu , 24 orang atau 40% menyatakan cukup mampu, 31 orang atau 51,7 menyatakan mampu dan 2 orang atau 3,3% menyatakan sangat mampu.

b. Semangat Kerja

Tabel 4.6 Semangat

Semangat	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup bersemangat	40	66,7	66,7	66,7
Bersemangat	17	28,3	28,3	95,0
Sangat bersemangat	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada tabel 4.5. menunjukkan ada 40 orang atau 66,7% pegawai yang menyatakan mempunyai semangat kerja yang cukup tinggi , 17 orang atau 28,3% menyatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan 3 orang atau 5,0% menyatakan mempunyai semangat kerja yang sangat tinggi.

c. Pengembangan Diri

Tabel 4.7 Pengembangan Diri

Pengembangan Diri	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Berkeinginan	35	58,3	58,3	58,3
Berkeinginan	22	36,7	36,7	95,0
Sangat Berkeinginan	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada tabel 4.7. menunjukkan ada 35 orang atau 58,3% pegawai yang menyatakan cukup berkeinginan untuk mengembangkan , 22 orang atau 36,7% menyatakan berkeinginan untuk mengembangkan dan 3 orang atau 5% menyatakan sangat berkeinginan untuk mengembangkan

d. Hasil Kerja

Tabel 4.8 Mutu

Mutu	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup sesuai	26	43,3	43,3	43,3
Sesuai	28	46,7	46,7	90,0
Sangat sesuai	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada tabel 4.8. menunjukkan ada 26 orang atau 43,3% pegawai yang menyatakan cukup sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan, 28 orang atau 46,7% menyatakan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan, 6 orang atau 10,0% menyatakan sangat sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

e. Efisiensi

Tabel 4.9 Efisien

Efisien	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup efisien	31	51,7	51,7	51,7
Efisien	23	38,3	38,3	90,0
Sangat efisien	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada tabel 4.9. menunjukkan ada 31 orang atau 51,7% pegawai yang menyatakan cukup efisien dalam bekerja, 23 orang atau 38,3% menyatakan efisien dalam bekerja, 6 orang atau 10% menyatakan sangat efisien dalam bekerja.

4.2. Analisis

Alat analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan alat analisis uji beda dengan formulasi sebagai berikut (Agung, 2004 : 109) :

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

di mana

χ^2 = Nilai chi kuadrat

f_0 = Frekwensi observasi atau jumlah sample yang memilih setiap alternatif.

f_e = Frekwensi yang diharapkan

Frekwensi observasi dari usia pegawai dengan kemampuan pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Observasi Antara Usia Dan Kemampuan

Kemampuan	Kurang Mampu	Setuju Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
Usia					
< 25 tahun	0	3	3	0	6
25 – 35 tahun	2	9	13	2	26
36 – 45 tahun	1	8	12	0	21
> 46 tahun	0	4	3	0	7
Total	3	24	31	2	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk mengitung frekwensi observasi dari usia pegawai dengan kemampuan pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(6 \times 3) : 60 = 0,3$.

demikian untuk kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Frekwensi Yang Diharapkan Antara Usia Dan Kemampuan

Kemampuan \ Usia	Kurang Mampu	Setuju Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
< 25 tahun	0,3	2,4	3,1	0,2	6
25 – 35 tahun	1,3	10,4	13,4	0,9	26
36 – 45 tahun	1,1	8,4	10,9	0,7	21
> 46 tahun	0,4	2,8	3,6	0,2	7
Total	3	24	31	2	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Setelah nilai ekspektasi diketahui, maka sudah dapat diketahui apakah ada perbedaan kemampuan responden dilihat dari usianya dengan menggunakan formula :

$$\chi^2 = \sum [(O_{ij} - E_{ij})^2 / E_{ij}]$$

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((0 - 0,3)^2 : 0,3) + ((2 - 1,3)^2 : 1,3) + ((1 - 1,1)^2 : 1,61) + ((0 - 0,4)^2 : 0,4) + ((3 - 2,4)^2 : 2,4) + ((9 - 10,4)^2 : 10,4) + ((8 - 8,4)^2 : 8,4) + ((4 - 2,8)^2 : 2,8) + ((3 - 3,1)^2 : 3,1) + ((13 - 13,4)^2 : 13,4) + ((12 - 10,9)^2 : 10,9) + ((3 - 3,6)^2 : 3,6) + ((0 - 0,2)^2 : 0,2) + ((2 - 0,9)^2 : 0,9) + ((0 - 0,7)^2 : 0,7) + ((0 - 0,2)^2 : 0,2) = 4,761$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka nilai chi square antara usia dengan kemampuan pegawai sebesar 4,761 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (4-1) = 9$ diperoleh nilai 3,323 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari usia pegawai dengan semangat pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Observasi Antara Usia Dan Semangat

Semangat \ Usia	Cukup Semangat	Semangat	Sangat Semangat	Total
< 25 tahun	4	2	0	6
25 – 35 tahun	16	6	1	26
36 – 45 tahun	12	7	2	21
> 46 tahun	5	2	0	7
Total	40	17	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari usia pegawai dengan Semangat pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(6 \times 3) : 60 = 0,3$.

demikian untuk kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Frekwensi Yang Diharapkan Antara Usia Dan Semangat

Semangat \ Usia	Cukup Semangat	Semangat	Sangat Semangat	Total
< 25 tahun	4	1,7	0,3	6
25 – 35 tahun	17,3	7,4	1,3	26
36 – 45 tahun	14	6	1,1	21
> 46 tahun	4,7	2	0,4	7
Total	40	17	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((4 - 4)^2 : 4) + ((16 - 17,3)^2 : 17,3) + ((12 - 14)^2 : 14) + ((5 - 4,7)^2 : 4,7) + ((2 - 1,7)^2 : 1,7) + ((6 - 7,4)^2 : 7,4) + ((7 - 8)^2 : 6) + ((4 - 2)^2 : 2) + ((2 - 0,3)^2 : 0,3) + ((0 - 1,3)^2 : 1,3) + ((2 - 1,1)^2 : 1,1) + ((0 - 0,4)^2 : 0,4) = 2,540$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka nilai chi square antara usia dengan Semangat pegawai sebesar 2,540 dengan jika diandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,635 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari usia pegawai dengan pengembangan diri pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Observasi Antara Usia Dan Pengembangan Diri

Pengembangan \ Usia	Cukup Ingin	Ingin	Sangat Ingin	Total
< 25 tahun	3	3	0	6
25 – 35 tahun	16	9	1	26
36 – 45 tahun	11	9	1	21
> 46 tahun	5	1	1	7
Total	35	22	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari usia pegawai dengan pengembangan diri pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(6 \times 35) : 60 = 2,4$. demikian untuk kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut::

Tabel 4.15 Frekwensi Yang Diharapkan Antara Usia Dan Pengembangan Diri

Pengembangan Usia	Cukup Ingin	Ingin	Sangat Ingin	Total
< 25 tahun	2,4	3,1	0,2	6
25 – 35 tahun	10,4	13,4	0,9	26
36 – 45 tahun	8,4	10,9	0,7	21
> 46 tahun	2,8	3,6	0,2	7
Total	24	31	2	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((3 - 2,4)^2 : 2,4) + ((16 - 10,4)^2 : 10,4) + ((11 - 8,4)^2 : 8,4) + ((5 - 2,8)^2 : 2,8) + ((3 - 3,1)^2 : 3,1) + ((9 - 13,4)^2 : 13,4) + ((9 - 10,9)^2 : 10,9) + ((1 - 3,6)^2 : 3,6) + ((0 - 0,2)^2 : 0,2) + ((1 - 0,9)^2 : 0,9) + ((1 - 0,7)^2 : 0,7) + ((1 - 0,2)^2 : 0,2) = 3,526$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka nilai chi square antara usia dengan pengembangan diri pegawai sebesar 3,526 dengan jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,365 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari usia pegawai dengan standar mutu pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Observasi Antara Usia Dan standar mutu

Mutu Usia	Cukup Efisien	Efisien	Sangat Efisien	Total
< 25 tahun	2	3	1	6
25 – 35 tahun	14	11	1	26
36 – 45 tahun	8	11	2	21
> 46 tahun	2	3	2	7
Total	26	28	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari usia pegawai dengan standar mutu pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(6 \times 26) : 60 = 2,6$. demikian untiui kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut::

Tabel 4.17 Frekwensi Yang Diharapkan Antara Usia Dan standar mutu

Mutu Usia	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai	Total
< 25 tahun	2,6	2,8	0,6	6
25 – 35 tahun	11,3	12,1	0,6	26

36 – 45 tahun	9,1	9,8	2,1	21
> 46 tahun	3	3,3	0,7	7
Total	26	28	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((2 - 2,6)^2 : 2,6) + ((14 - 11,3)^2 : 11,3) + ((8 - 9,1)^2 : 9,1) + ((2 - 3)^2 : 3) + ((3 - 2,8)^2 : 2,8) + ((11 - 12,1)^2 : 12,1) + ((11 - 9,8)^2 : 9,8) + ((3 - 3,3)^2 : 3,3) + ((1 - 0,6)^2 : 0,6) + ((1 - 0,6)^2 : 0,6) + ((2 - 2,1)^2 : 2,1) + ((2 - 0,7)^2 : 0,7) = 5,246$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka nilai chi square antara usia dengan standar mutu pegawai sebesar 5,246 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,635 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan efisiensi pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(6 \times 3) : 60 = 0,3$. demikian untui kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.18 Observasi Antara Usia Dan efisiensi

Usia \ Efisien	Cukup efisiensi	Efisiensi	Sangat efisiensi	Total
< 25 tahun	4	0	2	6
25 – 35 tahun	14	12	0	26
36 – 45 tahun	10	8	3	21
> 46 tahun	3	3	1	7
Total	31	23	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari usia pegawai dengan efisiensi pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(6 \times 31) : 60 = 3,1$. demikian untui kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Frekwensi Yang Diharapkan Antara Usia Dan efisiensi

Usia \ Efisien	Cukup efisiensi	Efisiensi	Sangat efisiensi	Total
< 25 tahun	3,1	2,3	0,6	6
25 – 35 tahun	13,3	10,0	2,6	26
36 – 45 tahun	10,9	8,1	2,1	21
> 46 tahun	3,6	2,7	0,7	7
Total	31	23	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((4 - 3,1)^2 : 3,1) + ((14 - 13,3)^2 : 13,3) + ((10 - 10,9)^2 : 10,9) + ((3 - 3,6)^2 : 3,6) + ((0 - 2,3)^2 : 2,3) + ((12 - 10)^2 : 10) + ((8 - 8,1)^2 : 8,1) + ((3 - 2,7)^2 : 2,7) + ((2 - 0,6)^2 : 0,6) + ((0 - 2,6)^2 : 2,6) + ((3 - 2,1)^2 : 2,1) + ((1 - 0,7)^2 : 0,7) = 9,590$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka nilai chi square antara usia dengan efisiensi pegawai sebesar 9,590 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,635 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan kemampuan pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Observasi Antara jenis kelamin Dan Kemampuan

Kemampuan \ Jenis Kelamin	Kurang Mampu	Cukup Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
Pria	1	12	20	1	34
Wanita	2	12	11	1	26
Total	3	24	31	2	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan kemampuan pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) : N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(3 \times 34) : 60 = 0,7$. demikian untuk kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Frekwensi Yang Diharapkan Antara jenis kelamin Dan Kemampuan

Kemampuan \ Jenis Kelamin	Kurang Mampu	Setuju Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
Pria	0,7	13,6	17,6	1,1	34
Wanita	1,3	10,4	13,4	0,9	26
Total	3	24	31	2	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((1 - 0,7)^2 : 0,7) + ((2 - 1,3)^2 : 1,3) + ((12 - 13,6)^2 : 13,6) + ((12 - 10,4)^2 : 10,4) + ((20 - 17,6)^2 : 17,6) + ((11 - 13,4)^2 : 13,4) + ((1 - 1,1)^2 : 1,1) + ((1 - 0,9)^2 : 0,9) = 1,914$$

maka nilai chi square antara jenis kelamin dengan kemampuan pegawai sebesar 1,914 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (2-1) = 3$ diperoleh nilai 0,352 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan semangat pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22 Observasi Antara jenis kelamin Dan Semangat

Jenis Kelamin \ Semangat	Cukup Semangat	Semangat	Sangat Semangat	Total
Pria	20	11	3	34
Wanita	20	6	0	26
Total	40	17	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan Semangat pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(34 \times 40) : 60 = 22,2$. demikian untui kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Frekwensi Yang Diharapkan Antara jenis kelamin Dan Semangat

Jenis Kelamin \ Semangat	Cukup Semangat	Semangat	Sangat Semangat	Total
Pria	22,2	9,6	1,7	34
Wanita	17,3	7,4	1,3	26
Total	40	17	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((20 - 22,2)^2 : 22,2) + ((20 - 17,3)^2 : 17,3) + ((11 - 9,6)^2 : 9,6) + ((6 - 7,4)^2 : 7,4) + ((3 - 1,7)^2 : 1,7) + ((0 - 1,3)^2 : 1,3) = 2,540$$

maka nilai chi square antara jenis kelamin dengan Semangat pegawai sebesar 2,540 dengan jika diandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan pengembangan diri pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24 Observasi Antara jenis kelamin Dan Pengembangan Diri

Jenis Kelamin \ Pengembangan	Cukup Ingin	Ingin	Sangat Ingin	Total
Pria	20	12	2	34
Wanita	15	10	1	26
Total	35	22	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan

pengembangan diri pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara Σ sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(34 \times 35) : 60 = 19,8$. demikian untui kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.25 Frekwensi Yang Diharapkan Antara jenis kelamin Dan Pengembangan Diri

Pengembangan Jenis Kelamin	Cukup Ingin	Ingin	Sangat Ingin	Total
Pria	19,8	12,5	1,7	34
Wanita	15,2	9,5	1,3	26
Total	24	31	2	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((20 - 19,8)^2 : 19,8) + ((15 - 15,2)^2 : 15,2) + ((12 - 12,5)^2 : 12,2) + ((10 - 9,5)^2 : 9,5) + ((1 - 1,7)^2 : 1,7) + ((2 - 1,3)^2 : 1,3) = 0,166$$

maka nilai chi square antara usia dengan pengembangan diri pegawai sebesar 0,166 dengan jika diandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan standar mutu pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara Σ sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(6 \times 3) : 60 = 0,3$. demikian untui kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.26 Observasi Antara jenis kelamin Dan standar mutu

Mutu	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai	Total
Jenis Kelamin				
Pria	13	16	5	34
Wanita	13	12	1	26
Total	26	28	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan standar mutu pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara Σ sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(34 \times 26) : 60 = 14,7$. demikian untui kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.27 Frekwensi Yang Diharapkan Antara jenis kelamin Dan standar mutu

Mutu \ Jenis Kelamin	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai	Total
Pria	14,7	15,9	3,4	34
Wanita	11,3	12,1	2,6	26
Total	26	28	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((13 - 14,7)^2 : 14,7) + ((13 - 11,3)^2 : 11,3) + ((16 - 15,9)^2 : 15,9) + ((12 - 12,1)^2 : 12,1) + ((5 - 3,4)^2 : 3,4) + ((1 - 2,6)^2 : 2,6) = 2,211$$

maka nilai chi square antara jenis kelamin dengan standar mutu pegawai sebesar 2,211 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan efisiensi pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28 Observasi Antara jenis kelamin Dan efisiensi

Efisien \ Jenis Kelamin	Cukup efisiensi	Efisiensi	Sangat efisiensi	Total
Pria	15	14	5	34
Wanita	16	9	1	26
Total	31	23	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan efisiensi pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(6 \times 31) : 60 = 17,6$. demikian untuk kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.29 Frekwensi Yang Diharapkan Antara jenis kelamin Dan efisiensi

Efisien \ Jenis Kelamin	Cukup efisiensi	Efisiensi	Sangat efisiensi	Total
Pria	17,6	13	3,4	6
Wanita	13,3	10,0	2,6	26
Total	31	23	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((15 - 17,6)^2 : 17,6) + ((16 - 13,3)^2 : 13,3) + ((14 - 13)^2 : 13) + ((9 -$$

$$10)^2 : 10) + ((5 - 3,4)^2 : 3,4) + ((1 - 2,6)^2 : 2,6) = 2,768$$

maka nilai chi square antara jenis kelamin dengan efisiensi pegawai sebesar 2,768 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari status kawin pegawai dengan kemampuan pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30 Observasi Antara status kawin Dan Kemampuan

Kemampuan \ Status Kawin	Kurang Mampu	Setuju Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
Belum Kawin	0	8	11	1	20
Kawin	3	16	20	1	40
Total	3	24	31	2	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari status kawin pegawai dengan kemampuan pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(20 \times 3) : 60 = 1$. demikian untuk kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.31 Frekwensi Yang Diharapkan Antara status kawin Dan Kemampuan

Kemampuan \ Status Kawin	Kurang Mampu	Setuju Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
Belum Kawin	1	8	10,3	0,7	20
Kawin	2	16	20,7	1,3	40
Total	3	24	31	2	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((0 - 1)^2 : 1) + ((3 - 2)^2 : 2) + ((8 - 8)^2 : 8) + ((16 - 16)^2 : 16) + ((11 - 10,3)^2 : 10,3) + ((20 - 20,7)^2 : 20,7) + ((1 - 0,7)^2 : 0,7) + ((1 - 1,3)^2 : 1,3) = 1,816$$

maka nilai chi square antara status kawin dengan kemampuan pegawai sebesar 1,816 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (2-1) = 3$ diperoleh nilai 0,352 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari status kawin pegawai dengan semangat pegawai

yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.32 Observasi Antara status kawin Dan Semangat

Semangat Status Kawin	Cukup Semangat	Semangat	Sangat Semangat	Total
Belum Kawin	17	7	1	20
Kawin	28	10	2	40
Total	40	17	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari status kawin pegawai dengan Semangat pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(20 \times 40) : 60 = 13,3$. demikian untui kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.33 Frekwensi Yang Diharapkan Antara status kawin Dan Semangat

Semangat Status Kawin	Cukup Semangat	Semangat	Sangat Semangat	Total
Belum Kawin	13,3	5,7	1	20
Kawin	26,7	11,3	2	40
Total	40	17	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((17 - 13,3)^2 : 13,3) + ((28 - 26,7)^2 : 26,7) + ((7 - 5,7)^2 : 5,7) + ((10 - 11,3)^2 : 11,3) + ((1 - 1)^2 : 1) + ((2 - 2)^2 : 2) = 0,671$$

maka nilai chi square antara status kawin dengan Semangat pegawai sebesar 0,671 dengan jika diandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari status kawin pegawai dengan pengembangan diri pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.34 Observasi Antara status kawin Dan Pengembangan Diri

Pengembangan Status Kawin	Cukup Ingin	Ingin	Sangat Ingin	Total
Belum Kawin	13	6	1	20
Kawin	22	16	2	40
Total	35	22	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari status kawin pegawai dengan pengembangan diri pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara :

$(35 \times 20) : 60 = 11,7$. demikian untai kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.35 Frekwensi Yang Diharapkan Antara status kawin Dan Pengembangan Diri

Pengembangan Status Kawin	Cukup Ingin	Ingin	Sangat Ingin	Total
Belum Kawin	11,7	7,3	1	20
Kawin	23,3	14,7	2	40
Total	35	22	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((13 - 11,7)^2 : 11,7) + ((22 - 23,3)^2 : 23,3) + ((6 - 7,3)^2 : 7,3) + ((16 - 14,7)^2 : 14,7) + ((1 - 1)^2 : 1) + ((2 - 2)^2 : 2) = 0,592$$

maka nilai chi square antara usia dengan pengembangan diri pegawai sebesar 0,592 dengan jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari status kawin pegawai dengan standar mutu pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36 Observasi Antara status kawin Dan standar mutu

Mutu Status Kawin	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai	Total
Belum Kawin	6	13	1	20
Kawin	20	15	5	40
Total	26	28	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari status kawin pegawai dengan standar mutu pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(26 \times 20) : 60 = 0,3$. demikian untai kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.37 Frekwensi Yang Diharapkan Antara status kawin Dan standar mutu

Mutu Status Kawin	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai	Total
Belum Kawin	8,7	9,3	2	20
Kawin	17,3	18,7	4	40

Total	26	28	6	60
-------	----	----	---	----

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((6 - 8,7)^2 : 8,7) + ((20 - 17,3)^2 : 17,3) + ((13 - 9,3)^2 : 9,3) + ((15 - 18,7)^2 : 18,7) + ((1 - 2)^2 : 2) + ((5 - 4)^2 : 4) = 4,141$$

maka nilai chi square antara status kawin dengan standar mutu pegawai sebesar 4,141 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari status kawin pegawai dengan efisiensi pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38 Observasi Antara status kawin Dan efisiensi

Status Kawin \ Efisien	Cukup efisiensi	Efisiensi	Sangat efisiensi	Total
Belum Kawin	7	10	3	20
Kawin	24	13	3	40
Total	31	23	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari status kawin pegawai dengan efisiensi pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(20 \times 31) : 60 = 10,3$. demikian untui kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.39 Frekwensi Yang Diharapkan Antara status kawin Dan efisiensi

Status Kawin \ Efisien	Cukup efisiensi	Efisiensi	Sangat efisiensi	Total
Belum Kawin	10,3	7,7	2	20
Kawin	20,7	15,3	4	40
Total	31	23	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((7 - 10,3)^2 : 10,3) + ((24 - 20,7)^2 : 20,7) + ((10 - 7,7)^2 : 7,7) + ((13 - 15,3)^2 : 15,3) + ((3 - 2)^2 : 2) + ((3 - 4)^2 : 4) = 3,428$$

maka nilai chi square antara status kawin dengan efisiensi pegawai sebesar 3,428 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari usia pegawai dengan kemampuan pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40 Observasi Antara Pendidikan Dan Kemampuan

Kemampuan \ Pendidikan	Kurang Mampu	Cukup Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
SLTA	2	1	4	0	7
Diploma (D1,D2 dan D3)	1	14	12	2	29
Sarjana (S1)	1	8	12	0	20
S2	0	0	4	0	4
Total	3	24	31	2	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari pendidikan pegawai dengan kemampuan pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(3 \times 7) : 60 = 0,3$. demikian untui kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.41 Frekwensi Yang Diharapkan Antara Pendidikan Dan Kemampuan

Kemampuan \ Pendidikan	Kurang Mampu	Cukup Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
SLTA	0,4	2,8	3,6	0,2	7
Diploma (D1,D2 dan D3)	1,5	11,5	15	1	29
Sarjana (S1)	1	8	10,3	0,7	20
S2	0,2	1,6	2,1	0,1	4
Total	3	24	31	2	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((2 - 0,4)^2 : 0,4) + ((1 - 1,5)^2 : 1,5,7) + ((1 - 1)^2 : 1) + ((0 - 0,2)^2 : 0,2) + ((1 - 2,8)^2 : 2,8) + ((14 - 11,5)^2 : 11,5) + ((8 - 8)^2 : 8) + ((0 - 1,6)^2 : 1,6) + ((4 - 3,6)^2 : 3,6) + ((12 - 15)^2 : 15) + ((12 - 10,3)^2 : 10,3) + ((4 - 2,1)^2 : 2,1) + ((0 - 0,2)^2 : 0,2) + ((2 - 1)^2 : 1) + ((0 - 0,7)^2 : 0,7) + ((0 - 0,1)^2 : 0,1) = 17,121$$

maka nilai chi square antara pendidikan dengan kemampuan pegawai sebesar 17,121 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (4-1) = 9$ diperoleh nilai 3,323 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari pendidikan pegawai dengan semangat pegawai yang

memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.42 Observasi Antara Pendidikan Dan Semangat

Semangat \ Pendidikan	Setuju Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
SLTA	3	3	1	7
Diploma (D1,D2 dan D3)	21	8	0	29
Sarjana (S1)	14	4	2	20
S2	2	3	0	4
Total	40	17	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari pendidikan pegawai dengan Semangat pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(40 \times 7) : 60 = 4,7$. demikian untui kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.43 Frekwensi Yang Diharapkan Antara Pendidikan Dan Semangat

Semangat \ Pendidikan	Setuju Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
SLTA	4,7	2	0,3	7
Diploma (D1,D2 dan D3)	19,3	8,2	1,5	29
Sarjana (S1)	13,3	5,7	1	20
S2	2,7	1,1	0,2	4
Total	40	17	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((3 - 4,7)^2 : 4,7) + ((21 - 19,3)^2 : 19,3) + ((14 - 13,3)^2 : 13,3) + ((2 - 2,7)^2 : 2,7) + ((3 - 2)^2 : 2) + ((8 - 8,2)^2 : 8,2) + ((4 - 5,7)^2 : 5,7) + ((3 - 1,1)^2 : 1,1) + ((1 - 0,3)^2 : 0,3) + ((0 - 1,5)^2 : 1,5) + ((2 - 1)^2 : 1) + ((0 - 0,2)^2 : 0,2) = 6,476$$

maka nilai chi square antara pendidikan dengan Semangat pegawai sebesar 6,476 dengan jika diandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,635 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari pendidikan pegawai dengan pengembangan diri pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.44 Observasi Antara Pendidikan Dan Pengembangan Diri

Penembangan / Pendidikan	Setuju Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
SLTA	2	3	2	7
Diploma (D1,D2 dan D3)	17	11	1	29
Sarjana (S1)	13	7	0	20
S2	3	1	0	4
Total	35	22	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari pendidikan pegawai dengan pengembangan diri pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(7 \times 35) : 60 = 4,1$. demikian untui kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.45 Frekwensi Yang Diharapkan Antara Pendidikan Dan Pengembangan Diri

Pengembangan / Pendidikan	Setuju Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
SLTA	4,1	2,6	0,3	7
Diploma (D1,D2 dan D3)	16,9	10,6	1,5	29
Sarjana (S1)	11,7	7,3	1	20
S2	2,3	1,5	0,2	4
Total	35	22	3	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$\begin{aligned}
 & ((2 - 4,1)^2 : 4,1) + ((17 - 16,9)^2 : 16,9) + ((13 - 11,7)^2 : 11,7) + ((3 - 2,3)^2 : 2,3) \\
 & + ((3 - 2,6)^2 : 2,6) + ((11 - 10,6)^2 : 10,6) + ((7 - 7,3)^2 : 7,3) + ((1 - 1,5)^2 : 1,5) \\
 & + ((2 - 0,3)^2 : 0,3) + ((1 - 1,5)^2 : 1,5) + ((0 - 1)^2 : 1) + ((0 - 0,2)^2 : 0,2) \\
 & = 10,774
 \end{aligned}$$

maka nilai chi square antara pendidikan dengan pengembangan diri pegawai sebesar 10,774 dengan jika diandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,365 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan standar mutu pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Untuk menghitung frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan

standar mutu pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(7 \times 26) : 60 = 3$.Demikian untuk kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.47 Frekwensi Yang Diharapkan Antara Pendidikan Dan standar mutu

Mutu \ Pendidikan	Setuju Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
SLTA	3	3,3	0,7	7
Diploma (D1,D2 dan D3)	12,6	13,5	2,9	29
Sarjana (S1)	8,7	9,3	2	20
S2	1,7	1,9	0,4	4
Total	26	28	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$((3 - 3)^2 : 3) + ((16 - 12,6)^2 : 12,6) + ((7 - 8,7)^2 : 8,7) + ((0 - 1,7)^2 : 1,7) + ((3 - 3,3)^2 : 3,3) + ((10 - 13,5)^2 : 13,5) + ((11 - 9,3)^2 : 9,3) + ((4 - 1,9)^2 : 1,9) + ((1 - 0,7)^2 : 0,7) + ((3 - 2,9)^2 : 2,9) + ((2 - 2)^2 : 2) + ((0 - 0,4)^2 : 0,4) = 7,204$$

maka nilai chi square antara pendidikan dengan standar mutu pegawai sebesar 7,204 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,635 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

Frekwensi observasi dari jenis kelamin pegawai dengan efisiensi pegawai yang memilih setiap alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.48 Observasi Antara Pendidikan Dan efisiensi

Efisien \ Pendidikan	Setuju Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
SLTA	3	4	0	7
Diploma (D1,D2 dan D3)	17	11	1	29
Sarjana (S1)	10	7	3	20
S2	1	1	2	4
Total	31	23	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Untuk menghitung frekwensi observasi dari pendidikan pegawai dengan efisiensi pegawai yang memilih setiap alternatif dihitung dengan cara \sum sel (baris) (kolom) :N, Untuk baris pertama kolom pertama dihitung dengan cara : $(7 \times 31) : 60$

= 3,6 . demikian untuk kolom dan baris berikutnya sehingga didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.49 Frekwensi Yang Diharapkan Antara Pendidikan Dan efisiensi

Pendidikan \ Efisien	Setuju Mampu	Mampu	Sangat Mampu	Total
SLTA	3,6	2,7	0,7	7
Diploma (D1,D2 dan D3)	15	11,1	2,9	29
Sarjana (S1)	10,3	7,7	2,0	20
S2	2,1	1,5	0,4	4
Total	31	23	6	60

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas Nilai chi kuadrat hitungnya adalah :

$$\begin{aligned}
 & ((3 - 3,6)^2 : 3,6) + ((17 - 15)^2 : 15) + ((10 - 10,3)^2 : 10,3) + ((1 - 2,1)^2 : 2,1) \\
 & + ((4 - 2,7)^2 : 2,7) + ((11 - 11,1)^2 : 11,1) + ((7 - 7,7)^2 : 7,7) + ((1 - 1,5)^2 : 1,5) \\
 & + ((0 - 0,7)^2 : 0,7) + ((1 - 2,9)^2 : 2,9) + ((3 - 2)^2 : 2) + ((2 - 0,4)^2 : 0,4) = 10,673
 \end{aligned}$$

maka nilai chi square antara pendidikan dengan efisiensi pegawai sebesar 10,673 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,635 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel.

PEMBAHASAN

Perbedaan Produktivitas Pegawai Dilihat Dari Usia

Hasil penelitian menunjukkan nilai chi square antara usia dengan kemampuan pegawai sebesar 4,761 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (4-1) = 9$ diperoleh nilai 3,323 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan semangat kerja pegawai dilihat dari usianya, nilai chi square antara usia dengan Semangat pegawai sebesar 2,540 dengan jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,635 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan antara usia dengan semangat kerja pegawai, nilai chi square antara usia dengan pengembangan diri pegawai sebesar 3,526 dengan jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,365 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan pengembangan diri pegawai pengembangan diri pegawai dengan usia, nilai chi square antara usia dengan standar mutu pegawai sebesar 5,246 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,635 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti

tidak ada perbedaan mutu pegawai dilihat dari usia, dan tidak ada perbedaan efisiensi pegawai dilihat dari usia. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada perbedaan produktivitas pegawai dilihat dari usia, ditolak.

Perbedaan Produktivitas Pegawai Dilihat Dari Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan nilai chi square antara jenis kelamin dengan kemampuan pegawai sebesar 1,914 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (2-1) = 3$ diperoleh nilai 0,352 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan semangat kerja pegawai dilihat dari jenis kelaminnya, nilai chi square antara jenis kelamin dengan Semangat pegawai sebesar 2,540 dengan jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan antara jenis kelamin dengan semangat kerja pegawai, nilai chi square antara usia dengan pengembangan diri pegawai sebesar 0,166 dengan jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan pengembangan diri pegawai pengembangan diri pegawai dengan jenis kelaminnya, nilai chi square antara jenis kelamin dengan standar mutu pegawai sebesar 2,211 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan mutu pegawai dilihat dari jenis kelaminnya, dan tidak ada perbedaan efisiensi pegawai dilihat dari usia. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada perbedaan produktivitas pegawai dilihat dari jenis kelamin, ditolak.

Perbedaan Produktivitas Pegawai Dilihat Dari Status Perkawinan

Hasil penelitian menunjukkan nilai chi square antara status kawin dengan kemampuan pegawai sebesar 1,816 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (2-1) = 3$ diperoleh nilai 0,352 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan kemampuan pegawai dilihat dari status perkawinan, nilai chi square antara status kawin dengan Semangat pegawai sebesar 0,671 dengan jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan antara status perkawinan dengan semangat kerja pegawai, maka nilai chi square antara usia dengan pengembangan diri pegawai sebesar 0,592 dengan jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan pengembangan diri pegawai pengembangan diri pegawai dengan status perkawinan, nilai chi square antara status kawin dengan standar mutu pegawai sebesar 4,141 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti

tidak ada perbedaan mutu pegawai dilihat dari status perkawinan, dan nilai chi square antara status kawin dengan efisiensi pegawai sebesar 3,428 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (3-1) \times (2-1) = 2$ diperoleh nilai 0,103 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan efisiensi pegawai dilihat dari status perkawinan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada perbedaan produktivitas pegawai dilihat dari status perkawinan, ditolak.

Perbedaan Produktivitas Pegawai Dilihat Dari Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan nilai chi square antara pendidikan dengan kemampuan pegawai sebesar 17,121 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (4-1) = 9$ diperoleh nilai 3,323 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan semangat kerja pegawai dilihat dari pendidikan, chi square antara pendidikan dengan Semangat pegawai sebesar 6,476 dengan jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,635 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan antara pendidikan dengan semangat kerja pegawai, maka nilai chi square antara pendidikan dengan pengembangan diri pegawai sebesar 10,774 dengan jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,365 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan pengembangan diri pegawai pengembangan diri pegawai dengan pendidikan, nilai chi square antara pendidikan dengan standar mutu pegawai sebesar 7,204 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,635 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan mutu pegawai dilihat dari pendidikan, dan nilai chi square antara pendidikan dengan efisiensi pegawai sebesar 10,673 jika dibandingkan dengan Chi square tabel pada derajat kebebasan $(k-1)(b-1) = (4-1) \times (3-1) = 6$ diperoleh nilai 1,635 yang berarti Chi square hitung lebih besar dari Chi square tabel yang berarti tidak ada perbedaan efisiensi pegawai dilihat dari pendidikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada perbedaan produktivitas pegawai dilihat dari pendidikan, ditolak.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Tidak ada perbedaan produktivitas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda dilihat dari usia pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda
2. Tidak ada perbedaan produktivitas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda dilihat dari jenis kelamin pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda

3. Tidak ada perbedaan produktivitas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda dilihat dari status perkawanian pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda
4. Tidak ada perbedaan produktivitas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda dilihat dari pendidikan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda.

Saran

Saran yang diajukan sehubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda agar mempertahankan komposisi karakteristik individu pegawai yang ada agar produktivitas pegawai dapat dipertahankan.
2. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda agar mempertahankan komposisi usia pegawai yang ada agar produktivitas pegawai dapat dipertahankan.
3. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda agar mempertahankan komposisi tingkat pendidikan pegawai yang ada agar produktivitas pegawai dapat dipertahankan.
4. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda agar mempertahankan komposisi jenis kelamin pegawai yang ada agar produktivitas pegawai dapat dipertahankan.
5. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda agar mempertahankan komposisi tingkat pendidikan pegawai yang ada agar produktivitas pegawai dapat dipertahankan.
6. Peneliti yang akan menindaklanjuti penelitian ini agar mempertimbangkan memasukkan lama bekerja sehingga dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Maulana, Agus, 2008, *Sikap (kekayaan anda yang paling berharga). Edisi Revisi*. YKPN. Yogyakarta
- Dessler, Garry. 2000. *Human resources Management, Eight Edition*, Prentice Hall Inc, New Jersey
- Hasibuan Malayu Sp, 2005. *Dasar - dasar, pengertian, dan masalah dalam manajemen*, Bumi aksara, Edisi Revisi, Jakarta.
- Ilyas, yaslis, 1999, *Kinerja, Teori Penelitian dan Penelitian*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- James L. Gibson, James H. Donnelly Jr. Jhon M. Ivansevich, 2001, *Fundamental of management, Eight*, Richard D. Irwin Inc, Burr Ridge, Illinois.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Moekijat, 2006, *Admistrasi Perkantoran*, Mundur Maju, Bandung
- Mowday, 2005, *Komitmen Organisasi*, Terjemahan oleh Sri Kuntjoro, Alfabeta, Bandung

- Nitisemito, Alex S. 2000, Manajemen Personalia, Cetakan kedelapan, GhaliaIndonesia, Jakarta.*
- Rivai, Veithzal, 2009, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, PT. Raja GrafindoP ersada, Jakarta.
- Robbin, P. Stephen, 2009, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa, Tim Indeks, Gramedia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001. Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran, Mandar Maju, Bandung.*
- Simamora, Hendry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE. UNN, Jogjakarta
- Thoha, Miftah, 2004, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Timpe, Dale, 2002, Produktivitas, Cetakan Kelima, Elex Media Komputindo, Jakarta.*
- Tohardi, Ahmad, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan I, Mandar Maju, Bandung.*
- Tyssen, Theodore G. Alih Bahasa : A. Hadayana Pudjaatmaka, 2001, Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula, ARCAN, Jakarta.*
- Winardi, 2004, *Manajemen Prilaku Organisasi*, Penerbit Prenada Media, Jakarta
- Yuwono, Ino et al. 2005, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.