

TIDAK DIPINJAMKAN KELUAR

HUBUNGAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP TINGKAT PROFESIONALITAS PEGAWAI (PEGAWAI NEGERI SIPIL)

(Studi di Kantor Unit Pelaksana Daerah Perparkiran
Kotamadya Surakarta)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Jurusan Ilmu Administrasi
Pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Oleh :

ANIK NURCAHYATI

NIM. E1C195164

Pembimbing

Prof. Drs. H. Toekidjan Ps
Drs. Abdul Kholik Ashari, MSi.

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2000



MILIK PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JEMBER

2571
NUR
h

Asal	: Hadiah	Klasifikasi
	Pembelian	
Tanggal Tgl:	19 APR 2000	
No. Induk :	PTI 2000.9834.	

PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi

Guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan

Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Jurusan Ilmu Administrasi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Hari : Sabtu

Tanggal : 26 Februari 2000

Jam : 08.00 WIB

Panitia Penguji

Ketua

Drs. H. Moch Toerki
NIP : 130 524 832

Sekretaris

Prof. Drs. H. Toekidjan Ps
NIP : 130 058 199

Anggota :

1. Drs. RK. Widjadi, SU (.....)
2. Drs. Abdul Kholik A, Msi (.....)
3. Dra. Inti Wasiati (.....)
4. Drs. H. Moch Toerki (.....)
5. Prof. Drs. H. Toekidjan P (.....)

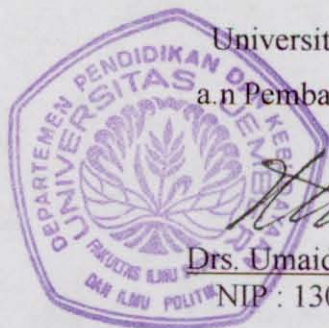
Mengesahkan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

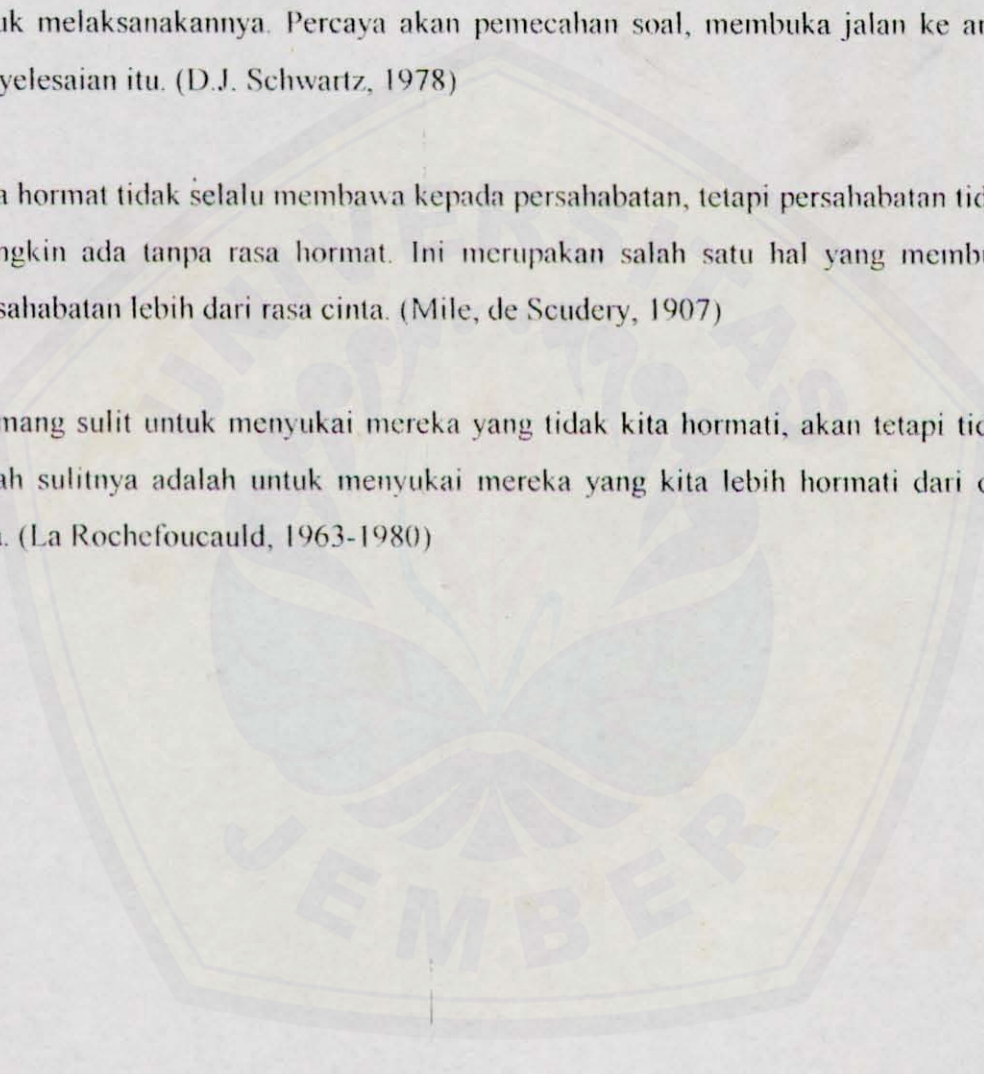
Universitas Jember

a.n Pembantu Dekan I

Drs. Umaid Radi, MA
NIP : 130 239 058



MOTTO

1. Percaya dan yakinlah bahwa usaha anda akan bisa dilaksanakan. Jika anda percaya bahwa sesuatu bisa dilaksanakan, maka pikiran anda akan menemukan cara-cara untuk melaksanakannya. Percaya akan pemecahan soal, membuka jalan ke arah penyelesaian itu. (D.J. Schwartz, 1978)
 2. Rasa hormat tidak selalu membawa kepada persahabatan, tetapi persahabatan tidak mungkin ada tanpa rasa hormat. Ini merupakan salah satu hal yang membuat persahabatan lebih dari rasa cinta. (Mile, de Scudery, 1907)
 3. Memang sulit untuk menyukai mereka yang tidak kita hormati, akan tetapi tidak kalah sulitnya adalah untuk menyukai mereka yang kita lebih hormati dari diri kita. (La Rochefoucauld, 1963-1980)
- 

PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan, untuk :

1. Bapak DAJAT dan Ibunda SUJIATI DAJAT, terima kasih atas bimbingan dan dukungan doa-doanya.
2. Keluarga besar di Jember yaitu Keluarga Om Sutarto, Keluarga Om Nurhadi, dan Keluarga Om Supriyono atas bimbingannya dan perhatiannya selama penulis menuntut ilmu di Jember.
3. Adik-adikku yang manis “Dhik Dwi Cahyati AW dan Dhik Yunita Endah Cahyarini”.
4. Adik-adikku di Jember “Rini, Rina, Yulia, Endah, Yusep, Titis, Galih, Wulan dan Gita atas keceriaan yang manis selama di Jember.
5. Seseorang yang telah memberikan satu kenangan terindah dalam perjalanan hidup penulis “Mas Agus Setyawan” makasih atas perhatian, kesabaran, bantuan dan keceriaan yang penuh kasih.
6. Sahabat sekaligus saudaraku “Mbak Dyah, Azis, Harno, Pariyanta, Rini, Zuhri, dan Eka”don` t forget our friendship.
7. Rekan-rekan di AN`95 atas kebersamaannya.
8. Almamaterku tercinta.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas karunia dan bimbingan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi ini dibuat guna memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana strata I dalam bidang ilmu sosial dan ilmu politik pada jurusan ilmu administrasi negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Sesuai dengan disiplin ilmu, maka penulis mengambil judul : “Hubungan struktur organisasi terhadap tingkat profesionalitas pegawai (pegawai negeri sipil) pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta.”

Penulis menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini adalah merupakan bantuan dari berbagai pihak, terutama atas bimbingan Bapak Prof. Drs. Toekidjan P, selaku pembimbing utama dan Bapak Drs. Abdul Kholik Ashari, MS, selaku pembantu pembimbing. Kepada beliau berdua penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang terhingga atas segala perhatian dan pengarahan yang telah diberikan selama penulis menyusun skripsi ini.

Selain itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

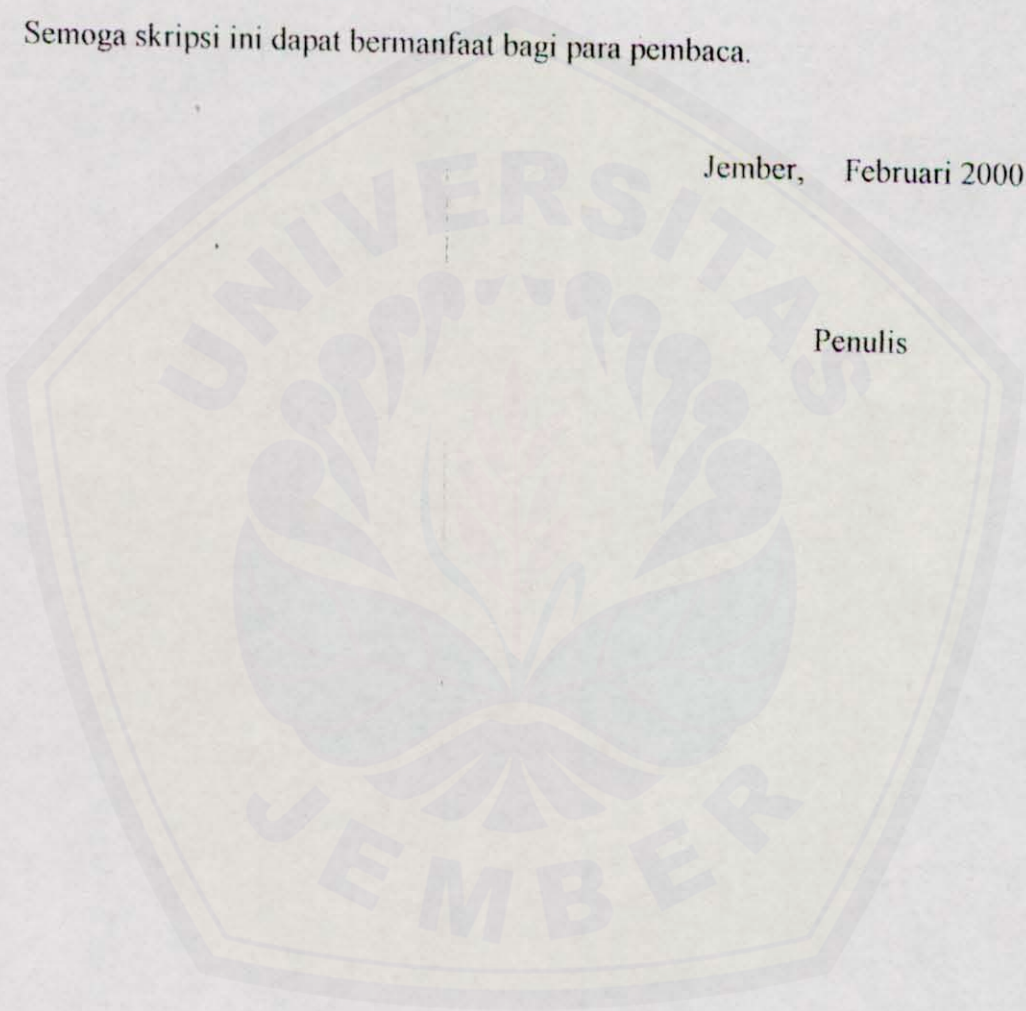
1. Bapak Prof. Dr. Kabul Santoso, MS selaku Rektor Universitas Jember.
2. Bapak Prof. Drs. H. Bariman selaku Dekan FISIP Universitas Jember.
3. Bapak Drs. H. Sandjaya, MS selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Jember.
4. Bapak Drs. H. Soenardjo DW selaku Dosen Wali.
5. Staf Pengajar Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Jember yang telah banyak memberikan ilmunya selama study.
6. Kepala Bagian Akademik, Kemahasiswaan, Keuangan dan Umum beserta para staf yang telah membantu penulis selama study.

7. Kepala UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta dan staf yang memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan bantuannya sehingga terselesainya tugas akhir ini.
8. Kepada pihak - pihak terkait yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu terselesainya skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jember, Februari 2000

Penulis



DAFTAR ISI

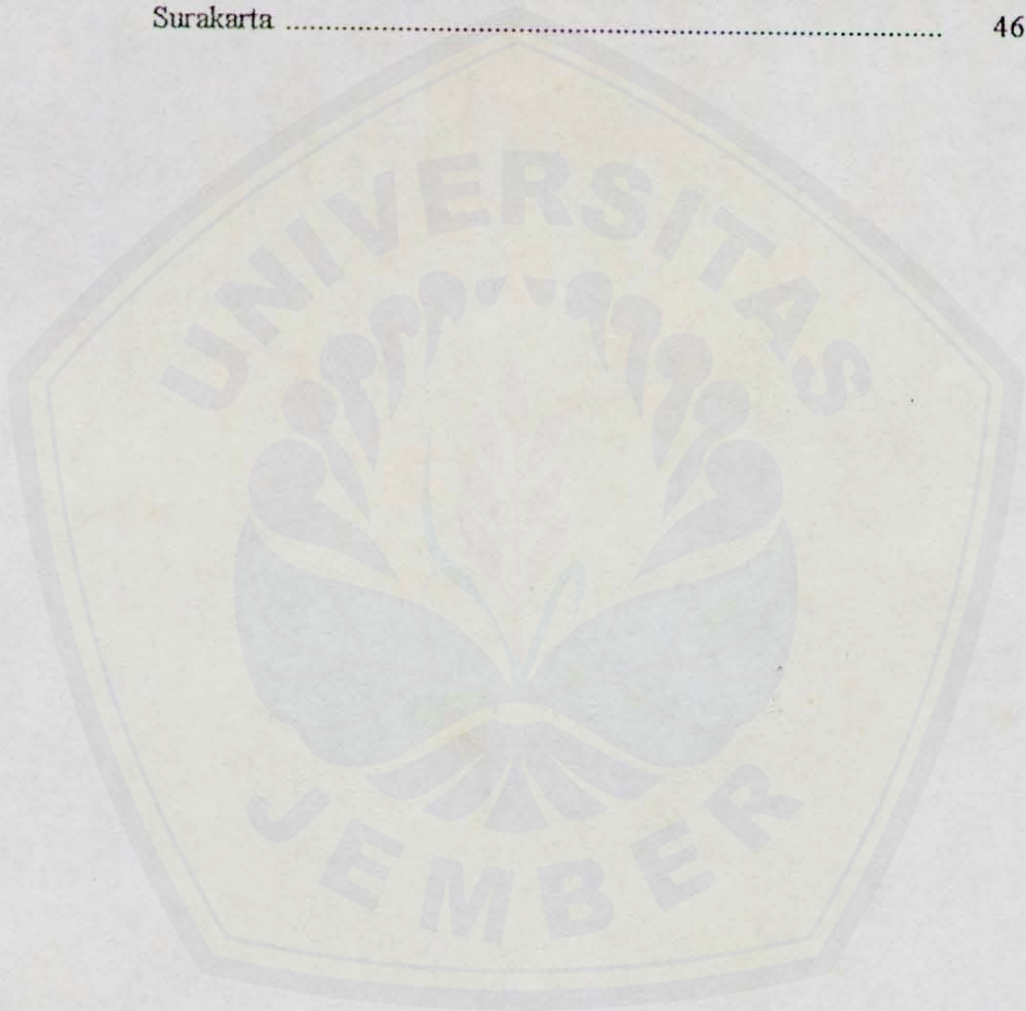
Halaman Judul	I
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Motto	iii
Halaman Persembahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vi
Daftar Gambar	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Lampiran	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Kegunaan Penelitian	8
1.4. Konsepsi Dasar	9
1.4.1. Struktur Organisasi	10
1.4.2. Profesionalitas Pegawai	17
1.4.3. Hubungan Antara Struktur Organisasi Dengan Profesionalitas Pegawai (PNS)	27
1.5. Hipotesa	28

1.6. Model Hubungan	29
1.7. Definisi Operasional	29
1.7.1. Struktur Organisasi	30
1.7.2. Profesionalitas Pegawai (PNS)	30
1.8. Metode Penelitian	32
1.8.1. Sasaran Penelitian	32
1.8.2. Lokasi Penelitian	32
1.8.3. Metode	32
1.8.4. Macam Variabel	32
1.8.5. Cara Penentuan Populasi	33
1.8.6. Cara Penentuan Sampel	33
1.8.7. Sumber Data	34
1.8.8. Tehnik Pengumpulan Data	34
1.8.9. Metode Analisa	35
BAB II. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	39
2.1. Keadaan Umum UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta	39
2.1.1. Pembentukan UPD Perparkiran	39
2.1.2. Dasar Hukum Pembentukan UPD Perparkiran	40
2.2. Kedudukan, Tugas Dan Fungsi UPD Perparkiran	41
2.3. Pembagian Tugas Fungsi Bagian-Bagian Dari UPD Perparkiran	42
2.3.1. Urusan Tata Usaha	42
2.3.2. Sub Seksi Parkir Wilayah (I, II, III)	44
2.3.3. Sub Seksi Perencanaan, Pengendalian, Pengawasan Dan	

Pengembangan	44
2.3.4. Badan Pembina	45
BAB III. PENYAJIAN DATA VARIABEL	47
3.1. Variabel Struktur Organisasi	47
3.1.1. Formalisasi	47
3.1.2. Kompleksitas	50
3.1.3. Sentralisasi	51
3.2. Variabel Profesionalitas Pegawai (PNS)	52
3.2.1. Kemampuan Pegawai	52
3.2.2. Etos/Etik Kerja Pegawai	54
3.2.3. Dedikasi Pegawai	54
BAB IV. HASIL ANALISA DAN INTERPRETASI DATA	56
4.1. Analisa Kuantitatif	56
4.1.1. Analisa Tabulasi Silang	56
4.1.2. Korekasi Rank Kendali Tau C	58
4.2. Intrepretasi Data	59
4.2.1. Struktur Organisasi	59
4.2.2. Profesionalitas Pegawai	62
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN	70

DAFTAR GAMBAR

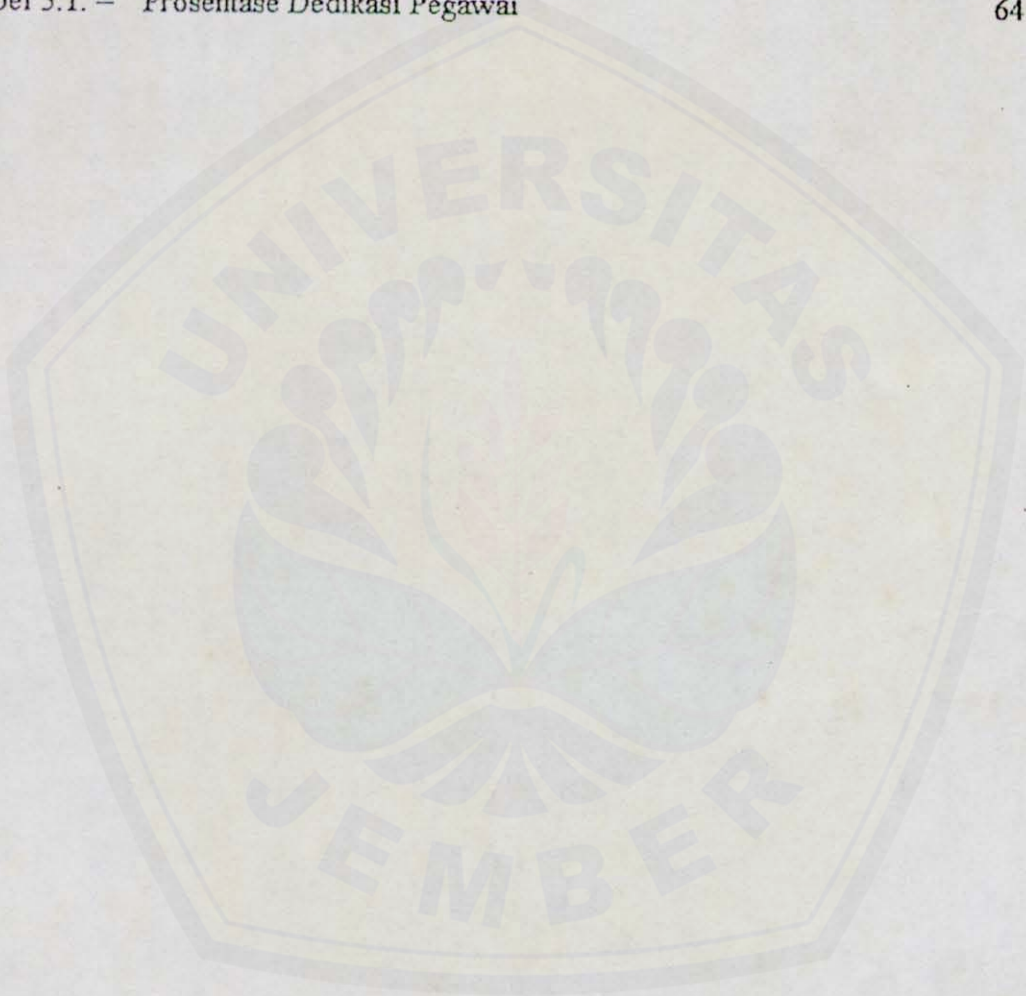
Gambar 1. :	Skema Operasionalisasi Struktur Organisasi	16
Gambar 2. :	Struktur Organisasi Kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta	46



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. = Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 1999	5
Tabel 3.1. = Definisi, Skala, Data Dan Sampel Dari Variabel Struktur Organisasi	
Tabel 1.3. = Definisi, Skala, Data Dan Sampel Dari Variabel Profesionalitas Pegawai (PNS)	
Tabel 3.1. = Komposisi Jumlah Pegawai Pada Kantor UPD Perparkiran	48
Tabel 3.2. = Prosentase Penggunaan Peraturan, Prosedur Dan Dokumen Tertulis Pada Kantor UPD Perparkiran	49
Tabel 3.3. = Prosentase Presepsi Pegawai Tentang Pemekaran Organisasi	51
Tabel 3.4. = Prosentase Partisipasi Pegawai Dalam Pengambilan Keputusan	52
Tabel 3.5. = Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal	53
Tabel 3.6. = Prosentase Tingkat Pendidikan Non Formal Pegawai	53
Tabel 3.7. = Prosentase Pengalaman Kerja Pegawai	54
Tabel 3.8. = Prosentase Etos/Etik Kerja Pegawai	54
Tabel 3.9. = Prosentase Dedikasi Pegawai	55
Tabel 4.1. = Internal Variabel Penelitian	57
Tabel 4.2. = Hubungan Struktur Organisasi Dengan Profesionalitas Pegawai (PNS)	57
Tabel 4.3. = Hasil Analisa Korelasi Rank Kendali	58
Tabel 4.4. = Prosentase Tingkat Formalisasi	60
Tabel 4.5. = Prosentase Tingkat Kompleksitas	61
Tabel 4.6. = Prosentase Tingkat Sentralisasi	61

Tabel 4.7. =	Prosentase Tingkat Pendidikan Formal Pegawai	62
Tabel 4.8. =	Prosentase Tingkat Pendidikan Non Formal Pegawai	62
Tabel 4.9. =	Prosentase Pengalaman Kerja Pegawai	63
Tabel 5.0. =	Prosentase Etos/Etik Kerja Pegawai	64
Tabel 5.1. =	Prosentase Dedikasi Pegawai	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. : Daftar Analisa perhitungan koefisien rank kendali tau C antara X dan Y	70
Lampiran 2. : skor total antar variabel	71
Lampiran 3. : daftar ranking masing-masing variabel penelitian	72
Lampiran 4. : Surat Ijin Penelitian Dari Direktorat Sospol Propinsi Dati I Jatim	73
Lampiran 5. : Surat Ijin Penelitian Dari Bapeda dan Direktorat Sospol Propinsi Dati I Jateng.....	74
Lampiran 6. : Surat Ijin Penelitian Dari Bapeda dan Direktorat Sospol Dati II Kotamadya Surakarta	76
Lampiran 7. : Surat Keterangan Telah Mengadakan Penelitian Dari UPD Perpustakaan Kotamadya Surakarta	78
Lampiran 8. : Daftar Tabel \pm	79
Lampiran 9. : Riwayat Hidup Penulis	80
Lampiran 10: Tabel 1.2. dan 1.3.	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pentingnya penelitian tentang struktur organisasi dan profesionalitas pegawai ini dikarenakan bahwa sebuah organisasi apapun bentuknya akan mencapai keberhasilan dalam pencapaian tujuan ditentukan oleh faktor organisasi yaitu struktur organisasi dan profesionalitas pegawai. Agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka unsur struktur organisasi juga harus diperhatikan. Hal ini dikarenakan struktur organisasi memberikan gambaran yang jelas dan tegas mengenai organisasi yang bersangkutan. Terkadang para anggota organisasi tidak mengetahui dengan pasti apa yang harus dikerjakan atau untuk siapa mereka bekerja di dalam organisasinya. Oleh karena itu untuk mengatasi kompleksnya permasalahan dalam organisasi, penggunaan struktur organisasi akan sangat membantu pegawai dalam pelaksanaan kerja. Struktur organisasi hanya merupakan alat yang berguna dari manajemen, karena struktur organisasi menunjukkan satuan-satuan organisasi dan garis tugas, tanggung jawab dan wewenang.

Selanjutnya hal yang terpenting dalam sebuah organisasi selain unsur struktur organisasi adalah unsur manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Manusia atau dalam hal ini pegawai merupakan unsur terpenting bagi organisasi. Profesionalitas pegawai merupakan subyek utama yang menentukan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya tentang unsur profesionalitas pegawai.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan menjadi salah satu alasan penulis untuk tertarik mengadakan penelitian tentang profesionalitas pegawai.

Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilaksanakan adalah (NICHOLAS HENDRY, 1995: 299, 303):

- a. Hasil empiris dari Laporan Komisi Hoover II tahun 1955 mengenai administrasi kepegawaian.
- b. Hasil analisa Komisi Tenaga Kerja di perkotaan tahun 1962 memusatkan pembahasan atas seluruh tenaga APT (Administrasi, Profesional dan Teknis) dan juga studi atas pegawai diplomatik, tenaga kesehatan masyarakat dan karyawan pemerintahan perkotaan.

Dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan terdahulu tersebut, maka terlihat bahwa sebenarnya terdapat beberapa faktor yang merupakan pendorong bagi pengembangan organisasi. Dengan demikian terlihat bahwa pentingnya unsur pegawai dalam hal ini ditandai dengan semakin tinggi profesionalitas pegawai pada organisasi, maka semakin besar pula keinginan individu untuk berprestasi dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Didalam setiap organisasi betapapun kecilnya tentu mempunyai tujuan yang harus dirumuskan secara jelas sehingga mudah dipahami. Dengan adanya tujuan organisasi, maka organisasi tersebut akan terdapat dinamika kehidupan di dalamnya. Apalagi kalau organisasi tersebut adalah sebuah organisasi pemerintahan daerah yang dibentuk untuk mengelola salah satu sektor daerah maka dinamika organisasi tersebut adalah dimaksudkan untuk pelayanan umum dan hasil yang maksimal. Demikian halnya dengan kantor Unit Pelaksana Daerah Perparkiran Kotamadya Surakarta sebagai dinas daerah yang berkedudukan langsung dibawah Kepala Daerah dan menangani pengelolaan perparkiran dan terminal angkutan umum non bus. Sehingga Kantor UPD Perparkiran sebagai organisasi pemerintah daerah diharapkan memiliki dinamika organisasi yang baik untuk pelayanan umum dan hasil yang maksimal.

Pengertian organisasi seperti yang dikemukakan oleh VICTOR A. THOMSON adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati (NICOLAS

HENRY,1995:71). Sedangkan menurut G. R. TERRY mengemukakan bahwa organisasi adalah suatu struktur dengan bagian-bagian yang demikian diintegrasikan hingga hubungan mereka satu sama lain dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan keseluruhan (SARWOTO, 15). Adapun menurut DWIGHT WALDO dikatakan bahwa organisasi adalah struktur antara hubungan pribadi yang berdasarkan atas wewenang formal dan kebiasaan-kebiasaan didalam suatu sistem administrasi (SARWOTO, 14). Hal yang sama dikemukakan oleh ROGERS-ROGERS bahwa organisasi sebagai suatu struktur yang secara implisit menampakkan dinamika proses pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut (ONONG UCHJANA EFENDI, 1989:3).

Unsur struktur organisasi juga sangat mempengaruhi dinamika sebuah organisasi. Struktur organisasi dari sebuah organisasi sangat penting dan perlu diperhatikan. Karena dapat membantu organisasi demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan adanya bentuk struktur organisasi tersebut maka kita dapat mengadakan pembagian tugas dan wewenang serta tanggungjawab dari masing-masing bagian dalam organisasi tersebut. Dengan adanya hal tersebut maka organisasi dapat dikoordinasikan serta mengerahkan pegawai didalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

Pengertian dari struktur organisasi menurut STONER, FREEMAN, GILBERT (1996:7) dikatakan bahwa struktur organisasi adalah suatu kerangka kerja yang dipikirkan oleh pimpinan untuk membagi-bagi dan mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas anggota suatu organisasi. Sedangkan dikemukakan oleh ROBBINS (1994:12) bahwa organisasi mengakui adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi, maka struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas dibagi, siapa melapor kepada siapa, mekanisme koordinasi dan pola interaksi.

Selanjutnya berdasarkan pengamatan penulis, terlihat adanya faktor struktur organisasi yang mempengaruhi dinamika organisasi tersebut dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian jelas bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh

dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam menganalisa terhadap suatu organisasi kita harus menetapkan karakteristik organisasi. Penetapan karakteristik organisasi hanya dapat diketahui melalui dimensi-dimensi organisasi, yang merupakan landasan untuk merumuskan karakteristik tersebut. Dimensi organisasi terdiri dari dimensi struktural dan dimensi konseptual. Dalam penelitian ini penulis menganalisa organisasi tersebut melalui dimensi struktural yang menggambarkan karakteristik internal dari organisasi. Dimana karakteristik struktur organisasi seperti formalisasi, kompleksitas, dan sentralisasi dapat menjadi faktor kelemahan suatu organisasi sehingga penurunan pencapaian tujuan organisasi (LUBIS-HUSEINI, 1989).

Dapat dikatakan juga bahwa berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak terlepas dari peran anggotanya dalam mengelola. Oleh karenanya agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, maka manusia yang menjadi anggota organisasi tersebut haruslah orang-orang yang terpilih artinya yang mempunyai profesionalitas tinggi. Profesionalitas merupakan salah satu unsur yang penting dari pegawai yang akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Apabila profesionalitas pegawai rendah maka akan menyebabkan proses pencapaian tujuan organisasi akan turun dan berjalan lambat sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Selanjutnya dikatakan bahwa unsur pegawai yang berkualitas atau dalam hal ini yang memiliki tingkat profesionalitas yang memadai, demikian pula pada profesionalitas pegawai di kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta juga akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Tingkat profesionalitas pegawai merupakan faktor yang mendukung organisasi dalam pencapaian tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa profesionalisme tidak terlepas dari kemampuan pegawai dalam memahami dan melaksanakan tugas dan wewenang serta derajat etika yang dimiliki pegawai (GINANJAR, 1997:160). Dan disini profesionalitas menurut WILLBERN dikatakan profesionalisme akan membawa peningkatan kompetensi atau kemampuan serta pemberlakuan standar etika, dan lain-lain (NICHOLAS HENRY, 1995:116).

Pada kantor UPD Perpustakaan Kotamadya Surakarta mengenai kemampuan (pendidikan formal dan non formal) pegawai menunjukkan prosentase yang berimbang antara level pendidikan tinggi, menengah, ataupun tingkat dasar, tetapi pada pendidikan non formal prosentasenya belum merata. Hal ini bisa dibuktikan dari tingkat pendidikan (formal dan non formal) pegawai pada kantor UPD Perpustakaan Kotamadya Surakarta tersebut seperti terlihat dari data di bawah ini :

Tabel 1 Jumlah Pegawai menurut Tingkat Pendidikan (formal dan non formal) tahun 1999

Jenjang pendidikan	Pendidikan non formal				Jumlah	Prosentase	
	diklat	seminar	lokakarya	Tidak pernah		formal	Non formal
SD	0	0	0	19	19	23,4%	0
SLTP	2	0	0	26	28	34,7%	7,14%
SLTA	3	1	1	24	29	35,8%	17,24%
Sarmud	2	1	0	0	3	3,7%	100%
Sarjana	0	1	1	0	2	2,4%	100%

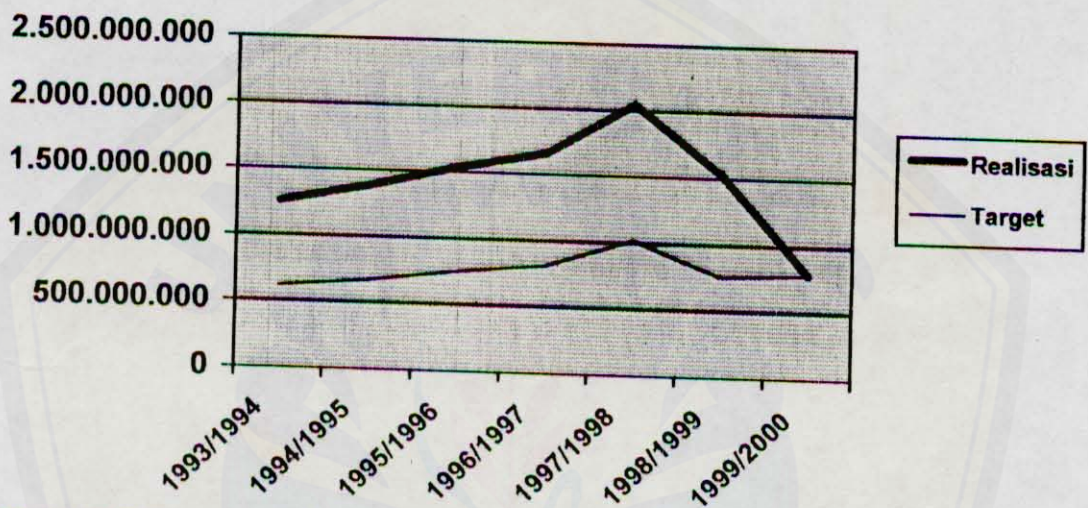
Sumber : Pra survey UPD Perpustakaan Kodya Surakarta

Dari data diatas jelas terlihat bahwa pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut dibekali tingkat pendidikan formal, tetapi pendidikan non formal yang diterima belum memadai sehingga dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas sehari-hari tidak tercapai secara maksimal.

Dari uraian sekilas mengenai keadaan yang ada pada kantor UPD Perpustakaan Kotamadya Surakarta, baik mengenai tingkat profesionalitas dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai ataupun faktor struktur organisasi yang mampu mempengaruhi pegawai. Dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional, maka dapat disimpulkan bahwa faktor struktur

organisasi sedikit banyak memberi pengaruh pada tingkat profesionalitas pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Secara konkrit kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta sebagai unit dinas Pemerintahan Daerah dinilai belum mampu mencapai sasaran yang maksimal. Hal tersebut dapat diketahui dari pencapaian tujuan organisasi yang mengalami penurunan hampir 42,51 % pada tahun anggaran 1998/1999. Penurunan pencapaian tujuan organisasi dapat dilihat pada grafik dibawah ini :



Penurunan pencapaian tujuan organisasi yang terjadi diakibatkan oleh banyak faktor yaitu adanya perubahan formasi pegawai, baik terjadinya perpindahan bagian, perpindahan dinas lain dan pensiun. Perubahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Perubahan formasi	Jumlah	Prosentase
Pindah bagian	3	33,3%
Pindah ke dinas lain	3	33,3%
Pensiun	2	22,2%
Pegawai baru	1	11,2%
Total	9	100%

Dan faktor seperti struktur organisasi dan tingkat profesionalitas pegawai diduga kuat memberi pengaruh yang besar sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil faktor struktur organisasi dan profesionalitas pegawai pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta. Sehingga dalam penulisan skripsi ini penulis menetapkan struktur organisasi dan profesionalitas pegawai sebagai pokok masalah dengan alasan bahwa masalah tersebut penting untuk diteliti dan menarik minat untuk meneliti serta tersedianya cukup data yang diperlukan untuk membahas persoalan penelitian tersebut.

Tingkat profesionalitas yang berdiri sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah cerminan sikap seseorang terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan hati untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan menjunjung tinggi etika profesi. Jadi dalam pembahasan ini variabel tingkat profesionalitas diukur dari kemampuan pegawai (pendidikan dan pengalaman), dedikasi, dan etika profesi. Dalam penelitian ini juga menampilkan variabel bebas yaitu struktur organisasi. Struktur organisasi dibatasi hanya pada apa yang akan ada dalam dimensi struktural sebuah organisasi, meliputi kompleksitas, sentralisasi, dan formalisasi.

Berdasarkan pada apa yang penulis uraikan diatas, maka penulis terdorong dan tertarik untuk membahas atau meneliti masalah hubungan struktur organisasi dengan tingkat profesionalitas pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta.

1.2 Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah penelitian tersebut, maka berikutnya adalah merumuskan masalah penelitian. Sebelum menulis merumuskan masalah lebih dahulu dikemukakan pengertian dan kriteria perumusan masalah. Perumusan masalah dalam penelitian sangat penting karena dengan perumusan masalah secara jelas dan tegas, maka penulis dapat memberikan gambaran yang jelas dan tegas tentang suatu permasalahan penelitian berdasarkan variabel-variabel yang telah ditentukan. Maka

dikemukakan terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan masalah itu sendiri, menurut MOH.HATTA (1969:14-15), bahwa :

“Masalah adalah kejadian atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan pada diri kita tentang kedudukannya. Kita tidak puas hanya dengan melihat saja melainkan ingin mengetahui dengan lebih mendalam”.

Adapun kriteria perumusan masalah yang dikemukakan oleh A.A LOEDIN (1975 :12), sebagai berikut :

1. Menunjukkan adanya hubungan dua variabel.
2. Persoalan harus ditegaskan dalam bahasa yang jelas dan mudah dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.
3. Persoalan harus memungkinkan pengukuran secara empiris.

Sedangkan menurut SUGIONO (1994: 37), masalah penelitian ada 3 yaitu :

1. Masalah Deskriptif
2. Masalah Asosiatif
3. Masalah Komparatif

Dari uraian latar belakang masalah sebagaimana tersebut diatas, timbul beberapa permasalahan yang harus dipecahkan dalam penelitian ini. Adapun permasalahan ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa tinggi tingkat profesionalitas pegawai (PNS) dikantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta.
2. Seberapa besar ukuran struktur organisasi pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta.
3. Adakah korelasi yang signifikan antara tingkat hubungan struktur organisasi terhadap tingkat profesionalitas pegawai (PNS) pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta.

Dalam penelitian ini permasalahan sesuai dengan perumusan masalahnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk masalah yaitu (1) dan (2) adalah masalah

deskriptif, sedangkan (3) adalah masalah asosiatif. Dengan demikian masalah penelitian dalam skripsi ini adalah masalah deskripsi dan masalah asosiatif.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian selalu mempunyai tujuan tertentu, dan seyogyanya setiap penelitian menetapkan arah penelitiannya dengan mengacu pada salah satu tipe penelitian. Demikian pula dengan penelitian ini, penulis menekankan pada tipe penelitian eksplanatory dengan menyoroti hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian serta menguji hipotesa yang telah dirumuskan (MASRI SINGARIMBUN, 1989 : 5). Dengan berdasarkan pada tipe penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan tingkat profesionalitas pegawai (PNS) pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta.
2. Untuk mendeskripsikan karakteristik struktur organisasi pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta.
3. Untuk menganalisis hubungan antara struktur organisasi dengan tingkat profesionalitas pegawai (PNS) pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta dengan penggunaan rumus analisa statistik koefisien korelasi Rank Kendall.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Disamping mempunyai tujuan yang hendak dicapai, maka suatu penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu-ilmu sosial, khususnya ilmu administrasi negara.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya aparat pemerintah.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan tentang struktur organisasi dan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan organisasi.

1.4 Konsepsi Dasar

Seorang peneliti menggunakan konsep untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak ditelitinya. Konsep dapat menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang saling keterkaitan. Konsep yang bersifat abstrak banyak digunakan dalam penelitian-penelitian sosial. Sedangkan rangkaian beberapa konsep akan secara sistematis konsepsi. Konsepsi ini merupakan landasan berfikir yang dapat digunakan untuk menjelaskan dan memecahkan permasalahan. Untuk lebih jelasnya MASRI SINGARIMBUN-SOFIAN EFFENDI (1989:34) mengemukakan bahwa :

"konsep adalah abstrak mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, keadaan kelompok atau individu tertentu."

Hal yang sama juga dikemukakan oleh R. MERTON yang dikutip oleh KOENTJARANINGRAT (1976:34) mengemukakan bahwa konsep merupakan definisi dari apa yang perlu diamati dan menentukan antara variabel-variabel mana yang kita ingin menentukan adanya hubungan empiris. Oleh karena itu, peranan konsep dalam penelitian sangat besar artinya karena menghubungkan dunia teori dengan dunia observasi, antara abstrak dan realitas. Untuk itu konsep harus didefinisikan secara tepat untuk menghindari kesalahan pengukuran.

Agar konsep memberikan makna bagi kerangka penelitian, maka harus dilihat dalam hubungannya dengan konsep lain dalam suasana logis. Hubungan fungsional antara konsep yang satu dengan konsep yang lain membentuk teori. Pengertian teori menurut F.N. KERLINGER yang dikutip oleh MASRI SINGARIMBUN-SOFIAN EFFENDI (1989:37) adalah sebagai berikut :

"teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstrak, definisi dan proposisi untuk menerangkan fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antara konsep-konsep."

Teori merupakan unsur penelitian yang paling besar peranannya karena menerangkan fenomena sosial atau fenomena alam yang menjadi pusat perhatian. Oleh karena itu konsep dasar berpijak pada landasan yang kuat dengan teori yang mempunyai validitas sehingga memungkinkan pengujian variabel yang ada dalam penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini akan dijelaskan konsep-konsep yang akan dipergunakan untuk variabel-variabel penelitian yaitu :

1. konsep struktur organisasi
2. konsep profesionalitas pegawai

1.4.1 Struktur organisasi

Salah satu faktor keberhasilan pembangunan ditentukan oleh faktor yang bersifat organisasi, maka pengertian organisasi menurut LOUIS A. ALLEN (THE LIANG GIE, 1983:66) dikemukakan bahwa :

"organisasi adalah proses menetapkan dan mengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan, merumuskan dan melimpahkan tanggung jawab, wewenang serta penyusunan hubungan dengan maksud untuk memungkinkan orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan."

Sedangkan menurut ROBBINS (1994:54) dikatakan bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan

yang relatif dapat diidentifikasi yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya pengertian organisasi menurut VICTOR A. THOMPSON yang menyatakan bahwa sebuah organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati (NICHOLAS HENRY, 1995: 71).

Dari pendapat diatas, maka organisasi disini dipandang sebagai sebuah wadah yang sifatnya statis. Sehingga dikatakan bahwa organisasi memiliki suatu pola dasar struktur organisasi yang permanen. Akan tetapi dengan adanya perkembangan , kompleksnya tugas, berubahnya tujuan, dan lain-lain semuanya dapat menjadi faktor yang mendorong adanya perubahan dalam struktur organisasi.

Dalam memandang sebuah organisasi maka ada tiga pendekatan dalam teori organisasi yaitu : pendekatan klasik, neoklasik dan modern. Teori organisasi tumbuh dikarenakan adanya kebutuhan untuk mengelola organisasi kompleks dengan memfokuskan pada manajemen. Dalam penelitian ini ditekankan pada teori organisasi klasik. Teori ini memandang organisasi sebagai suatu sistem tertutup yang diciptakan untuk mencapai tujuan organisasi. TOM BURNS dan G.M. STALKER (NICHOLAS HENRY, 1995:74) mengemukakan tentang karakteristik dari sebuah organisasi yang sifatnya tertutup, yaitu :

1. Tugas-tugas rutin akan berlangsung dalam kondisi yang stabil.
2. Adanya spesialisasi tugas.
3. Sarana atau cara pelaksanaan tugas yang baik ditekankan.
4. Konflik dalam organisasi ditengahi oleh pucuk pimpinan.
5. Pertanggungjawaban ditekankan.
6. Pertanggungjawaban dan loyalitas seseorang anggota lebih dituntut.
7. Organisasi dipandang sebagai suatu struktur hirarki.
8. Pengetahuan menyeluruh hanya dipegang oleh para pucuk pimpinan.
9. Interaksi antar anggota cenderung bersifat vertikal.

10. Gaya interaksi diarahkan pada hubungan pemisahan yang jelas antara atasan dan bawahan dengan aspek kepatuhan dan ketaatan pada perintah.
11. Loyalitas dan kepatuhan kepada organisasi dan atasan sangat ditekankan.
12. Segi citra internal sangat penting, dimana status seseorang ditentukan oleh kemampuan dan reputasi profesional, ranking dan jabatan resminya.

Sebuah organisasi adalah pola hubungan/banyak hubungan yang terjalin secara simultan yang menjadi jalan orang/anggota organisasi dengan pengarahan pimpinan organisasi untuk mencapai sasaran bersama. Sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi telah didefinisikan terlebih dahulu sebagai keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Tiap organisasi mempunyai cita-cita dan berorientasi pada tujuannya. Oleh karena itu, struktur organisasi juga mempunyai cita-cita dan diarahkan kepada tujuannya. Konsep struktur organisasi akan sangat berkaitan dengan keefektifan organisasi, dimana struktur organisasi mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Struktur sebuah organisasi pasti berhubungan erat dengan tercapainya keefektifan organisasi, meskipun sifat pasti hubungan itu memang sukar diketahui (GIBSON, IVANCEVICH, DONNELLY ; 1994: 8).

Dalam menciptakan suatu struktur organisasi dapat dipakai beberapa pendekatan tentang teori organisasi dan manajemen. Salah satu pendekatan yang akan dipakai penulis adalah pendekatan klasik, dimana tokoh-tokoh pendekatan klasik antara lain F.W. TAYLOR, HENRY FAYOL dan MAX WEBER. Pendekatan klasik ini menganggap bahwa suatu organisasi akan dikatakan efisien dan efektif apabila mempunyai struktur hierarkhi (struktur organisasi). Dalam struktur ini segala tindakan anggota organisasi (Pegawai Negeri Sipil) dibimbing oleh kewajiban kepada organisasi dan oleh peraturan dan ketentuan rasional.

Struktur organisasi merupakan pengembangan dari tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dan kemampuan organisasi untuk dapat berfungsi sangat bergantung pada struktur organisasi yang terdapat di dalam organisasi itu. Menurut STEPHEN

ROBBINS (*The administrative process, 1989*) dikatakan bahwa efektifitas suatu struktur organisasi pada dasarnya tidak hanya sekedar menggambarkan jumlah orang dalam suatu organisasi, ataupun gambaran fisik dari bagian yang ada dalam organisasi, melainkan lebih daripada itu yaitu bahwa struktur organisasi dapat digunakan untuk memahami bagaimana suatu tugas organisasi dikerjakan dan didistribusikan, baik menyangkut siapa pelaksananya ataupun kepada siapa harus bertanggung jawab.

Struktur organisasi menurut ROBBINS dapat ditunjukkan dengan pengukuran terhadap formalisasi, kompleksitas, dan sentralisasi dari struktur organisasi (LUBIS-HUSEINI, 1989). Ketiga karakteristik tersebut dapat dikaji apakah ketiga karakteristik tersebut suatu organisasi mempunyai bentuk struktur yang berpengaruh pada perkembangan organisasi. ROBBINS (1982:194) mengemukakan bahwa birokrasi dengan ketiga karakteristik diatas merupakan contoh yang baik.

Ilustrasi ketiga karakteristik tersebut dikatakan ada dalam bentuk birokrasi, artinya bahwa birokrasi adalah suatu contoh yang tepat yang dapat menggambarkan baik kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi. Dengan demikian mengacu pada konsep yang dikemukakan ROBBINS, maka penulis menggunakan ketiga karakteristik dalam struktur organisasi sebagai ukuran dalam mengkaji variabel struktur organisasi pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta.

a. Kompleksitas

Kompleksitas dalam hal ini adalah perkembangan langsung pembagian kerja dan penciptaan departemen. Kompleksitas merupakan gambaran tentang seberapa banyak perbedaan-perbedaan dalam tingkatan-tingkatan pembagian tugas dan jumlah level-level dalam suatu organisasi. LUBIS-HUSEINI mengemukakan bahwa kompleksitas ini jelas menggambarkannya melalui cakupan kompleksitas vertikal yang menunjukkan jumlah tingkatan organisasi dan kompleksitas horisontal yang menunjukkan banyaknya bagian dalam suatu organisasi.

Pada kantor UPD Perparkiran tingkat kompleksitas ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kompleksitas Vertikal : jumlah tingkatan dalam organisasi UPD Perparkiran berjumlah tiga tingkatan (Kepala, Kepala Urusan, dan Seksi).
2. Kompleksitas Horisontal : jumlah bagian dalam organisasi UPD Perparkiran ada 4 bagian.

b. Formalisasi

Formalisasi yaitu tingkatan-tingkatan yang menggambarkan sejauh mana perilaku para anggota organisasi diatur secara langsung oleh rambu-rambu prosedur maupun aturan-aturan organisasi. Bahkan secara lebih jauh juga dapat dilihat melalui intensitas penggunaan dokumen-dokumen secara tertulis maupun tidak tertulis. Untuk melihat formalisasi, selain dokumen resmi organisasi, sikap pegawai (PNS) sampai pada tingkatan dimana prosedur pekerjaan diuraikan dan peraturan diterapkan.

Formalisasi menunjukkan sampai sejauh mana harapan tentang cara dan tujuan kerja dikhususkan dan ditulis. Struktur organisasi yang dipandang amat formal adalah struktur dimana peraturan dan prosedur merupakan pedoman atas hal-hal yang harus dilakukan pegawai (PNS). Dengan demikian formalisasi didefinisikan dalam kaitannya dengan prosedur dan peraturan tertulis (GIBSON, IVANICEVICH, DONNELLY; 1994:27).

Dalam organisasi yang mempunyai ciri formalisasi lengkap dengan buku pedoman berisi peraturan, prosedur, dan kebijaksanaan. Para pegawai (PNS) tidak sepenuhnya beranggapan bahwa buku pedoman itu mempengaruhi pegawai (PNS). Di kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta tingkat formalisasi ini sangat terlihat, dimana prosedur, peraturan tertulis sering dipakai dalam melakukan tugas oleh pegawai (PNS).

Peraturan tertulis dan pedoman yang dipakai dalam kantor UPD Perparkiran, antara lain:

1. Perda No. 4/1997, SK Gubernur No.188.3/17/1998, SK Mendagri No.974-551-089/1980 Tentang Retribusi Daerah.
2. UU No.22/1999 Pasal 20 Tentang Pokok-Pokok Pemerintah Daerah dalam Pembentukan Perangkat Daerah / Dinas Daerah
3. SK Mendagri No.362/1977 Tentang Pola Organisasi Pemerintah Daerah dan Wilayah.
4. SK Mendagri No.43/1980 Tentang Pedoman Pengelolaan Parkir di Daerah.
5. SK Walikota No.188.3/102/1/1980 Tentang Organisasi UPD Perparkiran
6. SK Walikota No.303/Kep/B.3/1970 Tentang Penyediaan Personil Pegawai (administrasi dan operasional)
7. Perda No.23/1981 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dipenda Walikota.
8. PP No.31/1954 Tentang Tenaga Kerja Dipenda sebagai pelaksana pengelola UPD Perparkiran

c. Sentralisasi

Sentralisasi mengacu pada lokasi wewenang pengambilan keputusan dalam hirarkhi organisasi. Secara khusus konsep ini menunjukkan pada pendelegasian wewenang diantara berbagai pekerjaan dalam organisasi (GIBSON, 1994:27).

Demikian pula pada organisasi UPD Perparkiran menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dilakukan pada level tertinggi yaitu Kepala UPD Perparkiran dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Pegawai (PNS) dalam hal ini hanya memiliki sedikit partisipasi dalam pengambilan keputusan terutama yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian struktur organisasi yang terdiri dari hubungan pekerjaan dan kelompok pekerjaan yang relatif tetap dan stabil dapat dilihat pula pada ketiga

komponen yaitu kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi. Tujuan utama struktur organisasi adalah untuk mempengaruhi organisasi secara menyeluruh sehingga dapat mencapai prestasi yang efektif. Diantara ketiga karakteristik tersebut dapat didefinisikan adanya hubungan yang sangat berkaitan. Menurut ROBBINS (1994:112) dikatakan bahwa hubungan dari ketiga karakteristik tersebut sebagai berikut :

1. Hubungan antara sentralisasi dengan kompleksitas menunjukkan adanya hubungan yang berbanding terbalik. Dimana dikatakan bahwa makin banyak pelatihan profesional yang diperoleh pegawai (PNS), maka makin besar kemungkinan pegawai (PNS) turut serta dalam pengambilan keputusan. Hal ini berarti bahwa tingkat sentralisasi rendah dan kompleksitas tinggi. Akan tetapi apabila sentralisasi tinggi maka pegawai (PNS) kurang menjalani pelatihan profesional (1994:125)
2. Hubungan antara sentralisasi dan formalisasi tidak sedemikian jelas dikatakan seperti halnya hubungan sentralisasi dan kompleksitas. Dimana formalisasi yang tinggi juga dapat ditemukan bersamaan dengan adanya struktur organisasi yang desentralisasikan. Jika pada sebuah organisasi terdapat pegawai (PNS) yang kurang profesional maka akan banyak peraturan yang memberi pedomen kepada pegawai (PNS), sehingga manajemen akan mempertahankan kekuasaannya yang desentralisasikan. Dengan adanya pegawai (PNS) yang profesional maka formalisasi maupun desentralisasi akan tercipta rendah.(1994:125-126)
3. Hubungan antara kompleksitas dan formalisasi dapat dilihat jika pada diferensiasi horisontal yang tinggi, yang diperoleh melalui pembagian kerja yang merekrut pegawai (PNS) yang tidak terampil untuk mengerjakan tugas rutin dan berulang maka tingkat formalisasi akan tinggi karena untuk memudahkan koordinasi dan kontrol. Namun jika diferensiasi horisontal yang tinggi dicapai dengan cara mempekerjakan pegawai yang profesional maka formalisasi cenderung rendah..

Dengan demikian selanjutnya ketiga karakteristik tersebut akan menjadi indikator organisasi UPD Perparkiran. Dimana karakteristik tersebut sangat mendukung dalam perkembangan organisasi UPD Perparkiran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

GAMBAR I
SKEMA STRUKTUR ORGANISASI



1.4.2 Konsep Profesionalitas Pegawai (PNS)

Baik buruknya ataupun hidupnya organisasi banyak bergantung pada peranan manusia. Sebagaimana yang dikemukakan oleh A.S. MOENIR (1987:57) berpendapat bahwa peranan manusia dalam organisasi adalah menentukan, oleh karena itu hidup matinya organisasi sangatlah tergantung manusianya. Senada dengan pendapat tersebut diatas, maka secara lebih khusus SONDANG P. SIAGIAN (1976:34) mengemukakan bahwa :

“Persoalan administrasi adalah persoalan manusia, tidak ada kegiatan administrasi yang dapat berlangsung tanpa manusia, manusia adalah makhluk yang sangat kompleks, sebagai individu ia mempunyai rasio, martabat, cita-cita, keinginan, tujuan, kepribadian, harapan dan kemampuan”.

Dari kedua pendapat tersebut diatas menunjukkan bahwa manusia sebagai unsur terpenting dari administrasi. Karena manusia yang menggerakkan proses administrasi menuju ke arah yang telah ditentukan sebelumnya. Bahkan secara

khusus dikemukakan oleh R.M STEERS (1985:211) dalam bukunya tentang efektifitas organisasi , bahwa :

“Faktor-faktor utama yang berpengaruh terhadap efektifitas organisasi salah satunya adalah faktor pekerja /para anggota karena merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi “.

Untuk itulah dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan orang yang profesional dalam pekerjaannya. GINANJAR KARTASASMITA (1997:101) berpendapat tentang profesionalisme sebagai berikut secara sederhana profesionalisme dapat diartikan sebagai perilaku, cara atau kualitas yang menjadi ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalitas pegawai (PNS) merupakan suatu konsep yang erat kaitannya dengan kemampuan. Dimana seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya mempunyai ciri atau memiliki standar teknis atau etika profesi. Dengan demikian profesionalitas menunjuk pada suatu keadaan dimana seseorang dapat dipercaya berdasarkan kemampuannya dan tingkat etika profesinya. Profesionalitas mencerminkan sikap pegawai (PNS) terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan hati untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan menjunjung tinggi etika profesi. Menurut GINANJAR KARTASASMITA (1997:161-162) mengemukakan bahwa :

“Pengetahuan akademis dan ketrampilan tehnis merupakan syarat utama. Namun itu saja tidak cukup, yang penting selain latar belakang akademis dan pengetahuan, adalah semangat. Dalam profesionalisme terkandung etika yang harus menyemangati sikap seorang profesional “.

Profesionalitas pegawai merupakan salah satu faktor yang penting dalam rangka peningkatan tujuan organisasi baik organisasi besar maupun kecil. Dan perlu diketahui beberapa karakteristik dari seorang yang profesional itu sebagai berikut :

- a. Orang yang profesional selalu mendasarkan keputusannya pada prinsip-prinsip umum, dalam arti dia selalu memperhatikan kepentingan bersama dan aspirasi masyarakat yang harus dilayani dalam setiap keputusan yang akan diambilnya.
- b. Orang-orang profesional mencapai status profesionalnya dan melalui faktor favoritisme atau faktor lain yang tidak ada hubungannya dengan tugasnya, tetapi semata-mata didasarkan pada prestasinya.
- c. Seorang profesional selalu tunduk pada kode etik yang telah ditetapkan sesuai bidangnya masing-masing dan sesuai pula dengan kepentingan masyarakat yang dilayaninya.
- d. Seorang profesional mempunyai sikap pengabdian (dedikasi) dan keterkaitan yang tinggi.

Dengan demikian tingkat profesionalitas pegawai (PNS) di kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta dapat dilihat dari tiga indikator yaitu kemampuan Pegawai Negeri Sipil (baik dari tingkat pendidikan maupun pengalaman kerja), dedikasi pegawai, dan tingkat etos/etik kerja pegawai.

1. Kemampuan Pegawai (PNS)

Adapun pengertian dari kemampuan menurut POERWODARMINTO (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1976:492).

adalah :

“Kemampuan berarti kesanggupan untuk berbuat sesuatu, sedangkan kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu, dan pegawai atau karyawan adalah orang-orang yang melakukan kerja untuk mencapai sesuatu.”

Sedangkan menurut pendapat NAYONO (1978:19) bahwa :

“Kemampuan adalah tersedianya modal kecakapan, ketangkasan dan kemampuan yang memungkinkan pegawai atau karyawan dapat berbuat lebih banyak bagi organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja “.

Selanjutnya secara lebih khusus dikemukakan oleh RICHARD M. STEERS (1985:198) bahwa :

“Kemampuan administratif adalah kemampuan yang dimiliki pegawai untuk pekerjaan tertentu atau bila pekerja tidak begitu berminat pada pekerjaan atau sulit dipercaya bahwa tingkat hasil kerja akan tinggi. Kemampuan administratif akan dapat meningkat apabila manajemen memberi pelatihan sehingga mempunyai kemampuan, perangai, minat yang sebagian besar selaras dengan tuntutan pekerjaan, sehingga pelaksanaan pekerjaan yang baik akan dapat ditingkatkan.”.

Dikemukakan pula dalam UU No. 8 Tahun 1975 bahwa pegawai negeri adalah unsur aparat, abdi negara dan abdi masyarakat. Dengan kata lain pegawai negeri berperan sebagai penyelenggara fungsi pemerintahan juga fungsi pembangunan. Tap MPR No.II/MPR/1988 menyebutkan bahwa pembangunan pegawai (PNS) pemerintah diarahkan untuk menciptakan pegawai (PNS) pemerintah yang efisien, efektif, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian pada masyarakat, bangsa dan negara. Untuk itu perlu ditingkatkan mutu, kemampuan pegawai (PNS) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dari pengertian diatas, kemampuan pegawai (PNS) dapat diartikan sebagai salah satu unsur kecakapan, kesanggupan dan kekuatan melaksanakan tugas. Adapun untuk mengukur kemampuan pegawai (PNS) menggunakan beberapa indikator, menurut pendapat MANULLANG (1990:134) adalah kemampuan seseorang dapat dilihat dari kualifikasi yang dimilikinya antara lain dari pendidikan dan pengalaman.

Sedangkan menurut MIFTAH THOHA (1983:84) mengatakan sebagai berikut

“Kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berhubungan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pengalaman atau latihan”.

Dari pengertian tentang kemampuan pegawai (PNS) dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengukur kemampuan pegawai (PNS) dapat diukur dari sub indikator sebagai berikut :

- a. Tingkat pendidikan pegawai
- b. Pengalaman pekerjaan pegawai

a. Tingkat Pendidikan Pegawai

Dengan tingkat pendidikan yang memadai akan memudahkan dalam pengembangan identifikasi terhadap tujuan-tujuan pembangunan dan sebagai anggota masyarakat, kemampuan seseorang untuk meningkatkan taraf hidup. Sesuai pendapat MUSANEF (1984:170) dikatakan bahwa :

"pendidikan pegawai negeri adalah pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan, dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri".

Sedangkan menurut A. S. MUNIR (1987:163) berpendapat bahwa : pendidikan adalah bersifat teoritis dan lebih banyak ditujukan terhadap usaha pembinaan mental dan kejiwaan (sikap, tingkah laku, kedewasaan berfikir dan kepribadian). Hal yang sama dikemukakan oleh HEIJRACHMAN R - SUED HUSNAN (1989:77) dikatakan bahwa :

"pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang (karyawan) termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan."

Dalam hal ini pendidikan sebagai alat ukur kemampuan pegawai (PNS) dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pendidikan formal dan pendidikan non formal. menurut PHILIP H. COMBS (1989:49) adalah sebagai berikut :

"Pendidikan formal yang kita kenal dengan pendidikan sekolah teratur, sistematis, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat yang jelas dan ketat; mulai dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi".

Selain pendidikan formal, maka pendidikan non formal juga sangat penting peranannya dalam mendukung pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan organisasi. Seperti halnya pendapat PHILIP H. COMBS (1989:43-44) sebagai berikut :

“Pendidikan non formal disebut juga pendidikan diluar sekolah yaitu pendidikan yang diperoleh seseorang secara teratur, terarah dan disengaja tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan yang ketat. Pendidikan non formal bersifat fungsional dan praktis yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja peserta didik yang berguna bagi usaha perbaikan hidup mereka”.

Sedangkan definisi tentang pendidikan informal dikatakan oleh VEMBRIARTO(1977:77) bahwa pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar sejak seseorang lahir sampai mati.

Dari ketiga macam pendidikan tersebut setiap orang dapat memperolehnya, tergantung pada kesempatan dan kemauan yang mereka miliki. Dari organisasi-organisasi pemerintah, pada umumnya pendidikan bagi pegawai (PNS) dapat diperoleh melalui pendidikan formal dan non formal atau pelatihan (OTENG SUTISNA,1987:59).

Pendidikan non formal bagi pegawai dapat diperoleh melalui pelatihan yang diperoleh selama pegawai bekerja pada organisasinya. Pengertian pelatihan pegawai menurut MUSANEF (1984:172) adalah :

"bagian daripada pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaannya sebagai pegawai negeri, dimana yang bersangkutan ditempatkan”.

b. Pengalaman Kerja

Mengenai pengalaman pekerjaan ini MANULLANG (1990:54) menyatakan bahwa orang yang berpengalaman akan selalu lebih pandai dari mereka yang sama

sekali tidak mempunyai pengalaman. Sedangkan DONALD M.B. (1987:177) mengemukakan pendapatnya :

“Pengalaman kerja seorang pegawai pada suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan pegawai yang bersangkutan. Pengalaman kerja merupakan guru yang terbaik bagi seorang pegawai dan juga merupakan patokan yang terbaik untuk masa mendatang.”

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang diukur dari lamanya menekuni pekerjaan akan menambah dan meningkatkan kemampuan dan kecakapan didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Dedikasi pegawai

Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum pemerintah secara berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka usaha mewujudkan masyarakat adil dan makmur material spiritual, diperlukan adanya pegawai (PNS) sebagai unsur aparatur negara yang penuh dedikasi ataupun loyalitas kepada Pancasila dan UUD 1945, bersih, berwibawa bermutu tinggi dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Adapun pengertian dedikasi menurut DARYANTO S.S (KAMUS BESAR BAHASA INDONESIA; 1998 : 145) dikemukakan sebagai berikut dedikasi adalah pengabdian secara ikhlas untuk mencurahkan tenaga, waktu, dan pikiran untuk keberhasilan usaha atau tujuan yang baik. Sedangkan secara etimologis dedikasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *dedication* yang berarti pengabdian.

Dalam hal ini pengertian dedikasi akan identik sama dengan loyalitas. Seorang pegawai (PNS) dikatakan memiliki dedikasi yang tinggi, maka secara langsung pegawai tersebut memiliki loyalitas yang tinggi pula. Adapun pengertian dari loyalitas itu sendiri menurut DARYANTO SS (KAMUS BESAR BAHASA INDONESIA; 1998:335) diartikan sebagai ketaatan dan kesetiaan. Sedangkan menurut MUSANEF (1984:74) dikemukakan bahwa loyalitas memiliki dua arti yaitu:

1. Kualitas kesetiaan seseorang terhadap negara, bangsa, dan tanah air, terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, kesatuan bawahan dan atasan.
2. Loyalitas diperlukan untuk mengembangkan kualitas kesetiaan terhadap negara, bangsa, dan tanah air, tugas yang dibebankan kepadanya, kesatuan bawahan dan atasan.

Pegawai (PNS) hendaknya mempunyai tingkat dedikasi atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Kesetiaan dan ketaatan pegawai terhadap bangsa, negara, tanah air dan terhadap organisasinya akan meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga meningkat pula pelayanannya pada masyarakat.

Dedikasi yang dalam penelitian ini diartikan identik dengan loyalitas sangat diperlukan dalam pengembangan suatu organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi. Pegawai (PNS) yang memiliki dedikasi ataupun loyalitas yang tinggi akan mencurahkan segala kemampuan, ketrampilan ataupun keahliannya untuk pencapaian tujuan organisasi. Setiap pegawai (PNS) di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya akan dengan sukarela bekerja dengan pengabdian yang besar demi organisasinya. Dedikasi ataupun loyalitas akan memberi kontribusi yang besar dalam pengembangan organisasi dimana pegawai bekerja.

Di dalam penelitian yang penulis lakukan ini dedikasi atau loyalitas diukur dari tingkat sejauh mana kesetiaan, ketaatan atau kepatuhan pegawai di dalam melakukan tugas pekerjaannya dan seberapa besar pengabdian seorang pegawai terhadap organisasinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Tingkat Etik Kerja Pegawai

Dalam melakukan pekerjaan memang tidak hanya menyangkut pekerjaan-pekerjaan fisik tetapi juga menyangkut proses berfikir dan mengambil keputusan. Oleh karena itu penilaian tentang etos/etik kerja akan sangat bermanfaat karena mempermudah pemahaman akan pekerjaan. Menurut GEERTZ (WAHYU



KUMOROTOMO, 327) dikatakan bahwa etos/etik kerja adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Etos/etik kerja adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Dengan demikian yang dipersoalkan dalam etos/etik kerja adalah kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, apakah pekerjaan tersebut dianggap sebagai keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat dengan identitas diri atau apakah yang menjadi sumber pendorong partisipasi dalam organisasi. Etos/etik kerja juga merupakan landasan ide, cita atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan. Karena etos/etik kerja menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan maka akan pula menentukan hasilnya. Sedangkan menurut WEBSTER (BURHANUDDIN A. TAYIPNAPIS, 1995:202) dikatakan bahwa etik adalah sistem moral dari individu atau grup.

Bagi seorang PNS, etos/etik kerja yang baik bukan saja akan menghasilkan sikap-sikap produktif seperti kerja keras, jujur, berperhitungan dan hemat tetapi juga akan menciptakan mekanisme kendali diri untuk menghadapi berbagai persoalan dalam tugas kedinasan. Etos/etik kerja yang murni akan melekat dalam sanubari PNS sehingga kehendak untuk bersikap jujur, hemat, cermat dan menghargai waktu akan menjadi hukum yang tertulis bagi pelaksanaan tugas.

Sehubungan dengan etos/etik kerja di dalam kelompok tertentu, misalnya persatuan profesi terdapat kode etik yang menjadi pedoman bagi setiap anggota agar berperilaku yang terpuji sehingga dihormati dan dipercaya oleh masyarakat. Kode etik merupakan salah satu kriterium profesionalisme, yang berarti tanpa adanya kode etik maka sekumpulan tenaga-tenaga yang menganggap diri sebagai tenaga profesi pada hakekatnya belum memenuhi syarat.

Pengertian kode etik menurut pasal 28 UU No. 8/1974 dikatakan bahwa pegawai negeri sipil mempunyai kode etik sebagai pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan di dalam dan di luar dinas. Adapun pengertian kode etik lainnya adalah bahwa kode etik merupakan kaidah-kaidah atau peraturan-peraturan yang ditetapkan dan diterima oleh seluruh para anggota sebuah profesi. Etik/etos merupakan pedoman

sikap, tingkah laku dan perbuatan PNS maka sanksi terhadap pelanggaran kode etik adalah sanksi moral. Pengertian kode etik adalah suatu alat untuk menunjang pencapaian tujuan suatu organisasi atau sub organisasi atau bahkan kelompok-kelompok yang belum terikat dalam suatu organisasi. Sesuatu alat itu tentunya bisa saja diadakan kalau ia sudah dirasakan perlunya. Pada dasarnya kode etik adalah suatu hukum etik. Hukum etik itu biasanya dibuat oleh suatu organisasi atau suatu kelompok sebagai suatu patokan tentang sikap mental yang wajib dipatuhi oleh para anggotanya dalam menjalankan tugasnya.

Kode etik ditetapkan oleh suatu organisasi profesi agar profesi itu dapat dilaksanakan dengan baik dalam pengabdianannya kepada masyarakat. Kode etik ini dimaksudkan untuk menciptakan kondisi-kondisi moral yang menguntungkan dalam organisasi dan menumbuhkan semangat dalam melaksanakan tugas serta menciptakan moral yang baik. Dengan kode etik diharapkan agar para pegawai (PNS) lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan padanya.

Dengan demikian, masalah etos/etik kerja pegawai (PNS) pada negara yang sedang membangun jauh lebih rumit dibandingkan dengan masalah etik kerja di negara maju, yang juga lebih rumit. Dalam rangka membangun etik kerja pegawai khususnya di kalangan pegawai negeri sipil kita mengenal kode etik KORRI yang disebut dengan *Sapta Praseiyya Korps Pegawai Republik Indonesia* dan *Doktrin Korps Pegawai Negeri Indonesia* atau *Panca Prasetya Korps Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia*. Dan ditegaskan dalam keputusan musyawarah nasional Korpri ke III No. Kep 05/MUNAS/1989 tanggal 1 Juni 1989 tentang penyempurnaan kode etik Korpri, bahkan ditegaskan dengan menyatakan bahwa Sapta Prasetya inilah kode etik yang berlaku bagi pegawai.

Selanjutnya selain kode etik yang disebutkan diatas tersebut, pegawai juga harus memahami peraturan-peraturan lain yaitu PP No. 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin PNS dan PP No. 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

Dalam PP No. 30/1980 diuraikan secara jelas tentang kewajiban yang harus dilakukan seorang PNS dan larangan bagi seorang PNS dan adapula ketentuan mengenai hukuman disiplin dan badan pertimbangan kepegawaian. Sedangkan pada PP No. 10/1979 menerangkan tentang cara-cara menilai prestasi pegawai atau sebagai pedoman evaluasi.

UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta yang merupakan salah satu bentuk organisasi pemerintahan di daerah yang dalam melaksanakan kinerja organisasi dilakukan oleh pegawai (PNS). Dengan demikian di dalam UPD Perparkiran masalah etos/etik kerja pegawai (PNS) bertujuan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Pegawai negeri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat perlu ditingkatkan peranannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Etos/etik kerja pegawai (PNS) di kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta ini dilihat dari persepsi pegawai UPD Perparkiran tersebut melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi dengan pedoman pada kode etik pegawai negeri (*Sapta Prasetya KORPRI*) dan persepsi pegawai UPD Perparkiran memegang teguh kode etik pegawai (PNS), dan peraturan tentang kepegawaian (PP No. 30/1980 dan PP No. 10/1979).

1.4.3 Hubungan antara Struktur Organisasi dengan Profesionalitas Pegawai (PNS)

Setelah penulis menjelaskan masing-masing variabel secara konseptual, maka langkah selanjutnya adalah menjelaskan konsep yang mampu menerangkan hubungan antara struktur organisasi dan profesionalitas pegawai. Dari beberapa uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa dalam upaya meningkatkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang maksimal, maka unsur struktur organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas pegawai. Dimana tiga karakteristik yang terdapat dalam struktur organisasi memiliki pengaruh untuk menciptakan pegawai yang profesional. Masing-masing karakteristik tersebut memungkinkan

pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya sehingga akan tercipta pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi serta didukung tingkat etika yang tinggi pula. Pencapaian tujuan organisasi akan sangat mudah dicapai dengan tingkat profesionalitas pegawai yang tinggi serta didukung unsur struktur organisasi.

Konsep yang menghubungkan antara struktur organisasi dengan ketiga karakteristik yang telah diuraikan memiliki hubungan dengan tingkat profesionalitas pegawai. Menurut ROBBINS mengatakan bahwa meningkatnya tingkat profesionalisasi dalam sebuah organisasi, maka tingkatan formalisasi akan menurun (1994:109). Sedangkan pada karakteristik kompleksitas dikatakan bahwa apabila kompleksitas yang tinggi dengan cara mempekerjakan pegawai yang mempunyai profesionalitas yang tinggi pula maka akan terjadi pembagian pekerjaan yang terspesialisasi berdasarkan kemampuan pegawai. Pada sentralisasi dikatakan bahwa dalam sebuah organisasi yang mempekerjakan pegawai profesional maka tingkat sentralisasi dalam pengambilan keputusan akan rendah dimana partisipasi pegawai akan meningkat. (ROBBINS, 1994:126)

1.5 Hipotesa

Hipotesa adalah suatu persyaratan yang bersifat sementara dan merupakan suatu rumusan yang menyatakan dugaan serta masih harus dibuktikan kebenarannya. Untuk lebih jelasnya penulis mengemukakan pendapat MASRI SINGARIMBUN dan SOFYAN EFFENDI (1989:48) bahwa :

“Suatu hipotesa selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan tersebut dapat dinyatakan secara eksplisit maupun implisit”.

Berdasarkan pembahasan secara teoritis tersebut maka dapat dirumuskan hipotesa yang sesuai dengan penelitian yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

1. Model Verbal

a. Hipotesa Kerja (Hi)

Terdapat hubungan yang positif antara struktur organisasi dengan tingkat profesionalitas pegawai (PNS) pada kantor UPD Perpustakaan Kotamadya Surakarta.

b. Hipotesa Nol (Ho)

Tidak terdapat hubungan antara struktur organisasi dengan tingkat profesionalitas pegawai (PNS) pada kantor UPD Perpustakaan Kotamadya Surakarta.

2. Model Geometrikal



Keterangan :

X = Struktur organisasi sebagai variabel bebas/independent

Y = Tingkat profesionalitas pegawai (PNS) sebagai variabel terikat/dependent

1.6 Model Hubungan

Dalam penelitian ini menggunakan model hubungan asimetris, dimana satu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Selanjutnya tipe dari hubungan dalam penelitian ini berdasarkan pada tipe hubungan yang imanen antara dua variabel, maksudnya bahwa dalam hubungan tersebut kedua variabel terjalin satu sama lain dan apabila variabel yang satu berubah maka variabel yang lain ikut berubah.

1.7 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah pengoperasionalisasian variabel ke dalam bentuk empiris yang dapat diuji kebenarannya oleh peneliti lainnya. Menurut MOELJARTO TJOKROWINOTO (1981:2) mengemukakan bahwa :

“Definisi operasional adalah menyusun tentang variabel atau konsep-konsep secara spesifik sehingga jelas dimensi-dimensi maupun indikator-indikator dari konsep maupun variabel tadi. Suatu penelitian untuk suatu konsep operasional ditentukan oleh situasi peneliti, sehingga disini ada batasan dalam definisi operasional”.

Sedangkan menurut MASRI SINGARIMBUN dan SOFYAN EFFENDI (1989:46) mengemukakan bahwa :

“Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama dari informasi tersebut dia akan mengetahui bagaimana caranya pengukuran atas variabel yang dilakukan”.

Dalam rangka membatasi dengan tegas konsep penelitian yang telah dirumuskan dalam penelitian serta agar terdapat relevansi dengan dunia empiris, maka masing-masing variabel dan indikator dalam penelitian ini akan dioperasionalkan sebagai berikut :

1. Operasional variabel struktur organisasi (X)
2. Operasional variabel tingkat profesionalitas (Y)

1.7.1 Struktur Organisasi

Dalam variabel struktur organisasi terdapat indikator sebagai berikut :

- a. Kompleksitas
- b. Formalisasi
- c. Sentralisasi
- a. Kompleksitas

Item-item dalam variabel ini adalah :

- Perubahan yang berupa penambahan atau pengurangan pegawai (PNS) bagian-bagian dan tingkatan dalam struktur organisasi.
- Banyaknya bagian atau tingkatan dalam struktur organisasi.
- Persepsi pegawai (PNS) terhadap pemekaran organisasi.

b. Formalisasi

Item-item dalam indikator ini adalah :

- Persepsi pegawai (PNS) terhadap peraturan, prosedur, dan sebagainya.
- Intensitas penggunaan dokumen tertulis, sanksi, reward, dan lain-lain.

c. Sentralisasi

Item-item dalam indikator ini adalah :

- Sejauh mana partisipasi staf/pegawai dalam pengambilan keputusan.
- Pada level mana keputusan strategis berada.

1.7.2 Profesionalitas Pegawai (PNS)

Dalam variabel profesionalitas pegawai terdapat tiga indikator yang dipakai yaitu :

- a. Kemampuan pegawai
- b. Tingkat etos/etik kerja pegawai
- c. Dedikasi pegawai

a. Kemampuan Pegawai

Item-item yang ada dalam indikator ini adalah :

- Tingkat pendidikan (formal dan nonformal/pelatihan)
- Pengalaman kerja (masa kerja)

b. Tingkat Etos/Etik Kerja Pegawai

Item-item yang ada dalam indikator ini adalah :

- Persepsi pegawai dalam memahami kode etik pegawai yaitu *SAPTA PRASETYA KORPRI* dan peraturan lainnya.
- Persepsi pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kode etik pegawai.

c. Dedikasi Pegawai

Item-item yang ada dalam indikator ini adalah :

- Persepsi pegawai terhadap tingkat pengabdianya pada organisasi dimana ia bekerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

- Persepsi pegawai terhadap tingkat kesetiaan, ketaatan dan kepatuhan pada organisasinya dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi .

Demikian definisi operasional yang telah penulis uraikan dari masing-masing variabel, selanjutnya untuk dapat mengukur data-data yang diperoleh terhadap item-item tersebut maka kriterianya sebagai berikut :

1. Bila responden menjawab a diberi nilai skor 1
2. Bila responden menjawab b diberi nilai skor 2
3. Bila responden menjawab c diberi nilai skor 3

Dimana untuk jawaban-jawaban tersebut adalah :

1. Rendah terdapat dalam jawaban a
2. Sedang terdapat dalam jawaban b
3. Tinggi terdapat dalam jawaban c

Dan untuk lebih menjelaskan tentang masing-masing variabel, maka pada tabel 1.2 dan tabel 1.3 akan dijelaskan mengenai definisi, skala, data dan sampel dari variabel-variabel penelitian ini secara singkat (Lampiran tabel 1.2 dan tabel 1.3).

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Sasaran Penelitian

Sasaran penelitian ini adalah pegawai pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta yang terpilih menjadi responden.

1.8.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta, jalan Urip Sumoharjo (Pasar Ledoksasi lantai atas) Surakarta.

1.8.3 Metode

Dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey, yaitu suatu metode penelitian dimana data-data hasil penelitian diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan wawancara, dan dibantu dengan kuesioner, observasi, dokumentasi. Pengertian survey dibatasi pada survey sampel dimana informasi dikumpulkan dari sebagian populasi untuk mewakili seluruh populasi (SINGARIMBUN, 1989).

1.8.4 Macam Variabel

- a. Variabel Struktur Organisasi sebagai variabel bebas atau X.
- b. Variabel Tingkat profesionalitas pegawai (PNS) sebagai variabel terikat atau Y.

1.8.5 Cara Penentuan Populasi

Populasi menurut SAPARI IMAM ASYARI (1983:69), adalah keseluruhan obyek penelitian, mungkin berupa manusia, gejala, benda, pola sikap, tingkah laku, dan sebagainya yang menjadi obyek penelitian. Dan dalam penelitian ini dikarenakan jumlah keseluruhan pegawai adalah 81 orang, maka populasi yang diambil adalah 81 orang.

1.8.6 Cara Penentuan Sampel

Sampel adalah penarikan sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Suatu sampel harus dipilih sedemikian rupa sehingga satuan dalam elememter yang terdapat dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk dijadikan dan dipilih sebagai sampel (SINGARIMBUN, 1989 : 156). Mengenai besarnya sampel yang diambil, maka IDA BAGOES MANTRA mengatakan :

"Beberapa penelitian mengatakan bahwa besarnya sampel yang diambil tidak boleh kurang dari 10 % dan ada pula yang mengatakan bahwa besarnya sampel minimum 5 % dari populasi" (SINGARIMBUN, 1981)

Mengacu pada pendapat diatas maka pada penelitian ini sampel yang akan kami ambil adalah sebesar 25 % dari total populasi, karena jumlah populasi kurang dari 100 pegawai dengan teknik pengambilan sampel secara proportional stratified random sampling. Hal ini didasarkan struktur dalam organisasi tersebut sehingga populasi dibagi dalam beberapa strata atau bagian. Populasi distrata menurut tugas dan jabatan, maka dapat diambil adalah :

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| a. Kepala UPD | $1/81 \times 21$ sampelnya 1 |
| b. Kepala Bagian (TU) | $1/81 \times 21$ sampelnya 1 |
| c. Kepala Urusan (Kaur) | $4/81 \times 21$ sampelnya 1 |
| - Kaur keuangan | |
| - Kaur kepegawaian | |
| - Kaur umum | |
| - Kaur peralatan dan perbekalan | |
| d. Kepala Seksi | $4/81 \times 21$ sampelnya 1 |
| e. Kepala Subseksi | $2/81 \times 21$ sampelnya 1 |
| f. Staf Tata Usaha | $15/81 \times 21$ sampelnya 3 |
| g. Staf Seksi P4 | $17/81 \times 21$ sampelnya 4 |
| h. Staf Seksi Parkir | $34/81 \times 21$ sampelnya 8 |
| i. Kebersihan/Keamanan | $3/81 \times 21$ sampelnya 1 |

Jumlah = 81 21

1.8.7 Sumber data

1. Data primer

yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara atau data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, misalnya : hasil dari kuisisioner, wawamcara dari Kepala Bagian Tata Usaha tentang organisasi UPD Perparkiran.

2. Data sekunder

yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi data statistik dan literature-literature yang ada hubungannya dengan penelitian ini atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain, misalnya : salinan SK Walikotaamadya Surakarta, Daftar pegawai, Laporan anggaran, salinan proposal pembentukan UPD Perparkiran, daftar tingkat pendidikan pegawai, dan lain-lain.

1.8.8 Teknik Pengumpulan Data

Dengan demikian teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuisisioner merupakan alat pengumpul data dengan sejumlah pertanyaan tertulis yang langsung dijawab secara tertulis oleh responden. Menurut KOENTJARANINGRAT (1984:127) dikemukakan bahwa :

"kuisisioner merupakan suatu daftar yang berisi rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau dalam suatu bidang. Dengan demikian maka kuisisioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban."

Ada beberapa bentuk kuisisioner menurut HADARI NAWAWI-MARTINI (1992:121-126) yaitu :

- a. kuisisioner dengan pertanyaan tertutup
 - i. bentuk force choice item
 - ii. bentuk multiple choice item
 - iii. bentuk uraian singkat
- b. kuisisioner dengan pertanyaan bebas
- c. kuisisioner dengan pertanyaan terbuka
- d. kuisisioner dengan jawaban singkat

Dalam penelitian ini digunakan bentuk kuisisioner dengan pertanyaan tertutup yang jenisnya multiple choice item, maksudnya bahwa kuisisioner ini pada setiap pertanyaan sudah terdapat alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden. Dengan demikian sesuai dengan sampel yang diambil dalam penelitian ini maka kuisisioner ini diperuntukkan bagi 21 responden.

2. Wawancara (Interview)

Yang dimaksud dengan teknik interview adalah merupakan cara memperoleh data dengan jalan mengajukan pertanyaan secara lisan dan dijawab dengan lisan pula oleh responden. Menurut KOENTJARANINGRAT (1986:161) interview adalah mencakup cara yang dipergunakan oleh seseorang dalam suatu tugas tertentu, mencoba untuk mendapatkan keterangan atau pendapat secara lisan dari seseorang responden dengan bercakap-cakap atau berhadapan muka dengan orang lain.

Interview sebagai instrumen penelitian terdiri dari beberapa bentuk antara lain:

- a. interview bebas
- b. interview terpimpin
- c. interview bebas terpimpin

Selain dari ketiga bentuk interview diatas terdapat pula bentuk interview yang dilihat dari segi responden yaitu :

1. interview pribadi
2. interview kelompok

Dengan demikian dalam penelitian ini bentuk interview yang digunakan adalah interview bebas terpimpin dengan memfokuskan pada interview pribadi, artinya interview ini berlangsung antara seorang interviewer berhadapan dengan seorang interview dengan mengemukakan pertanyaan yang disusun sebelumnya berdasarkan variabel penelitian namun dilaksanakan secara bebas. Dalam melaksanakan interview ini dilakukan pada interview pribadi yaitu terhadap Kepala Bagian Tata Usaha yang mewakili Kepala UPD Perparkiran.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh data dengan cara mengali data-data. Dokumen-dokumen serta surat-surat yang ada di daerah penelitian.

Menurut KOENTJARANINGRAT dikemukakan bahwa :

"pada umumnya data yang tercantum dalam berbagai dokumen itu merupakan satu-satunya alat untuk mempelajari masalah-masalah tertentu antara lain karena tidak dapat diobservasi lagi dan tidak dapat diingat lagi. "

Dengan demikian dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan mencatat langsung data yang ada atau tersedia pada kantor yang menjadi obyek penelitian. Dalam penelitian ini pengumpulan data dari dokumentasi berupa surat-surat resmi, peraturan-peraturan Pemerintah Daerah, anggaran dasar organisasi dan berbagai jenis laporan-laporan.

1.8.9 Metode Analisa

Untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

a. Koefisien Korelasi Rank Kendall

Yaitu suatu rumus untuk mengukur hubungan antara dua variabel ordinal. Rumus yang digunakan adalah :

$$r = \frac{s}{\sqrt{\frac{1}{2}N(N-1) - T_x} \sqrt{\frac{1}{2}N(N-1) - T_y}}$$

Kemudian untuk mengetahui apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak maka digunakan Z test, yaitu uji statistik dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = \frac{r}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Keterangan :

Z = Koefisien korelasi rank kendall

N = Banyaknya obyek yang diurut

Hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan apabila :

- a. $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ yang berarti hubungannya signifikan
- b. $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ yang berarti hubungannya tidak signifikan

Tingkat korelasi dalam penelitian ini terdiri dari beberapa kategori yang menundukkan tingkat signifikan (SUGIYONO, 1994:148), yaitu :

- 0,00 - 0,20 = kategori rendah
- 0,20 - 0,40 = kategori cukup sedang
- 0,40 - 0,60 = kategori sedang
- 0,60 - 0,80 = kategori cukup tinggi
- 0,80 - 1,00 = kategori tinggi

b. Model Tabulasi Silang

c. Interprestasi Data

BAB II

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

2.1 Keadaan Umum UPD Perpajakan Kotamadya Surakarta

2.1.1 Pembentukan UPD Perpajakan

Sehubungan dengan hasil pembangunan yang sangat pesat pada dewasa ini, maka untuk mendukung pertumbuhan dan peningkatan pada berbagai segi kehidupan, yang hasilnya sangat dirasakan untuk kenikmatan masyarakat banyak.

Pembangunan yang menyediakan prasarana dan sarana untuk masyarakat, salah satunya diantaranya adalah pembangunan sarana untuk masyarakat yaitu sarana lalu lintas/perhubungan darat, jalan-jalan antar kota, antar desa dan dari desa ke pedesaan. Penyediaan sarana ini merupakan faktor penunjang sarana angkutan yang sangat dibutuhkan masyarakat, selain yang telah tersedia.

Sarana angkutan dari hari ke hari selalu meningkat dan berkembang pesat menyesuaikan perkembangan kebutuhan masyarakat. Dan pertumbuhan angkutan ini mengundang pemikiran pemerintah untuk menangani penetaannya dan penerbitannya. Untuk itu Pemerintah Kotamadya Dati II Surakarta sejak tahun 1976 telah mencoba untuk membenahi dalam rangka pengelolaannya. Pengelolaan sejak tahun 1976 ditangani oleh Dinas Penghasilan Daerah Kotamadya Surakarta. Dan untuk mendukung keberhasilan pengelolaan, Dinas Penghasilan Daerah menyediakan personil sebanyak 62 orang, untuk menangani administrasi dan operasionalnya. Penyediaan personil ini berdasarkan surat keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tk II Surakarta No. 303/Kep/B3/1976 tanggal 1 Desember 1976.

Dan pada awal April 1981, Pemerintah Kotamadya Dati II Surakarta mengadakan penyempurnaan struktur organisasi dan tata kerja Dinas Penghasilan Daerah. Sehingga berdasarkan Surat Keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Surakarta No. 188.3/102/1/1980 untuk penanganan terminal, retribusi terminal dan perpajakan dibentuk UNIT PELAKSANA DAERAH PERPARKIRAN. Dan sejak saat itu pengelolaan perpajakan dan terminal angkutan penumpang umum non bus ditangani oleh badan tersebut. Selanjutnya

personil sebanyak 62 orang dilimpahkan dari Dinas Penghasil Daerah ke UPD Perparkiran.

2.1.2 Dasar Hukum Pembentukan UPD Perparkiran

Dalam pembentukan suatu unit perlakuan daerah, maka ada beberapa daerah hukum yang dipakai, yaitu :

1. Undang-undang No. 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah jo. UU No. 22 Tahun 1999.
2. Undang-undang No. 16 Tahun 1990 tentang Pembentukan Kota-kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Undang-undang No. 12/Drt. Tahun 1957 tentang Peraturan Retribusi Daerah.
4. Undang-undang No. 3 Tahun 1965 tentang Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya jo. UU No. 14 Tahun 1992.
5. Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 1958 tentang Penyerahan Urusan Lalu Lintas Jalan Kepada Daerah Tingkat I.
6. Keputusan Mendagri No. 362 Tahun 1977 tentang Pola Organisasi Pemerintah Daerah dan Wilayah.
7. Keputusan Mendagri No. 43 Tahun 1980 tentang Pedoman Pengelolaan Perparkiran di Daerah.
8. Peraturan Daerah Kotamadya Dati II Surakarta No. 4 Tahun 1979 tentang Pangkalan Parkir Kendaraan jo. Perda No. 4 Tahun 1997.

2.2 Kedudukan, Tugas dan Fungsi UPD Perparkiran

Berdasarkan pasal 2 Keputusan Walikotamadya Dati II Surakarta No. 188.3/101/1/1980 dikatakan bahwa UPD Perparkiran merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah. Dimana UPD Perparkiran dipimpin oleh seorang Kepala Unit yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala Daerah. Dan dalam pelaksanaannya UPD Perparkiran ini mempunyai tugas-tugas, meliputi : (pasal 3)

- a. Pengaturan masuk dan keluarnya kendaraan di tempat parkir.

- b. Penyerahan karcis dan penerimaan pembayaran biaya parkir dari para pemakai pangkalan parkir dan pembayaran retribusi parkir dari para pengusaha parkir sebagai kontra prestasi pelayanan yang diterima dari Pemerintah Daerah.
- c. Penjagaan ketertiban dan keamanan kendaraan yang diparkir.
- d. Pengaturan pengusahaan dan perijinan pangkalan parkir umum.
- e. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Daerah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melakukan tugas-tugas yang ada, maka UPD Perparkiran memiliki fungsi-fungsi, yang meliputi : (pasal 4)

1. Perencanaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk merencanakan, mempersiapkan, mengolah dan menelaah penyusunan kebijaksanaan teknis serta program kerja perparkiran.
2. Pelaksanaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk menyelenggarakan perparkiran.
3. Ketatausahaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan di bidang tata usaha umum, kepegawaian, perlengkapan dan keuangan.
4. Koordinasi yang meliputi segala usaha dan kegiatan guna mewujudkan kesatuan dan keserasian gerak yang berhubungan dengan perparkiran.
5. Pengendalian yang meliputi segala usaha dan kegiatan di bidang perparkiran yang meliputi pengaturan lalu lintas, keamanan dan ketertiban kendaraan yang diparkir, serta keseimbangan antara kawasan-kawasan perparkiran yang padat kendaraan dengan sarana perparkiran yang ada.
6. Pengawasan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk melaksanakan pengamanan teknis atas pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Daerah serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3 Pembagian Tugas dan Fungsi UPD Perparkiran

2.3.1 Urusan Tata Usaha

Sub bagian Tata Usaha mempunyai tugas yaitu menyiapkan surat menyurat, urusan umum, pengelolaan kepegawaian dan tenaga kerja serta

pengelolaan keuangan. Dan untuk menyelenggarakan tugas tersebut Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi, antara lain :

- a. Melaksanakan surat menyurat, kearsipan, perjalanan dinas, urusan rumah tangga dan hubungan masyarakat.
- b. Melaksanakan administrasi permohonan perusahaan dan perijinan pangkalan parkir umum.
- c. Melaksanakan pengelolaan kepegawaian.
- d. Melaksanakan pengelolaan keuangan.
- e. Melaksanakan pengadaan barang, pemeliharaan inventaris, pengaturan penggunaan kendaraan dinas serta perlengkapannya.

Selanjutnya Sub Bagian Tata Usaha ini dibagi menjadi 4 urusan yang terdiri dari :

1. Urusan Umum

Bertugas melaksanakan urusan arsip, ekspedisi, penggandaan, rumah tangga, perijinan pangkalan parkir umum, perjalanan dinas dan hubungan masyarakat.

2. Urusan Kepegawaian

Bertugas melaksanakan pengelolaan kepegawaian.

3. Urusan Keuangan

Bertugas merencanakan anggaran pembiayaan pengelolaan dan bertanggung jawaban keuangan.

4. Urusan Peralatan dan Perbekalan

Bertugas melaksanakan pengadaan barang, memelihara inventaris dinas dan pengaturan penggunaan kendaraan dinas serta perlengkapan.

Dan masing-masing urusan tersebut dipimpin seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Sub Bagian Tata Usaha.

2.3.2 Sub Seksi Parkir Wilayah (I, II, III)

Sub Seksi Parkir Wilayah yang ada dalam UPD Perparkiran terbagi menjadi tiga Sub Seksi Parkir Wilayah. Dimana masing-masing Sub Seksi Parkir Wilayah (I, II, III) mempunyai tugas pelayanan masuk dan keluarnya kendaraan di tempat parkir, penyerahan karcis dan penerimaan pembayaran sebagai kontra prestasi pelayanan parkir serta menjaga ketertiban dan keamanan kendaraan yang

di parkir dalam lingkungan wilayah kerjanya. Dan untuk melaksanakan tugas tersebut masing-masing Seksi Parkir Wilayah mempunyai fungsi, yaitu :

- a. Pelayanan parkir.
- b. Penerimaan pembayaran dari pemakai pangkalan parkir.
- c. Menjaga ketertiban dan keamanan kendaraan yang diparkir.

2.3.3 Sub Seksi Perencanaan, Pengendalian, Pengawasan dan Pengembangan

Seksi Perencanaan, Pengendalian, Pengawasan dan Pengembangan mempunyai tugas adalah menyiapkan penyusunan rencana dan program kerja serta ketatalaksanaan, melaksanakan pengendalian, pengawasan dan pengembangan teknis administrasi dan teknis operasional pengelolaan perparkiran. Dan untuk menyelenggarakan tugas tersebut seksi ini mempunyai fungsi :

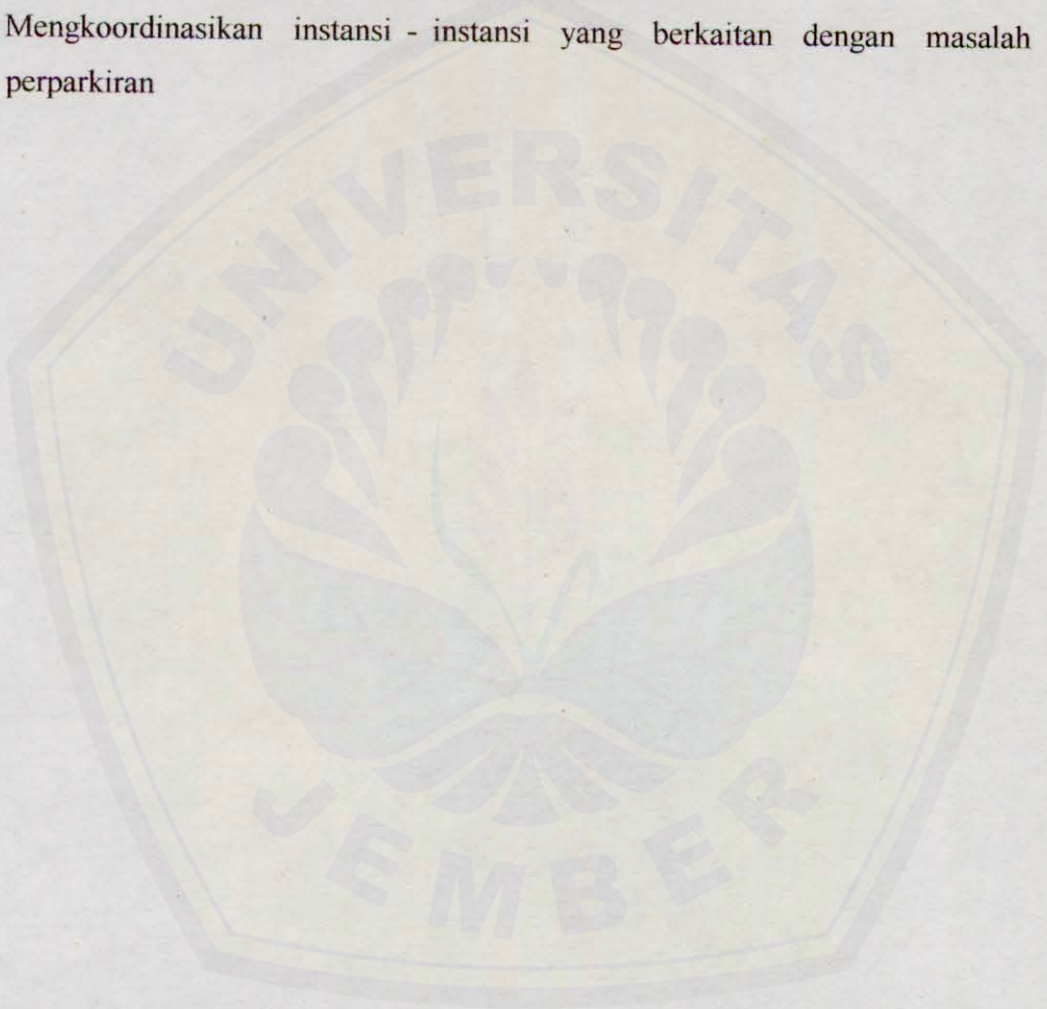
- a. Mengumpulkan dan mensistimatisasikan data serta menyusun rencana dan program kerja yang meliputi :
 - Pengembangan wilayah perparkiran
 - Pengaturan di bidang perparkiran
 - Pengadaan sarana perparkiran
 - Penggunaan tenaga kerja
 - Peningkatan pelayanan kepada masyarakat
 - Penerangan kepada masyarakat
- b. Pengendalian kegiatan perparkiran dalam rangka menata agar sistem perparkiran dapat mencerminkan pelayanan umum yang sebaik-baiknya serta menjaga keseimbangan antara kepadatan kendaraan dengan sarana perparkiran.
- c. Melaksanakan usaha-usaha pengawasan atas pemberian karcis dan penerimaan pembayaran retribusi parkir.
- d. Melakukan usaha-usaha pengembangan pengelolaan perparkiran.

2.3.4 Badan Pembina

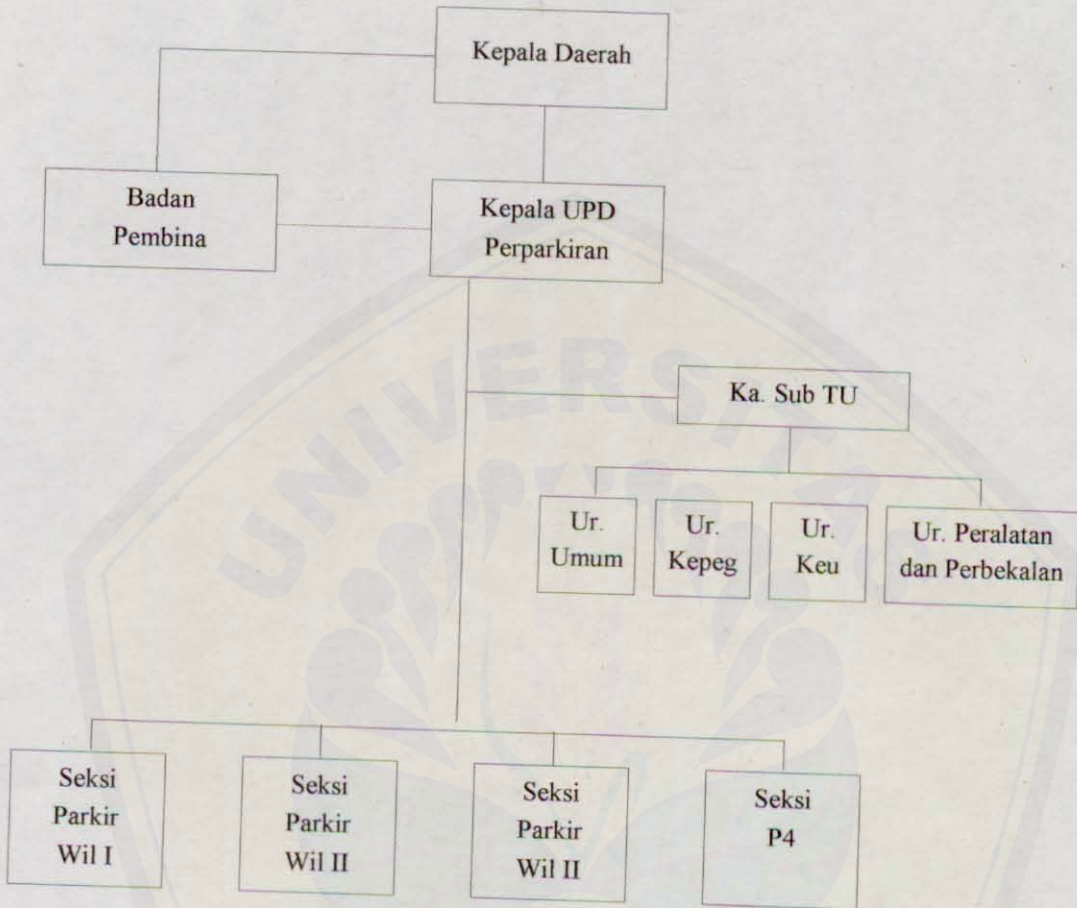
Disamping UPD Perparkiran terdapat pula Badan Pembina yang terdiri dari seorang Ketua dan beberapa anggota yang ditetapkan oleh Kepala Daerah. Dimana Badan Pembina ini berkedudukan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Dalam hal ini Badan Pembina memiliki tugas

melaksanakan pembinaan pengelolaan perparkiran. Mengarahkan kegiatan-kegiatan pengelolaan parkir serta mengkoordinasikan Unit Pelaksana Daerah Perparkiran dengan instansi-instansi lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas pengelolaan perparkiran. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut Badan Pembina mempunyai fungsi, adalah :

- a. Melaksanakan pembinaan pengelolaan perparkiran
- b. Mengarahkan kegiatan-kegiatan pengelolaan perparkiran
- c. Mengkoordinasikan instansi - instansi yang berkaitan dengan masalah perparkiran



GAMBAR II
 STRUKTUR ORGANISASI UPD PERPARKIRAN



(Sumber : SK Walikotamadya SKA, 1980)

BAB III
PENYAJIAN DATA
VARIABEL

3.1. VARIABEL STRUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi tidak hanya sekedar menggambarkan jumlah orang-orang atau personil dalam suatu organisasi, ataupun gambaran fisik dari bagian-bagian yang ada pada organisasi, melainkan struktur organisasi dipakai untuk memahami bagaimana suatu tugas dikerjakan dan sebagaimana ROBBINS menyebutkan bahwa disain suatu struktur organisasi tidak disusun secara sembarangan, sebab struktur organisasi akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dan di dalam Buku *The Administrative Process* (1989) ROBBINS mengemukakan 3 (tiga) karakteristik komponen suatu struktur organisasi yang dapat berpengaruh terhadap suatu struktur organisasi. Ketiga komponen inilah yang akan menjadi indikator-indikator dalam penelitian ini, yaitu Kompleksitas, Formalisasi, dan Sentralisasi.

Berdasarkan pada data-data indikator seperti jumlah pegawai, jumlah bagian maupun tingkatan, serta karakteristik sentralisasi yang terlihat pada struktur organisasi akan diperoleh melalui data sekunder. Sedangkan indikator tentang persepsi pegawai diperoleh melalui data primer. Data yang dihasilkan maupun yang dipakai dapat bersifat kualitatif dan kuantitatif. Dimana data kualitatif berupa pernyataan, sedang kuantitatif berupa angka. Mengenai data-data ketiga karakteristik struktur organisasi akan diperoleh pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta dengan uraian sebagai berikut.

3.1.1. FORMALISASI

Karakteristik formalisasi ditunjukkan melalui penggunaan peraturan dan prosedur serta dokumen-dokumen tertulis yang bersifat mengikat dan mengawasi pegawai, serta jumlah pegawai pada suatu organisasi.

Mengenai data jumlah pegawai pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta secara keseluruhan dan yang menjadi sampel pada penelitian ini akan ditunjukkan pada tabel 3.1 berikut ini :

TABEL 3.1 KOMPOSISI JUMLAH PEGAWAI
PADA KANTOR UPD PERPARKIRAN

Jumlah Pegawai		Jumlah Sampel	
1. Kepala UPD	= 1 orang	1. Kepala UPD	= 1 orang
2. Kabag TU	= 1 orang	2. Kabag TU	= 1 orang
3. Ka. Urusan	= 4 orang	3. Ka. Urusan	= 1 orang
- keuangan		- keuangan	
- kepegawaian		- kepegawaian	
- P4		- umum	
		- P4	
4. Ka. Seksi	= 4 orang	4. Ka. Seksi	= 1 orang
5. Ka. Sub seksi	= 2 orang	5. Ka. Sub seksi	= 1 orang
6. Staf tata usaha	= 15 orang	6. Staf tata usaha	= 2 orang
7. Staf seksi P4	= 17 orang	7. Staf seksi P4	= 3 orang
8. Staf seksi parkir	= 34 orang	8. Staf seksi parkir	= 4 orang
9. Kebersihan/keamanan	= 3 orang	9. Kebersihan/keamanan	= 8 orang
Jumlah	= 81 orang	Jumlah	= 21 orang

Sumber : data sekunder. Dapat diketahui bahwa komposisi jumlah pegawai pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta berjumlah 81 pegawai dan yang penulis ambil sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 25 % dari jumlah keseluruhan pegawai yaitu 21 orang.

Dan tentang data penggunaan peraturan dan prosedur serta dokumen-dokumen tertulis yang bersifat mengikat dan mengawasi pegawai dapat dilihat prosentasenya pada tabel sebagai berikut :

TABEL 3.2. PROSENTASE PENGGUNAAN PERATURAN
DAN PROSEDUR SERTA DOKUMEN-DOKUMEN TERTULIS
PADA KANTOR UPD PERPARKIRAN
(n = 21 responden)

Kategori	Frekuensi (f)	Prosentasen (%)
Tinggi	0	0 %
Sedang	17	80,9 %
Rendah	4	19,1 %
Total	21	100 %

Sumber : data primer

Dari prosentase penggunaan peraturan, prosedur dan dokumen-dokumen tertulis pada kantor UPD Perpajakan, maka tingkat prosentase yang menonjol adalah 80,9% yang berada pada kategori sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa formalisasi pada organisasi ini juga berada pada kategori sedang.

Mengenai peraturan tertulis dan pedoman yang dipakai dalam kantor UPD Perpajakan antara lain :

1. Perda No. 4/1997, SK Gubernur No.188.3/17/1998, SK Mendagri No.974-551-089/1980 tentang Retribusi Daerah.
2. UU No22/1999 pasal 20 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah dalam pembentukan perangkat daerah/dinas daerah.
3. SK Mendagri No.362/1997 tentang Pola Organisasi Pemerintah Daerah dan Wilayah.
4. SK Mendagri No.43/1980 tentang Pedoman Pengelolaan Parkir di daerah.
5. SK Walikota No. 188.3/102/1980 tentang Organisasi UPD Perpajakan.
6. SK Walikota No. 303/Kep/B.3/1970 tentang Penyediaan Personil Pegawai (Administrasi dan operasional)
7. Perda No. 23/1981 tentang susunan organisasi dan tata kerja Dipenda Walikota.

8. PP. No. 31/1954 tentang tenaga kerja Dipenda sebagai Pelaksana Pengelola UPD Perparkiran.

3.1.2 KOMPLESITAS

Komplesitas dalam hal ini mengacu pada jumlah bagian dan tingkatan yang ada pada suatu organisasi, perubahan yang berupa penambahan atau pengurangan bagian/tingkatan dalam struktur organisasi, serta tentang pemekaran organisasi.

Data yang diperoleh dari kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta mengenai jumlah bagian dan tingkatan, adalah sebagai berikut :

- a. Komplesitas horisontal yang mengacu pada jumlah bagian ada 4 bagian
- b. Komplesitas vertikal yang mengacu pada jumlah tingkatan ada 3 tingkatan (kepala, Kepala bagian, Seksi).

Sedangkan dalam organisasi UPD perparkiran sendiri mulai dari dibentuknya dinas ini sampai sekarang tidak pernah mengalami penambahan ataupun pengurangan bagian atau tingkatan dalam struktur organisasi. Hal ini dikarenakan perubahan baik itu penambahan atau pengurangan bagian/tingkatan pada UPD Perparkiran dapat dilakukan dengan persetujuan dari Kepala Daerah dan DPRD tingkat II. Struktur Organisasi UPD Perparkiran dapat mengalami perubahan apabila kepala Daerah dan DPRD II menyetujui perubahan struktur organisasi dinas tersebut, karena UPD Perparkiran sebagai dinas pelaksana daerah bertanggung jawab kepada kepala daerah.

Berkaitan dengan kompleksitas dalam hal ini pemekaran Organisasi pada kantor UPD Perparkiran, maka dalam penelitian ini diperoleh data dari pegawai yang menjadi responden dengan prosentase seperti pada tabel berikut :

TABEL 3.3 PROSENTASE PERSEPSI PEGAWAI
PADA UPD PERPARKIRAN TENTANG PEMEKARAN ORGANISASI
(n = 21 responden)

Kategori	Frekuensi (f)	Prosentasen (%)
Tinggi	0	0 %
Sedang	0	0 %
Rendah	21	100 %
Total	21	100 %

Sumber : data primer

Dari data di atas, maka terlihat bahwa prosentase persepsi pegawai dalam hal pemekaran organisasi sebesar 100 % pada kategori rendah. Hal ini berarti bahwa dalam hal kompleksitas pada umumnya dan khususnya pemekaran organisasi pada UPD Perparkiran berada pada tingkatan rendah.

3.1.3. SENTRALISASI

Dalam hal ini karakteristik sentralisasi mengacu pada dua hal yang utama yaitu pada level mana keputusan pada organisasinya. Dan berdasarkan pada dua hal itu, maka data yang diperoleh pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta, tentang karakteristik sentralisasi adalah sebagai berikut :

Mengenai pengambilan keputusan atau kebijakan pada kantor UPD Perparkiran menjadi wewenang dari kepala UPD Perparkiran dengan persetujuan dari Kepala Daerah. Hal ini dikarenakan UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta merupakan dinas pelaksana daerah yang pembentukannya berdasarkan SK. Walikota. Oleh karena itu setiap keputusan atau kebijakan yang diambil menjadi wewenang kepala UPD Perparkiran dengan mempertimbangkan usulan dari badan pembina dan yang terutama dengan persetujuan kepala daerah.

Selanjutnya dalam hal partisipasi pegawai untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan : hal tersebut dapat ditunjukkan dari tabel sebagai berikut :

TABEL 3.4 PROSENTANSE PARTISIPASI PEGAWAI
DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA UPD PERPARKIRAN

Kategori	Frekuensi (f)	Prosentasen (%)
Tinggi	0	0 %
Sedang	0	0 %
Rendah	21	100 %
Total	21	100 %

Sumber : data primer

Dengan melihat data di atas maka tingkat partisipasi pegawai atau staf dalam pengambilan keputusan adalah rendah dengan prosentase 100%. Hal tersebut berarti bahwa sentralisasi pada kantor UPD Perpustakaan Kodya Surakarta sangat tinggi sehingga menyebabkan partisipasi pegawai sangat rendah.

3.2. TINGKAT PROFESIONALITAS PEGAWAI

Variabel profesionalitas pegawai dalam penelitian ini diukur dari tiga indikator yang telah diuraikan pada konsep operasional profesional pegawai, yaitu kemampuan pegawai (pendidikan dan pengalaman), dedikasi pegawai dan tingkat etos/etik pegawai. Dan berdasarkan pada ketiga indikator tersebut, maka data-data penelitian untuk variabel profesionalitas pegawai pada kantor UPD Perpustakaan Kotamadya Surakarta adalah sebagai berikut :

3.2.1. KEMAMPUAN PEGAWAI

Kemampuan pegawai dalam penelitian ini menunjukkan pada hal yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pengalaman. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman yang memadai akan memudahkan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Data-data mengenai tingkat pendidikan dan pengalaman dari pegawai pada kantor UPD Perpustakaan Kotamadya Surakarta ditunjukkan pada tabel-tabel yang ada di bawah.

Mengenai tingkat pendidikan dalam hal ini dapat ditunjukkan dari pendidikan formal dan nonformal/pelatihan. Pendidikan formal dilihat dari jenjang pendidikan sekolah yang diterima oleh pegawai UPD Perparkiran. Sedangkan pendidikan nonformal ditunjukkan dari diklat, seminar dan lokakarya yang pernah diikuti pegawai. Tingkat pendidikan formal akan ditunjukkan pada tabel 3.5 dan pendidikan nonformal ditunjukkan pada tabel 3.6.

TABEL 3.5 KOMPOSISI PEGAWAI BERDASAR PENDIDIKAN FORMAL PADA KANTOR UPD PERPARKIRAN KOTAMADYA SURAKARTA

Jenjang Pendidikan	Pegawai			
	Keseluruhan /Populasi		Sampel	
	Peg. Keseluruhan	Prosentase	Sampel Peg.	Prosentase
SD	19	23,4 %	0	0 %
SLTP	28	34,6 %	7	33,4 %
SLTA	29	35,8 %	12	57,1 %
Diploma/Sarjana	5	6,2 %	2	9,5 %
Total	81	100 %	21	100 %

Sumber : data primer

TABEL 3.6 PROSENTASE PENDIDIKAN NON FORMAL PEGAWAI PADA KANTOR UPD PERPARKIRAN KOTAMADYA SURAKARTA (n = 21 responden)

Kategori	Pendidikan non formal			Frekuensi	%
	Diklat	Seminar	Lokakarya		
2 x setahun	3	0	1	4	19 %
4 x setahun	4	3	1	8	38 %
tidak pernah	3	3	3	9	43 %
Total	10	6	5	21	100 %

Sumber : data primer.

Penelitian untuk pengalaman kerja pegawai yang dalam hal ini dilihat dari jumlah kerja yang dialami pegawai ditunjukkan pada tabel di bawah ini

TABEL 3.7 PROSENTASE PENGALAMAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR UPD PERPARKIRAN KODYA SURAKARTA

(n = 21 responden)

Kategori	Frekuensi (f=)	Prosentase (%)
21 - 30 th	4	19 %
11 - 20 th	11	52,4 %
1 - 10 th	6	28,6 %
Total	21	100 %

Sumber : data primer

3.2.2. TINGKAT ETOS/ETIK KERJA PEGAWAI

Etos/etik kerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada hal yaitu pemahaman pegawai terhadap kode etik profesi PNS (Sapta Prasetya Korpri dan Doktrin Korpri) dan persepsi pegawai dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang berpgang pada kode etik profesi. Dalam hal ini etos/etik kerja pegawai akan sangat berpengaruh pula pada tingkat profesionalitas pegawai. Tingkat etos/etik kerja pegawai yang berada di kantor UPD Perpustakaan Kotamadya Surakarta diperoleh data prosentasenya seperti pada tabel berikut ini :

TABEL 3.8 PROSENTASE ETOS/ETIK KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR UPD PERPARKIRAN KODYA SURAKARTA

(n = 21 responden)

Kategori	Frekuensi (f=)	Prosentase (%)
Tinggi	0	0 %
Sedang	20	95,24 %
Rendah	1	4,76 %
Total	21	100 %

Sumber : data primer

3.2.3. DEDIKASI PEGAWAI

Dedikasi pegawai yang ada dalam penelitian ini, penulis identikkan dengan pengertian loyalitas. Dengan demikian indikator dedikasi pada penelitian

ni mengacu pada hal sebagai berikut : sejauh mana tingkat pengabdian pegawai terhadap organisasi di mana ia bekerja dan sejauh mana kesetiaan, kepatuhan/ketaatan pegawai pada organisasinya. Selanjutnya berdasarkan data-data yang diperoleh pada kantor UPD Perpustakaan Kotamadya Surakarta mengenai dedikasi pegawai ditunjukkan pada tabel berikut ini :

TABEL 3.9 PROSENTASE DEDIKASI PEGAWAI
PADA KANTOR UPD PERPARKIRAN KODYA SURAKARTA
(n = 21 responden)

Kategori	Frekuensi (f=)	Prosentase (%)
Tinggi	0	0 %
Sedang	21	100 %
Rendah	0	0 %
Total	21	100 %

Sumber : data primer

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Struktur organisasi dengan tiga karakteristik kunci yang juga merupakan karakteristik birokrasi yaitu formalisasi, kompleksitas dan sentralisasi.
2. Kompleksitas merupakan gambaran dari seberapa banyak perbedaan-perbedaan dalam tingkatan-tingkatan pembagian tugas dan jumlah level-level dalam suatu organisasi. Formalisasi adalah tingkatan-tingkatan yang menggambarkan sejauh mana perilaku para anggota organisasi diatur secara langsung oleh rambu-rambu, prosedur maupun aturan-aturan organisasi dan penggunaan-penggunaan dokumen-dokumen tertulis. Sedangkan sentralisasi adalah menggambarkan tingkatan dalam suatu organisasi dimana otoritas pengambilan keputusan berada.
3. Struktur organisasi yang baik dengan mengacu pada ketiga karakteristik diatas berarti bahwa formalisasi tinggi dengan pelaksanaan peraturan yang berjalan baik dan penggunaan dokumen yang maksimal sehingga setiap pelaksanaan pekerjaan dapat terselesaikan tepat pada waktunya, kompleksitas pada organisasi dibuat secara efektif dan efisien dengan berpedoman pada prinsip *The Right Man In The Right Place*. Sentralisasi dengan mengikutsertakan partisipasi organisasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dengan kata lain menggunakan sistem perpaduan *Top Down* dan *Bottom Up*. Dimana setiap keputusan atau kebijakan yang diambil tetap mengutamakan pencapaian tujuan organisasi dengan tidak mengesampingkan kepentingan anggota organisasi.
4. Sebuah organisasi akan berlangsung dengan baik apabila didukung dengan adanya pegawai (PNS) yang profesional dalam tugas pekerjaannya. Seorang pegawai (PNS) yang profesional akan didukung dengan tingkat kemampuan dan etos/etik kerja pegawai dan dedikasi yang tinggi.

5. Tingkat kemampuan pegawai (PNS) dapat dilihat dari sisi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja (masa kerja pegawai (PNS)).
6. Selanjutnya setelah diadakan analisa data uji statistik Rank Kendall, maka struktur organisasi mempunyai hubungan yang signifikan rendah dengan profesionalitas pegawai sebesar 0,289 dengan arah yang positif. Hal ini berarti semakin baik struktur organisasi akan meningkatkan profesionalitas pegawai. Dengan demikian hipotesa kerja yang diajukan pada variabel ini dapat diterima dengan taraf kepercayaan 95,6 % , hal ini ditunjukkan dengan hasil Z test lebih besar daripada Z tabel yaitu sebesar 1,813 (Z tabel sebesar 0,035).
7. Dari hasil uji statistik tersebut dapat dikatakan bahwa sebuah organisasi dengan bentuk struktur organisasi apapun akan sangat berhubungan dengan tingkat profesionalitas pegawai (PNS). Dimana sebuah struktur organisasi akan mendukung operasional dari organisasi yang dilakukan oleh pegawai (PNS).
8. Oleh karena itu di dalam sebuah organisasi apabila ingin mencapai tujuan organisasi secara maksimal, maka dilakukan pengembangan terhadap struktur organisasi sehingga dapat mendukung pada peningkatan profesionalitas pegawai (PNS).
9. Dengan demikian pada kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta di dalam peningkatan tujuan organisasi harus mempunyai struktur organisasi yang mantap dan baik sehingga kinerja pelaksanaan tugas pekerjaan dapat dilakukan oleh pegawai (PNS) secara profesional.

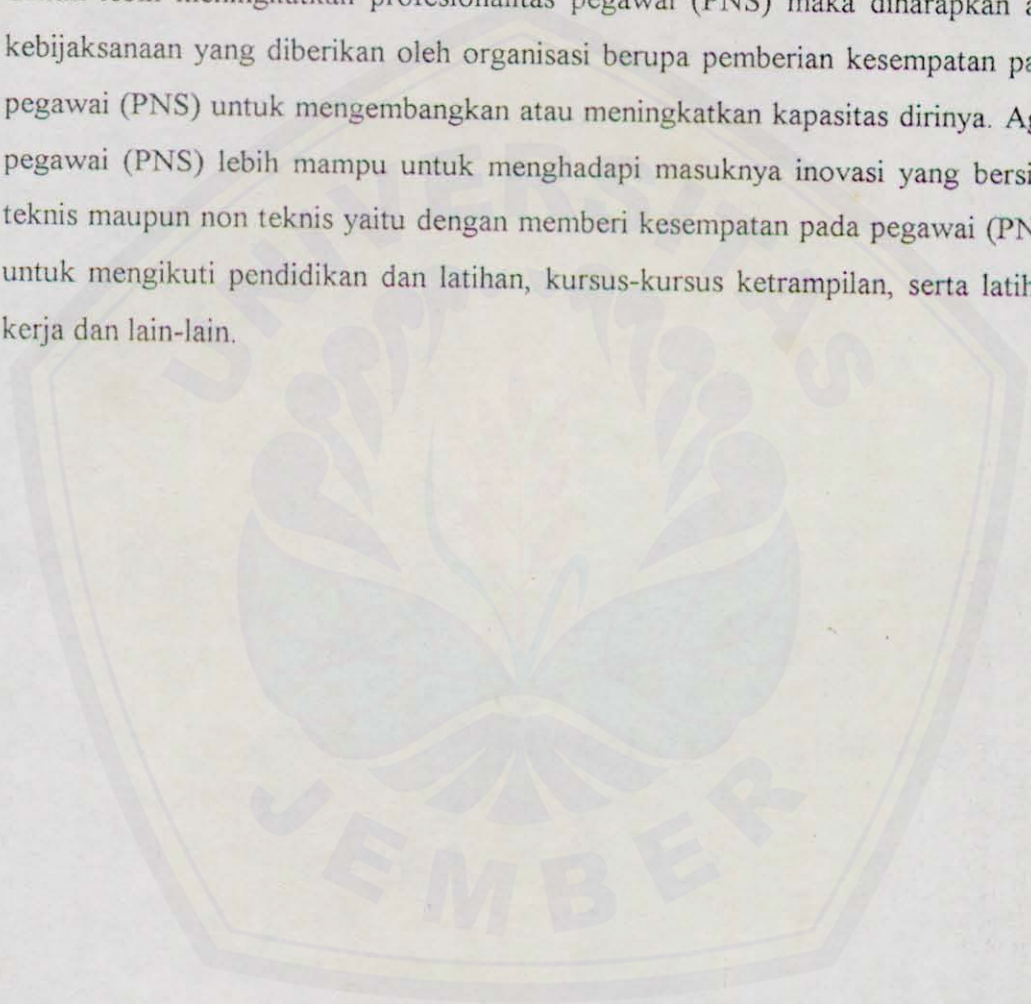
5.2 Saran

Saran yang dimaksud adalah menawarkan berbagai alternatif untuk pencapaian tujuan organisasi dengan menitikberatkan pada struktur organisasi dan tingkat profesionalitas pegawai (PNS) yaitu dengan :

1. Untuk menciptakan struktur organisasi di dalam sebuah organisasi sehingga menimbulkan tingkat profesionalitas pegawai (PNS) yang lebih tinggi baik dari sudut kemampuan pegawai (PNS) maupun etos/etik kerja pegawai (PNS) dan

dedikasi pegawai, maka organisasi tersebut wajib meningkatkan lagi kebijakan yang menyangkut usaha untuk peningkatan profesionalitas pegawai (PNS).

2. Kemudian untuk meningkatkan atau memperbaiki dan menciptakan struktur organisasi yang baik, maka ketiga karakteristik yaitu kompleksitas, formalisasi, sentralisasi dilaksanakan dengan baik.
3. Untuk lebih meningkatkan profesionalitas pegawai (PNS) maka diharapkan ada kebijaksanaan yang diberikan oleh organisasi berupa pemberian kesempatan pada pegawai (PNS) untuk mengembangkan atau meningkatkan kapasitas dirinya. Agar pegawai (PNS) lebih mampu untuk menghadapi masuknya inovasi yang bersifat teknis maupun non teknis yaitu dengan memberi kesempatan pada pegawai (PNS) untuk mengikuti pendidikan dan latihan, kursus-kursus ketrampilan, serta latihan kerja dan lain-lain.



DAFTAR PUSTAKA

1. A.S MOENIR, Pendekatan Manusiawi dalam Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai, Gunung Agung, 1987.
2. BURHANNUDIN A. TAYIPNAPIS, Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik, Jakarta, 1995.
3. DARYANTO SS, Kamus Bahasa Indonesia, Surabaya, 1998.
4. GINANJAR KARTASASMITA, Administrasi Pembangunan Perkembangan Pemikiran dan Praktiknya di Indonesia, LP3ES, PT Pustaka, 1997.
5. GIBSON, IVANCEVICH, DONNELLY, Organisasi; Perlaku; Struktur; dan Proses, Erlangga, Jakarta, 1991.
6. HERSEY, PAUL BLANCHARD, Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta, 1986.
7. HEIJRACHMAD R - SUED HUSNAN, Manajemen Personalia, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, UGM, Yogyakarta, 1985.
8. HADARI NAWAWI - MARTINI, Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1992.
9. KOENTJARANINGRAT, Metode Penelitian Masyarakat, PT Gramedia, Jakarta, 1976.
10. LUBIS - HUSEINI, Teori Organisasi Pendekatan Makro, Jakarta, 1989.
11. THE LIANG GIE, Administrasi Perkantoran Modern, Nurcahya, Yogyakarta, 1983.
12. MOHAMAD HATTA, Pengantar ke Jalan dan Pengetahuan, Mutiara, Jakarta, 1979.
13. MASRI SINGARIMBUN - SOFYAN EFFENDI, Metode Penelitian Survey, Rev, Ed, LP3ES, Jakarta, 1989.
14. MANULLANG, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
15., Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta, YKPN, 1985.
16. MIFTAH THOHA, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, CV. Rajawali, Jakarta, 1983.
17. MUSANEF, Manajemen Kepegawaian Indonesia, Haji Masagung, Jakarta, 1984.

Digital Repository Universitas Jember

18. MOELJARTO TJOKROWINOTO, Tahap-tahap Penelitian Sosial, UGM, Yogyakarta, 1981.
19. NICHOLAS HENRY, Administrasi Negara, Jakarta, 1995.
20. R.M. STEERS, Efektifitas Organisasi, Erlangga, Jakarta, 1985.
21. STEPHEN P. ROBBINS, Teori Organisasi, Jakarta, 1994.
22. SARWOTO, Dasar-dasar Organisasi Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
23., Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
24. SIDNEY SIEGEL, Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial, PT. Gramedia, Jakarta, 1990.
25. STONER, FREEMAN, GILBERT, Manajemen, PT. Prehallindo, Jakarta, 1996.
26. SUGIONO, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung, 1994.
27. SONDANG P. SIAGIAN, Administrasi Pembangunan, Gunung Agung, Jakarta, 1983.
28. SAPARI IMAN ASYARI, Metodologi Penelitian Sosial, Usaha Nasional, Surabaya, 1983.
29. WAHTU KUMOROTOMO, Etika Administrasi Negara, Jakarta, 1994.
30. W.J.S. POERWODARMINTO, Kamus Umum Bahasa Indonesia, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1976.

Lampiran 1. Daftar Analisa Perhitungan Rank Kendali Antara X dan Y

$$\begin{aligned}
 S = & (11 - 7) + (16 - 0) + (3 - 15) + (15 - 0) + (5 - 7) + \\
 & (14 - 0) + (15 - 6) + (3 - 9) + (4 - 6) + (8 - 1) + \\
 & (4 - 5) + (4 - 5) + (8 - 0) + (4 - 1) + (5 - 0) + \\
 & (4 - 1) + (1 - 2) + (3 - 0) + (1 - 1) + (1 - 0) + \\
 & (0 - 0)
 \end{aligned}$$

$$S = 52$$

$$\begin{aligned}
 T_X = & \frac{1}{2} [4(4 - 1) + 4(4 - 1) + 7(7 - 1) + 3(3 - 1) + 2(2 - 1)] \\
 = & 37
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 T_Y = & \frac{1}{2} [3(3 - 1) + 4(4 - 1) + 5(5 - 1) + 2(2 - 1) + 3(3 - 1) + 2(2 - 1)] \\
 = & 24
 \end{aligned}$$

$$r = \frac{S}{\sqrt{\frac{1}{2} \cdot n(n-1) - T_X} \sqrt{\frac{1}{2} \cdot n(n-1) - T_Y}}$$

$$r = \frac{52}{\sqrt{\frac{1}{2} \cdot 21(21-1) - 37} \sqrt{\frac{1}{2} \cdot 21(21-1) - 24}}$$

$$r = \frac{52}{\sqrt{173} \sqrt{186}}$$

$$= \frac{52}{179,52}$$

$$r = 0,289$$

$$Z = \frac{r}{\sqrt{\frac{2(2n+5)}{9n(n-1)}}$$

$$Z = \frac{0,289}{\sqrt{\frac{2(2 \cdot 21 + 5)}{9 \cdot 21(21 - 1)}}$$

$$Z = \frac{0,289}{\sqrt{\frac{94}{3780}}}$$

$$Z = \frac{0,289}{\sqrt{0,025}}$$

$$Z = 1,8125$$

Lampiran 2. Skor Total Antar Variabel

Responden	X	Y	R _X	R _Y	Kategori	
					X	Y
1	11	20	6	8	T	T
2	7	15	2.25	4.2	R	R
3	9	14	4.3	3.3	S	R
4	10	18	5.5	7.5	S	S
5	8	15	3.142	4.2	S	R
6	5	14	1.25	3.3	R	R
7	7	12	2.25	1.25	R	R
8	9	18	4.3	7.5	S	S
9	5	12	1.25	1.25	R	R
10	8	13	3.142	2.3	S	R
11	7	15	2.25	4.2	R	R
12	8	15	3.142	4.2	S	R
13	8	15	3.142	4.2	S	R
14	8	12	3.142	1.25	S	R
15	8	14	3.142	3.3	S	R
16	8	13	3.142	2.3	S	R
17	10	16	5.5	5.5	S	S
18	5	17	1.25	6	R	S
19	7	16	2.25	5.5	R	S
20	9	13	4.3	2.3	S	R
21	5	12	1.25	1.25	R	R

Lampiran 3. Daftar Ranking Variabel

No. Responden	R_x	R_y
6	1.25	3.3
9	1.25	1.25
18	1.25	6
21	1.25	1.25
2	2.25	4.2
7	2.25	1.25
11	2.25	4.2
19	2.25	5.5
5	3.142	4.2
10	3.142	2.3
12	3.142	4.2
13	3.142	4.2
14	3.142	1.25
15	3.142	3.3
16	3.142	2.3
3	4.3	3.3
8	4.3	7.5
20	4.3	2.3
4	5.5	7.5
17	5.5	5.5
1	6	8

RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : ANIK NURCAHYATI
Tempat/Tanggal Lahir : Surakarta, 7 Desember 1976
Alamat : Jl. Hayam Wuruk VII No. 28 Jember
Nama Ayah : DAJAT
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Nama Ibu : SUJIATI
Pekerjaan : -
Alamat Orang Tua : Bonorejo Rt 03 RW 15 No. 11 Nusukan Banjarsari
Surakarta, Jawa Tengah
Anak Nomor : 1 (satu) dari 3 (tiga) bersaudara

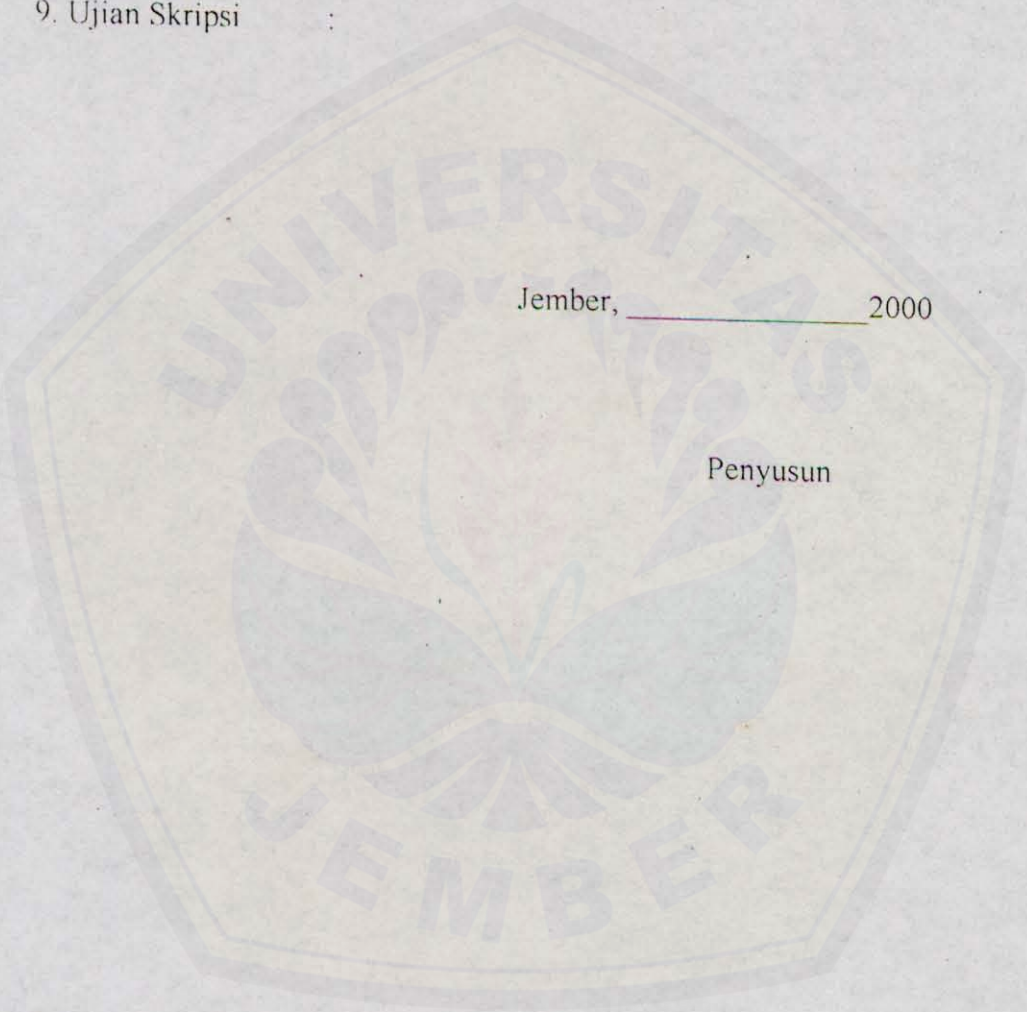
Pendidikan Penulis :

1. SD Prawit I No. 69 Surakarta
 - a. Masuk Tahun 1983
 - b. Keluar Tahun 1989
2. SMP Negeri 3 Surakarta
 - a. Masuk Tahun 1989
 - b. Keluar Tahun 1992
3. SMA Negeri 5 Surakarta
 - a. Masuk Tahun 1992
 - b. Keluar Tahun 1995
4. Sejak Tahun 1995 tercatat sebagai mahasiswa Program Studi Ilmu Administarasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
5. Mengikuti KKN mulai tanggal 13 November 1998 sampai tanggal 3 Mei 1999, di Desa Sumber Jeruk Kecamatan Kalisat, Kabupaten Jember, Jatim.

6. Sejak tanggal 1 Juli 1999 mulai mengajukan proposal dengan judul Hubungan Struktur Organisasi terhadap Profesionalitas Pegawai (PNS) pada Kantor UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta.
7. Sejak tanggal 30 Agustus 1999 menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
8. Seminar tanggal :
9. Ujian Skripsi :

Jember, _____ 2000

Penyusun





SURAKARTA 22 Januari 2000

SURAT KETERANGAN

Nomor : 022/SK/UPD/I/2000

Kepala UPD Perparkiran Kotamadya Surakarta di Surakarta mene-
rangkan dengan sesungguhnya, bahwa :

Nama : ANIK NURCAHYATI
Nomor Mahasiswa : E1C195164
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Program studi : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
UNIVERSITAS JEMBER

Telah selesai melakukan penelitian di Kantor UPD Perparkiran
Kotamadya Surakarta, dalam penyusunan skripsi dengan mengam -
bil judul :

"HUBUNGAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP TINGKAT PROFESIONALITAS
PEGAWAI (PNS) PADA KANTOR UPD PERPARKIRAN KOTAMADYA SURAKARTA"

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Surakarta
Tanggal : 22 Januari '00

UNIT PELAKSANA DAERAH PERPARKIRAN
KOTAMADYA DATI II SURAKARTA



DUPLIKAT

Nomor : 072/1220/303/1999
Lampiran :
Perihal : Penelitian / Survey
Research

Surabaya 13 JULI 1999

Kepada:
Yth. GUBERNUR KDM. TK. I JAWA TENGAH
DI
SEMARANG

U.P. KADIT SOSPOL

Menunjuk Surat KETUA LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS JEMBER

tanggal : 9 JULI 1999
nomor : 495/J25.2/PG/99

Bersama ini diberitahukan bahwa

Nama : ANIK NURCAMYATI
Alamat : JL. MAYAM WURUK, VII/28 JEMBER
Pekerjaan : MAHASISWA
Kebangsaan : INDONESIA

Bermaksud mengadakan penelitian / survey / research.

Judul : " PENGARUH KEMAMPUAN APARAT TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA
PENINGKATAN RETRIBUSI PARKIR (Suatu Studi di Kantor
Perparkiran Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Surakarta) "

Waktu : 3 (TIGA) BULAH

Lokasi : PROP. JAWA TENGAH

Peneliti wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku
didaerah setempat

Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

PEMERINTAH PROPINSI DAERAH TINGKAT I
JAWA TIMUR
Kepala Direktorat Sosial Politik
DIREKTORAT SOSIAL POLITIK
Subdit Tibum
AMAD JAILNAJEM
NIP. 010 133 924

REKAMBIUSAN :

1. Sdr. Kapolda Jawa Timur
2. Sdr. Pangdam V Brawijaya
3. Sdr. Ketua Bappeda Prop. Jatim
4. Sdr. Yang bersangkutan
5. Sdr. REKTOR UNIV. JEMBER

Nomor : 070/4243/VII/1999.

Samarang, 20 Juli 1999.

Sifat :

Lampiran :

Perihal : Ijin Penelitian.

K E P A D A :

Yth. KETUA BAPPEDA PROPINSI
DAERAH TINGKAT I JAWA TENGAH

JL. PEMUDA NOMOR 132

DI -

S E M A R A N G.

Membaca surat Kadit Sospol Jatim nomor 072/1220/303/1999 tanggal 13 Juli 1999 kepada Sdr. ANIK MURCAHYATI mahs Univ. Jember akan mengadakan penelitian tentang : " PENGARUH KEMAMPUAN APARAT TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PENINGKATAN REtribusi PARKIR ", untuk skripsi

Lokasi : Kota Surakarta

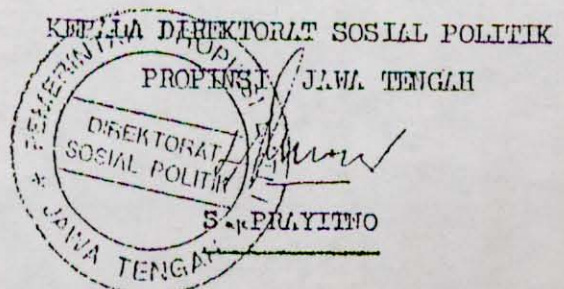
Waktu : 20 Juli s/d 20 Okt 1999

Penanggung jawab : Prof. Drs. Tockidjan P.

Dengan ini kami menyatakan tidak keberatan untuk diberikan Ijin Riset/Survey/Penelitian kepada pihak yang berkepentingan dengan mematuhi semua peraturan dan perundangan yang berlaku.

Setelah yang bersangkutan menyelesaikan Tesis/Skripsi/Karya Tulis/Laporan penelitiannya dalam batas waktu selambat-lambatnya 1 (satu) bulan, segera menyerahkan hasilnya kepada DIREKTORAT SOSIAL POLITIK PROPINSI JAWA TENGAH dan BAPPEDA PROPINSI DAERAH TINGKAT I JAWA TENGAH.

Dalam pelaksanaan tersebut diwajibkan ikut membantu koamanan dan ketertiban umum masyarakat dan mentaati tata tertib serta ketentuan-ketentuan kohidupan yang berlaku di daerah setempat.





PEMERINTAH PROPINSI DAERAH TINGKAT I JAWA TENGAH
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
 (BAPPEDA TINGKAT I)**

Jl. Pemuda 127 - 133 Telp. 515591 - 515592 Fax. 546802 Semarang 50132

Semarang, 20 Juli 1999

Nomor : R/ 5847/P/VII/1999
 Lampiran : 1 (satu) lembar.
 Perihal : Pemberitahuan tentang
 Pelaksanaan Research/
 Survey.

Kepada Yth. :

Walikotamadya KDH TK II Surakarta

Menarik Surat Rekomendasi Research / Survey BAPPEDA Tingkat I Jawa Tengah, tanggal :20 Juli 1999..... Nomor : R/.....5847/P/VII/1999..... dengan hormat kami memberitahukan dalam Wilayah Saudara akan dilaksanakan Research / Survey atas nama :

ANIK NURCAHYATI

Dengan maksud tujuan sebagaimana tersebut dalam surat Rekomendasi Research / Survey BAPPEDA Tk. I Jateng (terlampir)

Besar harapan kami, agar Saudara mengambil langkah - langkah perstapan seperlunya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

AN. GUBERNUR KEPALA DAERAH TINGKAT I JAWA TENGAH
 KETUA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

u.b. Kabid Litbang

B/Staf Sie PPE

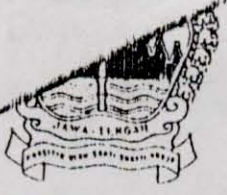


[Handwritten Signature]

D A R M A D I, SH

500 090 498

TEMBUSAN Kepada Yth. :
 Sdr. Pembantu Gubernur Untuk
 Wilayah :
 Surakarta



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH TINGKAT I JAWA TENGAH
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
 (BAPPEDA TINGKAT I)**

Jl. Pemuda 127 - 133 Telp. 515591 - 515592 Fax. 546802 Semarang 50132

SURAT REKOMENDASI RESEARCH / SURVEY

Nomor : R/5847/T/VII/1999

I. D A S A R : Surat Gubernur Propinsi Jawa Tengah tanggal 15 Agustus 1972 Nomor : Bappemda/345/VIII/72.

II. MENARIK : 1. Surat Kadit Sospol Pemerintah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah tgl. 20 Juli 1999 no 070/4243/VII/1999
 2. Surat dari Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember tgl. 9 Juli 1999 nomor : 49/225.2/PG/99

III. Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah (BAPPEDA TINGKAT I), bertindak atas nama Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah, menyatakan **TIDAK KEBERATAN** atas pelaksanaan research / survey dalam wilayah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah yang dilaksanakan oleh

- 1. N a m a : ANEK NURCAHYATI
- 2. Pekerjaan : MHS
- 3. Alamat : PONGREJO RT. 03/ 15 Nuukan SKA
- 4. Penanggungjawab : PROF. DRS. TOEKIDJAN P.
- 5. Maksud tujuan research/survey : UNTUK SKRIPSI BERJUDUL :
 "PENGARUH KEMAMPUAN APARAT TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PENINGKATAN RETRIBUSI PARKIR".
- 6. L o k a s i : Kodya Surakarta

dengan ketentuan ketentuan sebagai berikut

- a. Pelaksanaan research / survey tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah
- b. Sebelum melaksanakan research / survey langsung kepada responden, harus terlebih dahulu melaporkan kepada Penguasa Daerah setempat.
- c. Setelah research / survey selesai, survey menyerahkan hasilnya kepada BAPPEDA TINGKAT I Jawa Tengah.

IV. Surat Rekomendasi Research/Survey ini berlaku dari :
20 Juli s/d 20 Okt 1999

Dikeluarkan di : S E M A R A N G
 Pada tanggal : 20 Juli 1999
 A.n. GUBERNUR KEPALA DAERAH TINGKAT I
 JAWA TENGAH
 KETUA BAPPEDA TINGKAT I
 U.B.

TEMBUSAN :

- 1. Bakorstanasda Jateng / DIY
- 2. Kapolda Jateng
- 3. Kadit Sospol Pemerintah Prop. Dati I Jateng
- 4. Bupati/Walikota/madya KDI Tk II
 surakarta



BLANGKO KUESIONER

PENELITIAN

Nomor Responden :
Nama responden :
Umur Responden :
Jabatan :
Pangkat/Golongan :
Masa Kerja :
Tanggal diisi :
Dinas/Badan : UPD Perparkiran Aotamedya Surakarta

STRUKTUR ORGANISASI

1. Sejauh mana persepsi Sp/Ib/Sdr terhadap pelaksanaan peraturan - peraturan, prosedur, dsb di instansi saudara
 - a. rendah
 - b. sedang
 - c. tinggi
2. Sejah mana intensitas penggunaan dokumen resmi/tertulis, sangsi, reward, dsb dalam pelaksanaan tugas pekerjaan saudara
 - a. rendah
 - b. sedang
 - c. tinggi
3. Bagaimana persepsi Sp/Ib/Sdr terhadap penekanan organisasi
 - a. rendah
 - b. sedang
 - c. tinggi
4. Sejah manakah partisipasi Sp/Ib/Sdr dalam pengambilan keputusan di instansi saudara
 - a. Rendah
 - b. Sedang
 - c. Tinggi
5. Dalam pengambilan keputusan yang strategis berada pada level/bagian apa ?
6. Apakah ada perubahan yang berupa penambahan atau pengurangan bagian dalam struktur organisasi ? jika ada berwujud apa ?
7. Ada berapa bagian dan tingkatan dalam struktur organisasi saudara?
8. Berapa jumlah pegawai yang ada di instansi saudara ?

PROFESIONALITAS PEGAWAI

1. Pendidikan formal tertinggi apakah yang pernah saudara terpuh ?
 - a. Pendidikan dasar (SD/SLTP)
 - b. Pendidikan menengah (SLTA)
 - c. Pendidikan tinggi (Diploma/Sarjana)
2. Sudah berapa kalikah saudara mengikuti pendidikan berupa diklat
 - a. Tidak pernah
 - b. 4 x setahun
 - c. 2 x setahun
3. Sudah berapa kalikah saudara mengikuti lokakarya
 - a. Tidak pernah
 - b. 4 x setahun
 - c. 2 x setahun
4. Sudah berapa kalikah saudara mengikuti seminar
 - a. Tidak pernah
 - b. 4 x setahun
 - c. 2 x setahun
5. kapan Bp/Ib/Sir diangkat menjadi pegawai pada instansi ini ?
Sudah berapa lamakah masa dinas/kerja saudara di instansi ini
 - a. 1 - 10 tahun
 - b. 11 - 20 tahun
 - c. 21 - 30 tahun
6. Bagaimana persepsi pegawai dalam memahami kode etik profesinya sebagai Pns di instansi saudara
 - a. Rendah
 - b. Sedang
 - c. Tinggi
7. Bagaimana pelaksanaan tugas pegawai yang sesuai dengan kode etik profesinya
 - a. Rendah
 - b. Sedang
 - c. Tinggi
8. Bagaimanakah persepsi pegawai terhadap tingkat pengabdianya pada instansi tempat ia bekerja
 - a. Rendah
 - b. Sedang
 - c. Tinggi
9. Bagaimanakah persepsi pegawai terhadap kesetiaan, kepatuhan, dan ketaatan pada instansinya dalam pelaksanaan tugas
 - a. Rendah

Tabel A. Tabel Kemungkinan yang Berkaitan Dengan Harga-harga Seekstrem Harga-harga z Observasi Dalam Distribusi Normal

Batang tubuh tabel memberikan kemungkinan satu-sisi untuk z di bawah H_0 . Kolom tepi sebelah kiri memberikan berbagai harga z sampai satu angka di belakang koma. Baris atas memberikan berbagai harga untuk angka kedua di belakang koma. Jadi, misalnya p satu-sisi untuk $z \geq 0,11$ atau $z \leq -0,11$ adalah $p = 0,4562$

s	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
.0	.5000	.4960	.4920	.4880	.4840	.4801	.4761	.4721	.4681	.4641
.1	.4602	.4562	.4522	.4483	.4443	.4404	.4364	.4325	.4286	.4247
.2	.4207	.4168	.4129	.4090	.4052	.4013	.3974	.3936	.3897	.3859
.3	.3821	.3783	.3745	.3707	.3669	.3632	.3594	.3557	.3520	.3483
.4	.3446	.3409	.3372	.3336	.3300	.3264	.3228	.3192	.3156	.3121
.5	.3085	.3050	.3015	.2981	.2946	.2912	.2877	.2843	.2810	.2776
.6	.2743	.2709	.2676	.2643	.2611	.2578	.2546	.2514	.2483	.2451
.7	.2420	.2389	.2358	.2327	.2296	.2266	.2236	.2206	.2177	.2148
.8	.2119	.2090	.2061	.2033	.2005	.1977	.1949	.1922	.1894	.1867
.9	.1841	.1814	.1788	.1762	.1736	.1711	.1685	.1660	.1635	.1611
1.0	.1587	.1562	.1539	.1515	.1492	.1469	.1446	.1423	.1401	.1379
1.1	.1357	.1335	.1314	.1292	.1271	.1251	.1230	.1210	.1190	.1170
1.2	.1151	.1131	.1112	.1093	.1075	.1056	.1038	.1020	.1003	.0985
1.3	.0968	.0951	.0934	.0918	.0901	.0885	.0869	.0853	.0838	.0823
1.4	.0808	.0793	.0778	.0764	.0749	.0735	.0721	.0708	.0694	.0681
1.5	.0668	.0655	.0643	.0630	.0618	.0606	.0594	.0582	.0571	.0559
1.6	.0548	.0537	.0526	.0516	.0505	.0495	.0485	.0475	.0465	.0455
1.7	.0446	.0436	.0427	.0418	.0409	.0401	.0392	.0384	.0375	.0367
1.8	.0359	.0351	.0344	.0336	.0329	.0322	.0314	.0307	.0301	.0294
1.9	.0287	.0281	.0274	.0268	.0262	.0256	.0250	.0244	.0239	.0233
2.0	.0228	.0222	.0217	.0212	.0207	.0202	.0197	.0192	.0188	.0183
2.1	.0179	.0174	.0170	.0166	.0162	.0158	.0154	.0150	.0146	.0143
2.2	.0139	.0136	.0132	.0129	.0125	.0122	.0119	.0116	.0113	.0110
2.3	.0107	.0104	.0102	.0099	.0096	.0094	.0091	.0089	.0087	.0084
2.4	.0082	.0080	.0078	.0075	.0073	.0071	.0069	.0068	.0066	.0064
2.5	.0062	.0060	.0059	.0057	.0055	.0054	.0052	.0051	.0049	.0048
2.6	.0047	.0045	.0044	.0043	.0041	.0040	.0039	.0038	.0037	.0036
2.7	.0035	.0034	.0033	.0032	.0031	.0030	.0029	.0028	.0027	.0026
2.8	.0026	.0025	.0024	.0023	.0023	.0022	.0021	.0021	.0020	.0019
2.9	.0019	.0018	.0018	.0017	.0016	.0016	.0015	.0015	.0014	.0014
3.0	.0013	.0013	.0013	.0012	.0012	.0011	.0011	.0011	.0010	.0010
3.1	.0010	.0009	.0009	.0009	.0008	.0008	.0008	.0008	.0007	.0007
3.2	.0007									
3.3	.0005									
3.4	.0003									
3.5	.00023									
3.6	.00016									
3.7	.00011									
3.8	.00007									
3.9	.00005									
4.0	.00003									

TABEL 1 2.
DEFINISI, SKALA, DATA DAN SAMPEL
DARI VARIABEL STRUKTUR ORGANISASI

Definisi dari indikator variabel	Skala ukuran	Jenis data dan TPD	Sampel + tehnik penarikan sampel	Output
<p><u>Struktur Org</u></p> <p>Struktur organisasi memiliki 3 karakteristik kunci yaitu F, K, S (Robbins, 1982:194-195)</p> <p><u>1. Formalisasi</u></p> <p>Kormalisasi ditunjukkan mulai penggunaan peraturan-peraturan dan prosedur, serta dokumen-dokumen tertulis yang bersifat mengikat, dan mengawasi pengawasan baik dalam hal disiplin, hubungan kerja, koordinasi, budaya kerja dan aktivitas pelayanan</p> <p><u>Indikator</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - persepsi penggunaan UPD terhadap peraturan-peraturan, prosedur, dan sebagainya - Intensitas penggunaan dokumen-dokumen tertulis, penggunaan sanksi, reward <p><u>2. Kompleksitas</u></p> <p>Kompleksitas suatu struktur dapat dilihat pada kompleksitas horisontal (bagian) dan vertikal (tingkat) perubahan-perubahan yang merupakan penambahan/pengurangan bagian/tingkat dapat</p>	Skala ordinal/ likert	Data primer dengan TPD kuesioner (Wawan cara berstruktur)	Teknik penarikan sampel secara stratified proposional random sampling n - 21 orang	Tingkat kormalisasi - tinggi - sedang - rendah

<p>mempengaruhi tinggi rendahnya kompleksitas organisasi (Lubis - Huseini, 1987:77-78)</p>				
<p><u>Indikator</u> - Perubahan yang berupa penambahan/pengurangan bagian/tingkatan dalam struktur organisasi - banyaknya bagian/tingkatan dalam struktur - persepsi penggunaan terhadap pemekaran organisasi</p>	<p>Skala nominal</p>	<p>Data sekunder (wawancara)</p>	<p>studi dokumen</p>	<p>- ada/tidak perubahan - berapa banyak bagian/tingkat - hub. Perubahan dengan efektifitas pelayanan</p>
<p><u>3. Sentralisasi</u> Sentralisasi menunjukkan tingkatan dalam organisasi yang diberikan wewenang untuk pengambilan keputusan (ROBBINS 1982:194-195)</p>	<p>Skala ordinal/likert</p>	<p>Data primer (kuesioner)</p>	<p>n = 21 orang</p>	<p>Tingkat kompleksitas - tinggi - sedang - rendah</p>
<p><u>Indikator</u> - pada level mana, keputusan strategis berada - sejauh mana partisipasi staf dalam pengambilan keputusan</p>	<p>Skala ordinal / likert</p>	<p>Data primer (kuesioner)</p>	<p>n = 21 orang</p>	<p>Sentralisasi - tinggi - sedang - rendah</p>

TABEL 1.3.
DEFINISI SKALA, DATA DAN SAMPEL
DARI VARIABEL PROFESIONALITAS PEGAWAI

Def. Dari Indikator Variabel	Skala Ukuran	Jenis data dan TPD	Sampel + tehnik penarikan Sampel	Output
<p><u>PROFESIONALITAS</u></p> <p>Profesionalitas pegawai memiliki 3 indikator kunci yaitu kemampuan, etos/etik, dedikasi</p> <p>1. <u>Kemampuan</u> Kemampuan ditunjukkan melalui tingkat pendidikan yang terdiri dari pendidikan formal + nonformal serta pengalaman kerja.</p> <p><u>Indikator</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Jenjang pendidikan formal + nonformal dari pegawai. - Jumlah masa kerja pegawai <p>2. <u>Etos/etik Kerja</u> Etik kerja menunjukkan pada sikap yang mendasar terhadap diri + dunia yang dipancarkan hidup (Goertz : 1987 = 327) merupakan landasan ide, cita, pikiran - Kode etik.</p> <p><u>Indikator</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Persepsi pegawai dalam memahami kode etik PNS - Persepsi Pegawai dalam pelaksanaan tugas sesuai kode etik <p>3. <u>Dedikasi</u> Desikasi merupakan pengabdian secara ikhlas untuk mencurahkan tenaga, waktu,</p>	<p>Skala nominal</p> <p>Skala ordinal Skala Likert</p>	<p>Data Sekunder (dokumentasi) wawancara</p> <p>Data Primer (Kuesioner)</p>	<p>Studi dokumen n = 21 orang</p> <p>n = 21 orang</p>	<p>-Tingkatan pendidikan formal dan nonformal dari pegawai.</p> <p>Tingkat etos/etik kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - tinggi - sedang - rendah

dan pikiran serta tingkat loyalitas. <u>Indikator</u> - Persepsi pegawai terhadap pengabdian pada organisasi. - Persepsi pegawai terhadap tingkat kesetiaan, kepedulian pada organisasi.	Skala ordinal (Skala Likert)	Data Primer (Kuesioner)	n = 21 orang	Tingkat Dedikasi - tinggi - sedang - rendah
---	---------------------------------	----------------------------	--------------	--

