

**HUBUNGAN KEMAMPUAN PEGAWAI DENGAN
EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS**
(Suatu Studi Tentang Hubungan Kemampuan Pegawai
Dengan Efektifitas Penerimaan Pajak Daerah di Kantor
Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan)

SKRIPSI



diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelar Sarjana Strata 1 (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember



Oleh :

Indria Wahyuni
NIM. 990910201210

Ass : Hadiah
Pembelajaran
Terima : Tgl. 8 Jun 2003
No. Induk. SKS

Klass
352.005.1
WAH
h
c.1

Pembimbing :
Drs. AGUS SUHARSONO MSI.
Drs. ANWAR, MSI.

PENGESAHAN

TELAH DITERIMA DAN DIPERTAHANKAN DI DEPAN TIM PENGUJI SKRIPSI
GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU (S1)
PADA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

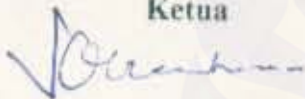
Pada :

Hari / Tanggal : Kamis, 1 Mei 2003

Pukul : 08.00 BBWI - Selesai

Tim Penguji :

Ketua



Drs. Soeranto Soerantomo

NIP. 130 518 485

Sekretaris



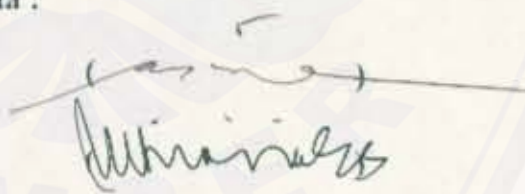
Drs. Agus Suharsono, MSi

NIP. 131 862 836

Anggota :

3. Drs. Anwar, MSi.

4. Dra. Inti Wasiati, MM.



Mengetahui
Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember



Drs. H. Moch. Toerki

NIP. 130 524 832

MOTTO

Niat, Bertawakkal dan Berikhtiar

(Indria)

Senyum adalah sedekah, senyum yang tulus memiliki daya sentuh yang dalam ke dalam lubuk hati siapapun, meredam kemarahan, mencairkan suasana. Senyum adalah nikmat Allah yang paling besar bagi manusia yang menemukan kebaikan. Apabila bisa membuat orang lain tersenyum bahagia itulah hakikat dari senyum.

(AA. Gymnasiar)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah.....akhirnya satu diantara harapan ini telah kugapai.....keberhasilan ini kutitih dengan segenggam perjuangan dan do'a.....dan kini ia hadir sebagai salah satu anugerah yang patut kusyukuri.....semoga keberhasilan ini adalah awal, tengah, dan akhir yang baik bagiku untuk menjalani perjuangan mendatang.....tiada daya dan upaya melainkan karena Allah dan tiada kata yang bisa terucap dengan segala keikhlasan, kebahagiaan, dan kerendahan hati.....

Kupersembahkan karya sederhana ini teruntuk.....

Ayahku terhormat "Subagio".....Ibunda tersayang "Lestariningsih"..... Dengan segala do'a, kasih sayang, pengorbanan lahir batin yang tiada ternilai dengan apapun.....Semoga Allah senantiasa memberikan perlindungan dan membukakan pintu jalan yang terpuji

Keluarga besarku "Bani Abdullah" Dengan segala cinta, peluk dan cium untukku..... Kan tetap kunantikan do'a-do'a kalian..... Untukku menggapai keberhasilan selanjutnya.....

Kakakku "Mirna" dan adikku "Dini" Yang tak henti menyemangati Meski kita sering berbeda..... Namun itulah perbedaan yang membuat kita..... Menjadi saudara yang satu..... Dhedhekkku "Nira" dan "Chachan" Juga sebagai motivasiku.....

Almamaterku....."Universitas Jember"..... Yang akan tetap kubanggakan..... Aku berada untukmu..... Dan engkau membawa kenangan untukku..... Semoga kenangan-kenangan ini akan membawa senyum bagiku..... Kelak seabadi engkau yang akan senantiasa berkiprah..... Membina anak bangsa.....

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah.....Teriring dengan segala do'a semoga Allah SWT senantiasa menemani kita di dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Puja dan puji syukur hanya kepadaNya, shalawat dan salam yang akan senantiasa tercurahkan kepada uswah kita Rasulullah Muhammad SAW, keluarga, shohabat dan seluruh kaum muslimin yang tetap beristiqomah di jalanNya.

Dengan segala Rahmat, Taufik serta HidayahNya.....akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul :

HUBUNGAN KEMAMPUAN PEGAWAI DENGAN EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS (Suatu Studi Tentang Hubungan Kemampuan Pegawai Dengan Efektifitas Penerimaan Pajak Daerah Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan)

Penyusunan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Satu (S1) pada jurusan Ilmu Administrasi program studi Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam karya ini banyak sekali memiliki kekurangan-kekurangan, namun karena adanya dukungan, semangat dan bantuan dari banyak pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Oleh karena itu, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan dan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Moch. Toerki selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Ardiyanto, MSi. selaku Ketua Jurusan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Bapak Drs. H. Boedijono, MSi. selaku Ketua Progam Studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

4. Bapak Drs. Agus Suharsono, MSi. selaku pembimbing I dengan segala kesabaran dan keikhlasan memberikan bimbingan kepada penulis selama mengerjakan skripsi.
5. Bapak Drs. Anwar, MSi. selaku pembimbing II yang juga telah memberikan masukan positif untuk mendukung terselesainya tugas ini dengan baik.
6. Bapak Drs. H. Soenarjo Danuwasio selaku Dosen Wali selama penulis menjadi mahasiswa.
7. Yth. Bapak dan Ibu Win Hendarso dengan segala dukungan dan keikhlasannya dalam memberikan semangat baik materiil maupun spiritual. Semoga Allah memberikan imbalan yang terbaik atas ketulusan Bapak/Ibu.
8. Ibu Dra. Hj. Betty Pramindari, MM selaku Kepala Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.
9. Ibu Siti Mariyam selaku PLT. Kepala Seksi Sub Bagian Umum dan Bapak Indri Waskito selaku Kepala Seksi Sub Bagian Keuangan yang telah menemani mahasiswa selama mengadakan penelitian beserta staf.
10. Adhek-adhek kost-ku di "*Kelapa Dua*", Ana, Nia, Zizah, Leni dan Ari, Kesi, Vivin, Rubi juga semua temen-temen kost satu atap lainnya, tak ketinggalan Bapak Kartubi penjagaku yang senantiasa menemani, terima kasih atas segala keceriaan yang kalian ciptakan.
11. Temen-temen sejurusan di AN'99, Trio-ku "*Asti, Lies, Omah*", dengan segala persahabatan tulus dan setiaamu, Diana (Dee), Diana (Dina), Dewi, Shanti Dam, Pendik, Irfan cah Tulungagung dan semua kakak kelasku di AN'98 yang tak bisa kuhadirkan dalam penulisan ku secara satu-persatu, terima kasih untuk semua do'a, semangat dan dukungan kalian.
12. Semua sahabat dan teman yang aku tahu kalian adalah pendamping dan pemberi semangat terbaik yang Allah tunjukkan untukku. Semoga Allah memberikan jalan yang terbaik pula kepada kita semua untuk menempuh keberhasilan selanjutnya.

Jember, Juni 2003

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	21
1.3 Tujuan dan Manfaat.....	23
1.3.1 Tujuan.....	23
1.3.2 Manfaat.....	23
1.4 Kerangka Teori.....	24
1.4.1 Konsep Kemampuan Pegawai.....	32
1.4.1.1 Pendidikan.....	40
1.4.1.2 Pengalaman.....	43
1.4.2 Konsep Efektifitas Pelaksanaan Tugas.....	41
1.4.2.1 Kualitas Kerja.....	48
1.4.2.2 Kuantitas Kerja.....	48
1.4.2.3 Efektifitas Waktu.....	48
1.5 Hipotesis.....	49
1.6 Definisi Operasional.....	49
1.6.1 Operasionalisasi Variabel Kemampuan Pegawai (X).....	50
1.6.1.1 Pendidikan.....	50
1.6.1.2 Pengalaman.....	51

1.6.2	Operasionalisasi Variabel Efektifitas Pelaksanaan Tugas (Y)	52
1.6.2.1	Kualitas Kerja	52
1.6.2.2	Kuantitas Kerja	53
1.6.2.3	Efektifitas Waktu	53
1.7	Metode Penelitian	54
1.7.1	Lokasi penelitian	54
1.7.2	Macam Variabel	54
1.7.3	Metode Penentuan Populasi	55
1.7.4	Metode Penentuan sampel	55
1.7.5	Metode Pengumpulan Data	56
1.7.6	Metode Analisa Data	59
2.	DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN	
2.1	Pengantar	63
2.2	Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	63
2.2.1	Kedudukan	63
2.2.2	Tugas Pokok	64
2.2.3	Fungsi	64
2.3	Analisa Strategis Oraganisasi	65
2.3.1	Visi	65
2.3.2	Misi	66
2.3.3	Tujuan	67
2.3.4	Sasaran	67
2.3.5	Strategi	68
2.3.5.1	Kebijaksanaan	68
2.3.5.2	Program	69
2.3.5.3	Kegiatan	71
2.3.6	Monitoring dan Evaluasi	72
2.3.7	Perencanaan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	72
2.4	Susunan dan Struktur Organisasi	75

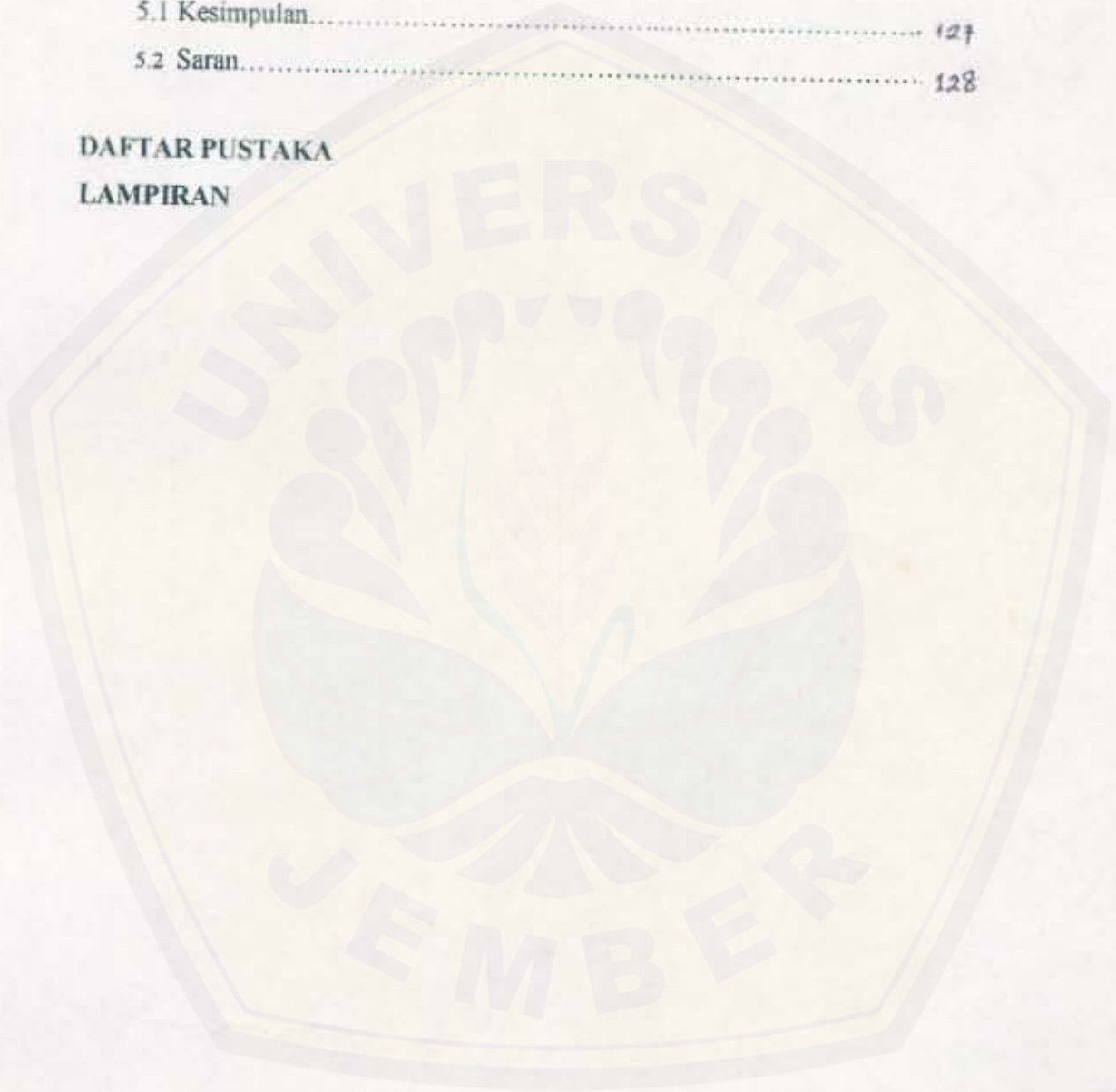
2.5	Tugas dan Pembagian Kerja.....	78
2.5.1	Kepala Dinas	78
2.5.2	Bagian Tata Usaha.....	78
2.5.3	Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan.....	79
2.5.4	Sub Dinas Penetapan.....	81
2.5.5	Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan.....	83
2.5.6	Sub Dinas Penggajian.....	84
2.6	Sarana dan Prasarana.....	86
2.7	Kepegawaian.....	86
3.	PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN	
3.1	Pengantar.....	93
3.2	Variabel Pengaruh (X) Kemampuan Pegawai.....	93
3.3	Variabel Terpengaruh (Y) Efektifitas Pelaksanaan Tugas.....	102
4.	ANALISIS DAN INTERPRESTASI DATA	
4.1	Pengantar.....	115
4.2	Analisis Deskriptif.....	115
4.2.1	Penerapan Analisis Deskriptif Variabel Pengaruh (X), Kemampuan Pegawai.....	116
4.2.2	Penerapan Analisis Deskriptif Variabel Terpengaruh (Y), Efektifitas Pelaksanaan Tugas.....	117
4.3	Analisis Korelasi Kuantitatif.....	118
4.3.1	Penentuan Nilai Rank.....	118
4.3.1.1	Variabel Kemampuan Pegawai (X).....	119
4.3.1.2	Variabel Efektifitas Pelaksanaan Tugas (Y).....	120
4.3.2	Perhitungan Korelasi.....	121
4.3.2.1	Membuat tabel kerja untuk d_i , d_i^2 , $\sum d_i^2$	122
4.3.2.2	Menentukan T_x dan T_y	122
4.3.2.3	Menentukan nilai $\sum X^2$ dan $\sum Y^2$	124

4.3.2.4 Menghitung koefisien korelasi (r_s) variabel X dan variabel Y.....	125
4.3.2.5 Pengujian taraf signifikansi.....	126

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	127
5.2 Saran.....	128

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 : Model Keefektifan dari Gibson, dkk..... 35



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Daftar Kuesioner tentang Hubungan Kemampuan Pegawai dengan Efektifitas Pelaksanaan Tugas.
- LAMPIRAN 2 : Permohonan izin penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember.
- LAMPIRAN 3 : Permohonan izin penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbang dan Linmas) Kota Pasuruan.
- LAMPIRAN 4 : Surat keterangan telah melakukan penelitian dari Kantor Dinas Pendapatan Daerah Pasuruan.
- LAMPIRAN 5 : Tabel harga kritis koefisien korelasi (r_s) *Rank Spearman*.
- LAMPIRAN 6 : Tabel nilai distribusi "t"

DAFTAR TABEL

TABEL 1	: Daftar Perbandingan Realisasi Total Penerimaan Pajak Daerah Dengan Total Sumber Penerimaan Daerah Kota Pasuruan Tahun Anggaran 1998/1999-2002.....	8
TABEL 2	: Daftar Target dan Realisasi Penerimaan Pajak Daerah Kota Pasuruan Tahun Anggaran 1998/1999-2002.....	9
TABEL 3	: Daftar Realisasi Total Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Pasuruan Tahun Anggaran 1998/1999-2002.....	11
TABEL 4	: Daftar Realisasi Kontribusi Pajak Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Pasuruan Tahun Anggaran 1998/1999-2002.....	12
TABEL 5	: Daftar Target dan Realisasi Pelaksanaan Tugas Penerimaan Pajak Daerah Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan (Periode Januari 2002-Desember 2002)..	16
TABEL 6	: Data Pegawai Berdasarkan Bagian.....	87
TABEL 7	: Data Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	88
TABEL 8	: Data Pegawai Berdasarkan Kepangkatan dan Golongan.	88
TABEL 9	: Data Pegawai Berdasarkan Eselon.....	89
TABEL 10	: Data Pegawai Berdasarkan Masa Kerja.....	89
TABEL 11	: Data Pegawai Berdasarkan yang Pernah atau Belum Pernah Mengikuti Diklat.....	90
TABEL 12	: Data Pegawai Berdasarkan Pelatihan yang Pernah Diikuti.....	91
TABEL 13	: Data Responden atau Sampel Penelitian.....	92
TABEL 14	: Data berdasarkan total skor dari indikator pendidikan....	95
TABEL 15	: Frekuensi jawaban responden dari indikator pendidikan.....	96
TABEL 16	: Data berdasarkan total skor dari indikator pengalaman...	98
TABEL 17	: Frekuensi jawaban responden dari indikator	

	pengalaman	99
TABEL 18 :	Data berdasarkan total skor jawaban responden terhadap variabel kemampuan pegawai (X).....	101
TABEL 19 :	Frekuensi jawaban responden terhadap variabel kemampuan pegawai (X).....	102
TABEL 20 :	Data berdasarkan total skor dari indikator kualitas kerja.....	104
TABEL 21 :	Frekuensi jawaban responden dari indikator kualitas kerja.....	105
TABEL 22 :	Data berdasarkan total skor dari indikator kuantitas kerja.....	107
TABEL 23 :	Frekuensi jawaban responden dari indikator kuantitas kerja.....	108
TABEL 24 :	Data berdasarkan total skor dari indikator efektifitas waktu.....	110
TABEL 25 :	Frekuensi jawaban responden dari indikator efektifitas waktu.....	111
TABEL 26 :	Data berdasarkan total skor jawaban responden terhadap variabel efektivitas pelaksanaan tugas (Y).....	113
TABEL 27 :	Frekuensi jawaban responden terhadap variabel efektivitas pelaksanaan tugas (Y).....	114
TABEL 28 :	Data berdasarkan skor kemampuan pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.....	116
TABEL 29 :	Data berdasarkan skor efektivitas pelaksanaan tugas Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.....	117
TABEL 30 :	Data penentuan Nilai Rank dari variabel kemampuan pegawai.....	119
TABEL 31 :	Data penentuan Nilai Rank dari variabel efektivitas pelaksanaan tugas.....	120
TABEL 32 :	Tabel kerja variabel X dan Variabel Y.....	122



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan negara untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia, diperlukan adanya perubahan-perubahan serta upaya yang nyata baik oleh pemerintah maupun masyarakat melalui proses pembangunan.

Siagian (1983 : 3) mengemukakan pembangunan sebagai "suatu usaha atau rangkaian pertumbuhan dan perubahan berencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa dan pemerintah menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (*Nation Building*)".

Bangsa Indonesia sebagai bangsa yang sedang melaksanakan pembangunan, maka pembangunan yang dimaksud adalah dalam rangka mencapai cita-cita pembangunan nasional bangsa Indonesia seperti yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut :

Untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Adapun wujud daripada pembangunan nasional itu sendiri antara lain berupa pembangunan daerah yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dilaksanakan berdasarkan prinsip otonomi daerah dan pengaturan sumber daya nasional yang memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan kinerja daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat menuju masyarakat madani yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Penyelenggaraan pemerintahan daerah sebagai sub sistem pemerintahan negara dimaksudkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat yang mempunyai kewajiban dan tanggung jawab mengutamakan kepentingan masyarakat berdasarkan prinsip-prinsip keterbukaan, partisipasi

masyarakat dan pertanggungjawaban kepada masyarakat. Penjelasan Umum UU No.25 Tahun 1999 (dalam UU Otonomi Daerah, 1999 : 120)

Adanya ide penyelenggaraan pemerintahan daerah seiring dengan gelombang reformasi menghendaki adanya perubahan dalam segala tatanan kehidupan kenegaraan. Bersamaan dengan restrukturisasi ruang publik, suatu kesadaran muncul untuk lebih menegaskan kedaulatan rakyat, demokrasi dan pemberdayaan masyarakat lokal serta pemberdayaan ekonomi rakyat. Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat lokal menjadi wacana publik yang menuntut pengalokasian dan pendistribusian sumber-sumber pembiayaan secara adil antara pemerintah pusat dan daerah.

Berbagai isu otonomi yang telah menjadi debat publik itu telah mendorong adanya perubahan format baru pemerintahan daerah menjadi suatu ketetapan kebijakan yang diralisasikan dengan ditetapkannya **Undang-Undang No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah** yang diikuti dengan **Undang-Undang No.25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah**.

Ditinjau dari segi politik ketatanegaraan, adanya kedua undang-undang tersebut merupakan suatu pandangan baru yang mengarahkan kepada pergeseran paradigma dari sistem pemerintahan yang bercorak sentralistik mengarah pada sistem desentralistik yang memberi keleluasaan kepada daerah dalam wujud otonomi daerah yang luas dan bertanggung jawab untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat menurut prakara sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan kemampuan wilayahnya dan peraturan perundang-undangan. Koswara (dalam Laboratorium Tehnologi Administrasi Publik dan Bisnis FISIP Universitas Jember, 2000 : 2)

Adanya kebijaksanaan ketetapan kedua undang-undang itu dianggap mempunyai prospek otonomi ke depan yang dipandang relatif akan lebih baik. Format baru pemerintahan diarahkan pada penciptaan kemandirian daerah dengan meletakkan suatu prinsip semboyan otonomi yang luas dan utuh dimaksudkan sebagai upaya untuk mengatasi masalah-masalah pada tingkat lokal dan sekaligus

untuk memberikan kemampuan yang besar bagi pemerintahan pusat agar dapat menyelesaikan masalah-masalah besar berskala nasional yang dihadapkan pada lingkungan yang semakin kompetitif di era globalisasi.

Kebijakan otonomi yang baru sebagai upaya penyelenggaraan otonomi daerah menghendaki adanya kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab di daerah secara proporsional diwujudkan dengan pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional yang berkeadilan serta perimbangan keuangan antara pemerintahan pusat dan daerah. Pembiayaan pemerintahan pusat dan daerah dilaksanakan atas dasar desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Penjelasan Umum UU No.25 Tahun 1999 (dalam UU Otonomi Daerah, 1999 : 121)

Otonomi yang nyata dan bertanggung jawab menekankan pada segi kemampuan daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sehingga diperlukan perhatian terhadap kemampuan pembiayaan bagi daerah yang akan menjalani otonomi karena kemampuan pembiayaan merupakan salah satu variabel penting dalam menilai kemampuan otonomi. Menurut Dirjen Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah yang dikutip Marzuki dan Ryaas Rasyid (dalam Widjaya, 1998 : 107) dinyatakan bahwa terdapat lima variabel pokok untuk mengukur kemampuan suatu daerah dapat dikatakan mampu berotonomi, antara lain :

- a. Kemampuan Keuangan
- b. Kemampuan Aparatur
- c. Partisipasi Masyarakat
- d. Kemampuan Ekonomi
- e. Variabel Demografi

Dari kelima variabel tersebut dapat diketahui bahwa salah satu kriteria penting untuk mengetahui secara nyata kemampuan daerah dalam mengatur dan mengurus rumah tangga sendiri adalah melalui kemampuan *self-supporting* dalam bidang keuangan. (Kaho, 1997 : 174)

Sehingga nampak jelas bahwa ciri utama yang menunjukkan suatu daerah mampu berotonomi terletak pada kemampuan keuangan daerahnya, artinya daerah

otonom harus memiliki kewenangan dan kemampuan untuk menggali sumber-sumber keuangan, mengelola dan menggunakan keuangan sendiri yang cukup memadai untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan daerahnya. Ketergantungan pada bantuan pusat harus dapat diminimalisir sekecil mungkin sehingga Pendapatan Asli Daerah (PAD) harus menjadi bagian sumber keuangan terbesar yang didukung oleh kebijaksanaan perimbangan keuangan pusat dan daerah sebagai prasarat mendasar dalam menjalankan sistem pemerintahan negara. (Koswara, 2000 : 19)

Sumber penerimaan daerah yang diimplementasikan dalam Pendapatan Asli Daerah (PAD) tentunya tidak akan ada dengan sendirinya secara optimal untuk membiayai pembelanjaan daerah sebagaimana yang telah dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), akan tetapi memerlukan segenap upaya yang nyata untuk dapat merealisasikannya.

Untuk melaksanakan berbagai tugas dalam hal pemungutan dan pengoptimalisasian penerimaan PAD diperlukan suatu wadah agar tugas yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik. Wadah dalam hal ini adalah organisasi Pemerintah Daerah yang diwujudkan dalam dinas-dinas pemerintah di daerah yang berperan menggali dan mengembangkan potensi pendapatan yang ada di daerah. Organisasi sebagaimana diungkapkan oleh Siagian (1984 : 124) adalah :

Suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Selanjutnya unsur organisasi pelaksana Pemerintah Daerah yang dibentuk berdasarkan penyerahan sebagian urusan pemerintahan di bidang keuangan, maka dalam hal ini ditunjuklah Dinas Pendapatan Daerah sebagai salah satu organisasi publik yang mempunyai peran signifikan di bidang penggalan sumber-sumber keuangan terutama dalam pengelolaan target PAD dan dalam hal ini penulis membatasi diri dengan mengadakan penelitian di kantor Dinas Pendapatan Daerah yang ada di kota Pasuruan.

Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan mempunyai tugas untuk membantu Walikota sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 21 tahun 2000

tanggal 30 Desember 2000 dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya seperti melaksanakan perumusan kebijakan dalam hal perencanaan, pengoperasionalan, koordinasi, pembinaan, pengawasan dan lain sebagainya di bidang pendapatan daerah, maka dengan tugas tersebut menempatkan Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan sebagai salah satu dinas yang berperan penting dalam menjalankan dan menyukseskan penyelenggaraan otonomi daerah.

Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan sebagai salah satu organisasi pemerintah daerah yang bertanggung jawab di bidang pendapatan mempunyai tujuan dan sasaran dalam jangka panjang yang ingin dicapai dalam menyukseskan program otonomi daerah. Tujuan dan sasaran jangka panjang Dinas Pendapatan Daerah dirumuskan dalam bentuk visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam Perencanaan Strategik Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan tahun 2001-2005, dimana dalam perencanaan tersebut dinyatakan bahwa visi yang hendak dicapai organisasi yaitu **“Tercapainya Penerimaan Asli Daerah sebagai sumber pendapatan daerah yang utama dalam rangka membiayai kegiatan Pemerintahan, Pembangunan dan Pelayanan Masyarakat yang mendukung kemandirian Kota Pasuruan”** serta misi yang salah satunya adalah **“Pemanfaatan peluang menggali potensi sumber penerimaan daerah melalui intensifikasi pemungutan pokok dan tunggakan Pajak dan Retribusi daerah serta Pajak Bumi dan Bangunan”** merupakan bagian yang mendapat perhatian khusus untuk dilakukan pada masa ke depannya.

Berkaitan dengan Pendapatan Asli Daerah (PAD), dijelaskan bahwa sumber-sumber penerimaan daerah sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1999 Pasal 3 antara lain meliputi ; Pendapatan Asli Daerah (PAD), dana perimbangan, pinjaman daerah dan lain-lain penerimaan yang sah. Adapun yang dimaksud dengan Pendapatan Asli Daerah antara lain terdiri dari :

1. Hasil Pajak Daerah;
2. Hasil Retribusi Daerah;
3. Hasil Perusahaan Milik Daerah dan hasil pengelolaan kekayaan daerah lainnya yang dipisahkan;
4. Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah.

PAD merupakan salah satu sumber penerimaan daerah menurut UU No. 25 tahun 1999. PAD yang optimal juga merupakan salah satu modal dasar dalam mendapatkan dana perimbangan untuk memenuhi belanja daerah serta sebagai usaha guna memperkecil ketergantungan dalam mendapatkan dana dari pemerintah tingkat atas. Kemampuan keuangan daerah amat terbatas, sedangkan untuk menjamin kelancaran urusan rumah tangga pemerintah daerah sangat membutuhkan dana yang cukup tanpa adanya dana tersebut, maka penyelenggaraan semua tugas dan kewenangan daerah dalam mengatur dan mengurus rumah tangganya tidak akan berhasil sebagaimana yang diharapkan. Seperti yang diungkapkan oleh Thoha (1985 : 27) :

Dalam rangka peningkatan PAD guna mengurangi fluktuasi daerah yang dapat mengganggu perencanaan pembangunan serta untuk mengurangi ketergantungan pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, Pajak Daerah perlu diperhatikan atau dipertimbangkan pemerintah daerah sebagai sumber pendapatan daerah.

Dari berbagai macam sumber PAD, Pajak Daerah dan Retribusi Daerah diharapkan menjadi salah satu sumber pembiayaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah yang mampu mensukseskan otonomi daerah. Sebagaimana tertuang dalam UU No. 34 tahun 2000 huruf c bagian pertimbangan bahwa :

Pajak Daerah dan Retribusi Daerah merupakan salah satu sumber pendapatan daerah yang penting guna penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan daerah untuk memantapkan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab.

Oleh karena itu dalam penulisan ini lebih memfokuskan kepada masalah Pajak Daerah sebagai bagian dari sumber pendapatan daerah yang perlu ditangani secara lebih intensif oleh Dinas Pendapatan Daerah, dimana Pajak Daerah ini merupakan salah satu sumber PAD yang berpotensi untuk digali dalam meningkatkan sumber penerimaan di daerah. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh asumsi bahwa keterbatasan sumber pembiayaan pembangunan daerah sering menjadi kendala besar bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di wilayah masing-masing. Semakin terbatasnya sumber PAD semakin kecil pula otonomi yang dapat dijalankan oleh pemerintah. Meskipun

pemerintah pusat dapat memberikan subsidi atau bantuan kepada pemerintah daerah, namun sifat dari bantuan tersebut melihat batasan penggunaan dana yang sudah ditentukan prioritasnya oleh pemerintah pusat.

Dengan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa Pajak Daerah menjadi bagian dari penerimaan daerah yang sangat penting untuk dikelola karena dalam prakteknya pemerintah daerah tidak mungkin dapat langsung menjalankan operasinya, melainkan secara teknis dibantu oleh dinas terkait, dinas yang dimaksud dalam hal ini adalah Dinas Pendapatan Daerah.

Permasalahan yang ada selama ini memperlihatkan bahwa sumber penerimaan daerah dilihat dari sektor Pajak Daerah nilainya masih kecil karena sebagian pemasukan pada pos-pos tertentu tidak memperlihatkan hasil yang memuaskan. Jika dihubungkan dengan berbagai sumber penerimaan daerah yang ada, pemasukan sektor Pajak Daerah termasuk sektor yang paling kurang dalam realisasi pencapaiannya apabila dibandingkan dengan sektor lainnya kurun waktu lima tahun terakhir, oleh karena itu perlu adanya usaha untuk menaikkan penerimaan Pajak Daerah. Untuk mengetahui perbandingan realisasi penerimaan Pajak Daerah terhadap sumber penerimaan daerah lainnya dapat diketahui melalui tabel perbandingan realisasi total penerimaan Pajak Daerah dengan total sumber penerimaan daerah yang ada di kota Pasuruan dari tahun 1998/1999-2002 sebagai berikut :

TABEL 1
DAFTAR PERBANDINGAN REALISASI TOTAL PENERIMAAN
PAJAK DAERAH DENGAN TOTAL SUMBER PENERIMAAN DAERAH
KOTA PASURUAN TAHUN ANGGARAN 1998/1999-2002 :

No.	Jenis Penerimaan Daerah	Tahun Anggaran	Target	Realisasi	%	Rata-rata
1.	Pajak Daerah	1998/1999	898.000.000	853.802.214	88,23	88,84
		1999/2000	977.000.000	839.527.541	82,76	
		2000	783.500.000	747.014.500	88	
		2001	1.747.500.000	1.721.107.175	91,93	
		2002	2.780.321.900	2.535.942.783	91,21	
2.	Retribusi Daerah	1998/1999	1.822.159.690	1.716.407.651	94,2	105,86
		1999/2000	1.965.713.700	1.840.236.109	93,62	
		2000	1.766.600.000	1.998.736.446	113,14	
		2001	2.659.411.000	3.151.301.144	110,21	
		2002	3.410.264.000	3.415.399.000	118,12	
3.	Hasil Persh. Daerah dan Kekayaan Daerah lain	1998/1999	30.610.000	34.752.300	113,53	104,74
		1999/2000	10.000.000	10.000.000	100	
		2000	10.000.000	10.000.000	100	
		2001	0	0	0	
		2002	75.000.000	116.000.000	105,43	
4.	Lain-lain PAD yang sah	1998/1999	100.129.338	91.827.864	91,71	106,06
		1999/2000	329.123.227	292.214.512	88,79	
		2000	2.687.627.028	2.999.486.559	111,6	
		2001	6.087.045.675	7.419.419.834	110,95	
		2002	6.664.348.940	8.647.907.180	127,26	

Sumber Data Sekunder : Seksi Pembukuan dan Pelaporan Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan, diolah tahun 2003

Sedangkan untuk mengetahui kekurangmaksimalan penerimaan Pajak Daerah pada sektor-sektor tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan, berikut tabel yang dapat dilihat untuk mengetahui daftar target dan realisasi Pajak Daerah kota Pasuruan selama kurun anggaran 1998/1999-2002 :

TABEL 2

DAFTAR TARGET DAN REALISASI PENERIMAAN PAJAK DAERAH
KOTA PASURUAN TAHUN ANGGARAN 1998/1999-2002 :

No	Tahun Anggaran	Jenis Pungutan Pajak Daerah	Target	Realisasi	Prosentase	Rata-rata
1.	1998/1999	-Hotel dan Restoran	60.000.000	50.000.000	83,33	88,84%
		-Hiburan	50.000.000	37.012.064	74,02	
		-Reklame	48.000.000	45.000.000	93,75	
		-Penerangan Jalan	715.000.000	700.000.000	97,9	
		-Air Bawah Tanah	25.000.000	21.790.150	87,16	
			898.000.000	853.802.214	88,23	
2.	1999/2000	-Hotel dan Restoran	60.000.000	55.000.000	91,67	
		-Hiburan	72.600.000	47.691.520	65,69	
		-Reklame	48.000.000	45.000.000	93,75	
		-Penerangan Jalan	770.000.000	669.436.021	86,94	
		-Air Bawah Tanah	26.400.000	22.400.000	86,15	
			977.000.000	839.527.541	84,84	
3.	Desember 2000	-Hotel dan Restoran	51.500.000	48.000.000	93,32	
		-Hiburan	28.000.000	24.014.500	85,77	
		-Reklame	45.000.000	40.000.000	88,89	
		-Penerangan Jalan	639.000.000	620.000.000	97,03	
		-Air Bawah Tanah	20.000.000	15.000.000	75	
			783.500.000	747.014.500	88	
4.	Desember 2001	-Hotel dan Restoran	70.000.000	60.000.000	85,71	
		-Hiburan	20.000.000	17.419.375	87,10	
		-Reklame	63.000.000	57.750.000	91,67	
		-Penerangan Jalan	1.567.500.000	1.560.118.830	99,53	
		-Air Bawah Tanah	27.000.000	25.818.970	95,63	
			1.747.500.000	1.721.107.175	91,93	
5.	Desember 2002	-Hotel	15.000.000	15.000.000	100	
		-Restoran	55.000.000	55.000.000	100	
		-Hiburan	27.520.900	27.000.000	98,11	
		-Reklame	70.000.000	70.000.000	100	
		-Penerangan jalan	2.613.301.000	2.368.942.783	90,65	
			2.780.321.900	2.535.942.783	91,21	

Sumber Data Sekunder : Seksi Pembukuan dan Pelaporan Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan, diolah tahun 2003

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi penerimaan Pajak Daerah yang dihasilkan Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan belum bisa mencapai 100% akan tetapi hanya mencapai rata-rata sekitar 88,84% selama lima tahun terakhir. Dari berbagai jenis Pajak Daerah tersebut dapat diperhatikan bahwa jenis

Pajak Daerah yang mempunyai kontribusi terbesar terhadap total penerimaan Pajak Daerah yaitu pada sektor pajak Penerangan Jalan.

Fluktuasi pencapaian target Pajak Daerah khususnya Penerangan Jalan seperti yang telah diperlihatkan dalam tabel di atas sangat mempengaruhi pencapaian target secara keseluruhan, hal ini dikarenakan kontribusi sektor ini mempunyai nilai terbesar dibandingkan dengan jenis Pajak Daerah yang lainnya sehingga dengan pencapaian target yang tidak maksimal pada sektor pajak Penerangan Jalan, maka secara langsung berdampak terhadap prosentase target penerimaan secara total meskipun dalam pembayarannya pemerintah daerahlah yang bertanggung jawab di dalamnya. Sebagai contohnya, apabila kita perhatikan melalui daftar target dan realisasi penerimaan Pajak Daerah kota Pasuruan untuk tahun 2002 semua pos hampir memperlihatkan pencapaian target yang hampir maksimal yaitu antara 98,11%-100% dan hanya disebabkan dari penerimaan pos pajak Penerangan Jalan yang mencapai 90,65%, maka pos-pos yang maksimal dalam prosentase pencapaiannya akan mengikuti prosentase sektor terbesar dalam kontribusinya terhadap seluruh total penerimaan Pajak Daerah yang masuk dalam hal ini adalah pajak Penerangan Jalan. Sehingga untuk tahun 2002 dapat diketahui pencapaian target Pajak Daerah seluruhnya hanya mampu mencapai rata-rata sebesar 91,21%.

Ditinjau dari potensinya, pemasukan sektor Pajak Daerah di kota Pasuruan jika dilihat dari daftar realisasi PAD kota Pasuruan kurun waktu lima tahun terakhir yaitu tahun anggaran 1998/1999-2002 selalu mengalami peningkatan. Peningkatan besarnya potensi Pajak Daerah di Kota Pasuruan dari tahun ke tahun tersebut dapat dilihat melalui daftar realisasi PAD kota Pasuruan untuk tahun anggaran 1998/1999-2002 sebagai berikut :

TABEL 3
DAFTAR REALISASI TOTAL PENDAPATAN ASLI DAERAH
KOTA PASURUAN TAHUN ANGGARAN 1998/1999-2002 :

Komposisi PAD	Realisasi				
	1998/1999	1998/1999	2000	2001	2002
Pajak Daerah	853.802.214	837.127.541	747.014.500	1.721.107.175	2.535.942.783
Retribusi Daerah	1.716.407.651	1.840.236.109	1.998.736.446	3.151.301.144	3.415.399.000
Bagian Laba BUMD	34.752.300	10.000.000	10.000.000	0	116.000.000
Lain-lain Penerimaan Yang Sah	91.827.864	292.214.512	2.999.486.559	7.419.419.834	8.647.907.180
Total PAD	2.696.790.029	2.979.578.162	2.755.750.949	12.291.828.153	14.715.248963

Sumber Data Sekunder : Seksi Pembukuan dan Pelaporan Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan Tahun 2003

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa PAD dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan, begitu juga dengan penerimaan Pajak Daerah. Namun apabila kita tinjau dari berbagai sumber PAD yang ada, sektor Pajak Daerah termasuk lamban dalam peningkatannya jika dibandingkan dengan sumber penerimaan lainnya seperti Retribusi Daerah yang dapat mencapai penerimaan lebih cepat jika dibandingkan dengan Pajak Daerah yaitu mencapai sekitar 3 miliaran rupiah lebih sedangkan Pajak Daerah hanya mencapai sekitar 2 miliaran rupiah lebih untuk tahun 2002, begitu juga pada penerimaan lain-lain PAD yang sah telah mampu mencapai pemasukan yang sangat cepat yaitu dari pencapaian sekitar puluhan juta rupiah untuk tahun 1998/1999 sampai sekitar 8 miliaran rupiah untuk tahun 2002. Hal ini dikarenakan penggalan terhadap potensi obyek dan subyek Retribusi Daerah ataupun sektor-sektor lain yang berpeluang sebagai PAD dalam prakteknya di lapangan dikatakan lebih berhasil dilakukan daripada terhadap sektor Pajak Daerah dalam perkembangannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kontribusi terhadap PAD.

Di sisi lain, dapat kita perhatikan bahwa kontribusi Pajak Daerah terhadap total PAD khususnya di kota Pasuruan dari keseluruhan total PAD yang ada selama lima tahun terakhir juga memperlihatkan prosentase yang semakin menurun. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi penerimaan Pajak Daerah terhadap total PAD di kota Pasuruan selama lima tahun terakhir untuk tahun anggaran 1998/1999-2002 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4
REALISASI KONTRIBUSI PAJAK DAERAH TERHADAP PAD
KOTA PASURUAN TAHUN ANGGARAN 1998/1999-2002 :

Tahun Anggaran	Pajak Daerah (Rp)	PAD (Rp)	Kontribusi (%)
1998/1999	853.802.214	2.696.790.029	31,66
1999/2000	837.127.541	2.979.578.162	28,1
2000	747.014.500	2.799.750.949	26,68
2001	1.721.107.175	12.291.868.153	17,23
2002	2.535.942.783	14.715.246.963	14

Sumber Data Sekunder : Seksi Pembukuan dan Pelaporan Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan Tahun 2003, diolah tahun 2003

Kontribusi Pajak Daerah yang semakin menurun terhadap total PAD seperti yang terlihat dalam tabel di atas, diakibatkan oleh semakin meningkatnya total PAD namun tidak diimbangi dengan peningkatan Pajak Daerah yang besar pada setiap tahunnya tentu saja hal ini akan berdampak terhadap tinggi rendahnya kontribusi Pajak Daerah terhadap PAD di kota Pasuruan. Semakin besar peningkatan PAD, maka peningkatan Pajak Daerah yang lamban akan mengakibatkan semakin turunnya kontribusi pajak terhadap PAD yaitu dari sekitar 31,66% pada tahun 1998/1999 menjadi 14% pada tahun 2002. Oleh karena itu penerimaan sektor Pajak Daerah memerlukan cara tersendiri untuk dapat ditingkatkan kembali mengingat Pajak Daerah merupakan salah satu aset yang berpengaruh terhadap peningkatan PAD di kota Pasuruan.

Peningkatan PAD dan Pajak Daerah kota Pasuruan dari tahun ke tahun tentunya tidak akan dibiarkan begitu saja melainkan masih perlu dikembangkan pengelolaannya oleh pemerintah daerah agar dapat meningkatkan penerimaan daerah secara berkesinambungan sebagai sumber pembiayaan daerah dalam melaksanakan otonomi daerah. Sehingga kekurangmaksimalan hasil penerimaan yang diterima oleh Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan merupakan suatu tantangan yang perlu ditangani secara serius oleh para aparatur pemungutnya di lapangan maupun pengelolaan terhadap penerimaan pajak Daerah secara intensif ke dalam.

Penerimaan daerah seperti halnya Pajak Daerah perlu ditingkatkan dalam pengelolaannya, baik itu melalui intensifikasi maupun ekstensifikasi pajak yang tidak hanya digali melalui Pajak Daerah melainkan sumber-sumber keuangan lainnya yang berpotensi untuk digali sebagai Pajak Daerah seperti pemungutan intensif terhadap Pajak Bumi dan Bangunan sebagai salah satu sumber Pajak Daerah dengan sistem bagi hasil yang juga merupakan sumber penerimaan yang berpotensi menunjang kemampuan keuangan daerah dalam melaksanakan otonomi daerah.

Adapun maksud upaya peningkatan PAD melalui *intensifikasi* menurut Dedy dikutip dari Halim (dalam Manajemen Keuangan Daerah, 2001 : 113) adalah suatu tindakan atau usaha-usaha untuk memperbesar penerimaan dengan cara melakukan pemungutan yang lebih giat, ketat dan teliti seperti dengan memperbaiki sektor-sektor penerimaan tertentu misalnya Pajak Daerah (Abubakar, 2001 : 147) yang dapat diaplikasikan dalam bentuk perubahan tarif Pajak Daerah maupun peningkatan terhadap pengelolaan penerimaan Pajak Daerah. Sedangkan *ekstensifikasi* menurut Dedy (2001 : 114) lebih diartikan sebagai suatu bentuk usaha menggali sumber-sumber PAD yang baru dengan tidak bertentangan pada kebijaksanaan pokok nasional seperti pungutan terhadap Pajak Daerah (Abubakar, 2001 : 149) dengan melalui penciptaan sumber-sumber Pajak Daerah yang dilaksanakan semata-mata untuk menggali pendapatan daerah berupa sumber penerimaan yang memadai dan juga melaksanakan fungsi fiskal lainnya agar tidak memberatkan rakyat.

Salah satu usaha yang bisa dilakukan Dinas Pendapatan Daerah untuk mencapai efektifitas penerimaan daerah secara maksimal antara lain dilakukan melalui proses intensifikasi dengan meningkatkan pengelolaan terhadap pendapatan daerah khususnya Pajak Daerah. Untuk lebih mudah mengantisipasi berbagai kondisi di masa mendatang yang hal tersebut akan dapat berdampak terhadap efektifitas penerimaan daerah, maka dalam hal ini Dinas Pendapatan Daerah dapat mengatasi berbagai kondisi lingkungan yang kompleks di masa mendatang dengan mengadakan analisis strategis yaitu SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Treaths) misalnya dengan mengelola kondisi lingkungan internal yang dalam hal ini terbagi ke dalam Strengths (kekuatan-kekuatan) dan Weaknesses (kelemahan-kelemahan) di dalam organisasi.

Pokok perhatian yang bisa difokuskan oleh Dinas pendapatan Daerah Kota Pasuruan adalah dengan mengatasi weaknesses (kelemahan-kelemahan) yang telah teridentifikasi oleh organisasi sehingga nantinya organisasi dapat melaksanakan kinerjanya secara optimal demi pencapaian tujuan di masa mendatang. Untuk mengetahui indikasi kelemahan-kelemahan organisasi tersebut dapat dilihat melalui tabel **Perencanaan Strategik Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan tahun 2001-2005**, dimana faktor-faktor kelemahan yang telah ditunjukkan dalam perencanaan tersebut antara lain mengenai :

1. Penerapan sanksi pelanggaran hukum yang kurang tegas dan perubahan Peraturan Perpajakan yang kurang relevan.
2. Tingkat pendidikan, penjenjangan dan tehnis fungsional pegawai yang masih kurang kreatif dan inovatif.
3. Adanya data potensi yang perlu ditingkatkan secara lebih akurat.
4. Mekanisme dan prosedur kerja yang masih memerlukan penyempurnaan.
5. Motivasi serta penyuluhan terhadap masyarakat yang masih kurang.

Faktor-faktor kelemahan yang ditampakkan dalam tabel Perencanaan Strategik di atas dapat diketahui bahwa salah satu pokok yang menjadi perhatian Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan adalah masalah sumber daya manusia pegawai yang dalam hal ini adalah tingkat kemampuan pegawai yang dapat dilihat

dari tingkat pendidikan, penjenjangan dan teknis fungsional pegawai yang masih kurang kreatif dan inovatif. Sebagaimana Nayono (1987 : 19) mengatakan bahwa “inti daripada kemampuan adalah tersedianya modal yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat lebih banyak lagi bagi organisasi. Modal yang dimaksud adalah tersedianya pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai bagi setiap anggota dalam suatu organisasi”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu indikator kemampuan pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki olehnya sehingga dengan tingkat pendidikan yang memadai memungkinkan anggota dapat berbuat lebih banyak lagi untuk mengembangkan kreasi dan inovasinya di dalam organisasi guna menunjang efektifitas pelaksanaan tugas yang menjadi kewajibannya.

Kemampuan itu sendiri oleh Robbins (1996 : 82) dinyatakan sebagai “suatu kapasitas yang ada di dalam individu untuk dapat mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”, sehingga dengan adanya kemampuan yang optimal diharapkan akan dapat menunjang efektifitas pelaksanaan tugasnya yang kemampuan itu sendiri antara lain berhubungan dengan tingkat pendidikan yang optimal yang dimiliki oleh pegawai baik formal, informal maupun non formal serta pengalaman yang memadai bagi anggota untuk dapat berbuat lebih banyak bagi organisasi yaitu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kekurangoptimalan kemampuan pegawai dalam mewujudkan target-target kerja yang tidak terpenuhi dalam menunjang efektifitas pelaksanaan tugas penerimaan Pajak Daerah dapat dilihat pada bagaimana pegawai mewujudkan tugas yang diemban oleh masing-masing pegawai tersebut tidak memenuhi target-target atau sasaran sesuai dengan rencana atau program kerja yang telah ditetapkan. Pelaksanaan tugas penerimaan Pajak Daerah secara tidak tepat sasaran oleh pegawai sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

TABEL 5
DAFTAR TARGET DAN REALISASI PELAKSANAAN TUGAS
PENERIMAAN PAJAK DAERAH DINAS PENDAPATAN DAERAH
KOTA PASURUAN (Periode Januari 2002 – Desember 2002) :

No.	Pelaksanaan Tugas atau tanggung Jawab per Bagian	Jumlah Pegawai	Target	Realisasi (%)		Total Waktu	Presentase Rata-rata	
				Sebelum waktu	Tepat Waktu		Total Waktu	Individu
1.	<u>Kepala Dinas :</u> -Melaksanakan koordimasi dan bimbingan serta pengawasan pelaksanaan tugas seluruh pegawai	1	100	36	65	90	90	90
2.	<u>Bagian Tata Usaha :</u> -Pelaksanaan tugas penyusunan rencana program kegiatan organisasi berhub dg perpajakan. -Pengelolaan surat-surat dan kearsipan serta data perpajakan. -Penyusunan data dan rencana ttg target anggaran perpajakan dalam waktu tertentu. -Pelaksanaan penyusunan laporan pertanggungjawaban pengelolaan pajak.	7	100	45	48	93	91,75	13,12
			100	65	28	93		
			100	40	50	90		
			100	36	55	91		
3.	<u>Bagian Pendaftaran dan Pendataan :</u> -Melaksanakan pendaftaran Wajib Pajak Daerah melalui formulir pendaftaran serta penghimpunan, pengelolaan data obyek dan subyek Wajib Pajak		100	35	45	75		

	Daerah melalui SPT. -Pelaksanaan tugas penyusunan Daftar Induk Wajib Pajak Daerah berhubungan dengan pendaftaran dan pendataan dan penyampaian SPOB PBB kepada Wajib Pajak dan penerimaannya.	2	100	33	55	88	81,5	40,75
4.	<u>Bagian Penetapan :</u> -Pelaksanaan penghitungan penetapan Pajak Daerah dan penghitungan jumlah angsuran pemungutan atau pembayaran wajib Pajak dan menerbitkan dan mendistribusikan arsip surat pajak. -Melaksanakan penerimaan SPPT PBB dan OHPP serta mendistribusikannya ke Wajib Pajak dan kepala unit lainnya.	3	100	58	35	93	88,5	29,5
			100	45	39	84		
5.	<u>Bagian Pembukuan dan Pelaporan :</u> -Melaksanakan pencatatan penetapan dan penerimaan pemungutan atau pembayaran Wajib Pajak Daerah melalui SKP serta PBB ke dalam KPP PBB dan DHPP. -Melaksanakan pencatatan laporan penerimaan dan pelaporan pemungutan atau pembayaran Pajak Daerah serta PBB secara bulanan, tri bulan atau tahunan beserta penunggakannya. -Menerima dan mencatat SKP dan SPPT PBB	9	100	20	70	90	91,67	10,19
			100	40	52	92		

6.	Bagian Penagihan : -Melaksanakan kegiatan penagihan Pajak Daerah yang tidak setor sendiri dan tunggakannya. -Melaksanakan penelitian penerimaan Pajak Daerah melalui BPPS dan buku kendali. -Melaksanakan tugas pembuatan surat tagihan. -Melaksanakan kegiatan satgas seperti penyampaian SPPT PBB, pendataan dan penagihan Pajak Daerah yang dikelola. -Melaksanakan penerimaan dan pelayanan Surat Keberatan dan Permohonan Banding Materi penetapan Pajak Daerah.		100	25	41	66	82,2	13,7
			100	36	54	90		
		6	100	65	22	87		
			100	38	42	80		
			100	39	49	88		
	Total	28	1700	680	813	1483	525,62	197,26

Sumber Data Sekunder : Bagian Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan, diolah tahun 2003

Setelah dilakukan penghitungan total prosentase mengenai penyelesaian tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai dari tabel diatas, selanjutnya membagi total prosentase ke dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Dapat diketahui dari tabel tersebut bahwa nilai terendah rata-rata individu adalah 10,19% dan total skor tertingginya adalah 90% sehingga penghitungan skornya adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{90 - 10,19}{3} = \frac{79,81}{3} = 26,6$$

Hadi (1984 : 212)

Sehingga dapat diketahui bahwa dari penghitungan skor tersebut pengkategorianya adalah prosentase antara 10,19% – 36,79% termasuk kategori rendah, 36,79% - 63,39% termasuk kategori sedang dan antara 63,39% - 90%

termasuk kategori tinggi. Dari penghitungan tersebut dapat diketahui bahwa efektifitas pelaksanaan tugas secara individu sebesar 52,96% yang diperoleh dari perbandingan antara total realisasi (%) waktu dengan seluruh jumlah pegawai termasuk dalam kategori sedang. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa efektifitas pelaksanaan pegawai belum mencapai hasil yang maksimal. Dengan demikian di dalam melaksanakan tugasnya, pegawai dituntut untuk meningkatkan kemampuannya agar dapat memiliki potensi kerja yang efektif yaitu dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan rencana dan waktu yang telah ditentukan.

Untuk meningkatkan realisasi pelaksanaan tugas pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan dalam mengoptimalkan kembali sumber-sumber penerimaan daerah seperti Pajak Daerah sesuai dengan rencana atau program kerja yang telah ditentukan tidak terlepas dari aspek kelembagaan, aspek ketatalaksanaan dan sumber daya manusia. Sebaik apapun aspek kelembagaan maupun ketatalaksanaan tanpa didukung sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Mengingat pentingnya upaya peningkatan kemampuan aparatur yang dalam hal ini adalah pegawai sebagai anggota organisasi publik tidak terlepas dari usaha merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia karenanya diperlukan suatu alat yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Manullang dikutip dari Suharsono (dalam Administrasi Pegawai Suatu Pengantar, 1994 : 7) adalah :

Suatu seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pekerja.

Menciptakan peranan bagi pegawai dalam organisasi sangat penting untuk menciptakan kepuasan pada diri pegawai, dimana peranan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya yang berkaitan satu sama yang lain sesuai dengan bidang tugas masing-masing dalam melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi melalui proses kerja sama sehingga menghasilkan sesuatu sesuai dengan standard atau tujuan yang telah ditetapkan (Moenir 1983 : 73). Sebagaimana pula Mitchell (1998 : 450) menyatakan "seorang pegawai yang memiliki kemampuan tinggi

dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi”.

Dengan semakin ketatnya kompetisi di segala bidang pada masa yang akan datang, tingkat kemampuan pegawai yang tinggi dalam pemerintahan daerah diperlukan untuk mencari peluang dan penajaman prioritas pembangunan. Dalam pelaksanaan otonomi daerah sebagai upaya pemberdayaan (*empowerment*) pemerintah daerah agar semakin mandiri dalam melaksanakan tugas pembangunan dan pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat, maka tingkat kemampuan dalam hal ini adalah sumber daya manusia aparatur yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung pelaksanaan otonomi daerah secara efektif dan efisien. Widjaya (1998 : 150)

Kemampuan pegawai yang optimal diperlukan agar dapat menunjang efektifitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Dikatakan oleh Westra (1986 : 88) bahwa “efektifitas kerja adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang pegawai atau karyawan yang dapat menimbulkan suatu akibat terwujudnya sesuai dengan ketentuan rencana yang ditetapkan sebelumnya”. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan itu dikatakan efektif apabila tercapai tujuan dan sasaran sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Oleh karena itu tindakan-tindakan yang dirasakan kurang efektif dari para pegawai terutama yang berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya perlu untuk diantisipasi agar tidak berpengaruh terhadap efektifitas pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai yang sekaligus juga akan berpengaruh terhadap efektifitas tujuan dan sasaran jangka panjang organisasi secara keseluruhan yang dalam hal ini adalah tercapainya efektifitas penerimaan daerah khususnya Pajak Daerah secara optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sebagaimana Kartasmita (dalam Kaho, 1996 : 48) mengatakan pentingnya kualitas pegawai dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan tugas khususnya dalam meningkatkan PAD sebagai berikut :

Dalam rangka mengefektifkan pemungutan pajak perlu ditingkatkan produktifitas aparturnya. Produktivitas dalam hal ini adalah kemahiran dan kemampuan melaksanakan tugas di bidang pemungutan antara lain penggalian sumber-sumber PAD yang akan memberikan pengaruh sangat besar sekali terhadap efektivitas atau peningkatan PAD.

Rendahnya penerimaan Pajak Daerah yang ditunjukkan dengan belum tercapainya penerimaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dapat diduga bahwa salah satu faktor penyebabnya adalah karena kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas penerimaan Pajak Daerah pegawai baik dalam hal pendataan dan pendaftaran, penetapan, pembukuan dan pelaporan, penagihan dan pengawasan kurang begitu optimal seperti yang telah digambarkan dalam prosentase realisasi pencapaian target pelaksanaan tugas yang kurang optimal sebelumnya. Untuk lebih meningkatkan realisasi efektivitas pelaksanaan tugas penerimaan Pajak Daerah, maka perlu dipertimbangkan pengkajian terhadap masalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan bidang tugas yang menjadi kewajibannya masing-masing oleh karena kemampuan dimungkinkan sangat membawa dampak terhadap peningkatan pelaksanaan tugas pegawai secara efektif dan efisien sehingga dapat dikatakan bahwa pengkajian terhadap kemampuan pegawai khususnya di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka dalam hal ini penulis terdorong untuk mengambil judul :

Hubungan Kemampuan Pegawai Dengan Efektivitas Pelaksanaan Tugas (Suatu Studi Tentang Hubungan Kemampuan Pegawai Dengan Efektivitas Penerimaan Pajak Daerah di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan)

1.2 Perumusan Masalah

Setelah pokok permasalahan diteliti dan dipelajari, maka selanjutnya adalah merumuskan masalah dengan cara menyederhanakannya secara lebih spesifik. Hal itu merupakan upaya untuk menetapkan batas-batas yang jelas

mengenai fokus perhatian permasalahan yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi mana yang termasuk penelitian dan yang bukan.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk membahas suatu pokok permasalahan. Berkenaan dengan perumusan masalah penelitian yang merupakan langkah awal dari suatu penelitian, Surachmad mendefinisikan sebagai berikut :

Masalah adalah setiap kesulitan yang mengarahkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dirasakan sebagai rintangan yang mesti dilalui dengan jalan membatasinya apabila ingin berjalan terus. (1985 : 34)

Mengenai cara penulisan perumusan masalah, Loedin (1976 : 11) mengemukakan bahwa :

1. Masalah harus dapat menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih.
2. Persoalan harus dirumuskan dengan kalimat tanya.
3. Untuk memudahkannya dituangkan dalam kalimat tanya.
4. Persoalan harus memungkinkan pengukuran secara empiris.

Sedangkan bentuk dari perumusan masalah penelitian itu sendiri, Soegiyono (2001 : 36) mengelompokkan menjadi 3 yaitu :

1. Perumusan masalah Deskriptif, berkenaan dengan variabel mandiri tanpa memberikan perbandingan dan menghubungkan.
2. Perumusan masalah Komparatif, bersifat membandingkan keberadaan suatu variabel pada 2 sampel atau lebih.
3. Perumusan masalah Asosiatif, bersifat menghubungkan 2 variabel atau lebih. Perumusan masalah ini terdiri dari 3 macam ; hubungan simetris, kausal dan interaktif.

Dan dalam penelitian ini bentuk permasalahan yang ditegaskan adalah perumusan masalah deskriptif dan asosiatif. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka perumusan masalah yang dapat dinyatakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kemampuan pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan ?

2. Bagaimanakah efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai dengan efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

Suatu penelitian yang dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan mengapa penelitian itu dilakukan. Adapun pendapat Arikunto (2000 : 49) mengenai maksud tujuan penelitian adalah :

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Dilihat dari isinya sesuatu yang dicapai merupakan tujuan penelitian, sama dengan jawaban dari problematika penelitian. Yang berbeda adalah perumusannya.

Setelah mencoba membahas perumusan masalah seperti yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menyajikan tujuan dalam penelitiannya sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan kemampuan pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.
2. Untuk mendeskripsikan efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.
3. Untuk mendeskripsikan ada tidaknya hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai dengan efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.

1.3.2 Manfaat

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat membawa manfaat sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input positif bagi pihak yang berkepentingan dalam hal ini adalah instansi yang diteliti untuk menambah pengetahuan dan informasi tentang arti pentingnya kemampuan pegawai sehingga dapat dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan organisasi khususnya yang berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan tugas dalam rangka pencapaian penerimaan Pajak Daerah yang maksimal di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan akademis dalam arti sebagai tambahan referensi dan bahan kepustakaan bagi mahasiswa.
3. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam menerapkan dan mengemukakan teori yang diperoleh selama di bangku kuliah terutama yang berkaitan dengan disiplin ilmu Administrasi Negara.

1.4 Kerangka Teori

Untuk memecahkan permasalahan dalam suatu penelitian, maka harus diketahui lebih dulu kerangka suatu masalah. Kerangka suatu masalah dipergunakan untuk menerapkan variabel-variabel yang terkandung dalam suatu masalah sehingga diperlukan adanya suatu pandangan teoritis sebagai definisi singkat untuk mendefinisikan permasalahan sekaligus sebagai landasan berpikir dalam memecahkan permasalahan yang dikaji.

Adapun pengertian teori menurut Kerlinger (dalam Masri Singarimbun dan Effendi, 1995 : 37) mengatakan :

Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruksi, definisi dan preposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.

Menurut definisi ini, teori mengandung tiga hal. *Pertama*, teori adalah serangkaian preposisi antar konsep-konsep yang saling berhubungan. *Kedua*, teori menerangkan secara sistematis suatu fenomena sosial dengan cara menentukan hubungan antar konsep. *Ketiga*, teori menentukan fenomena tertentu dengan cara

menentukan konsep mana yang berhubungan dengan konsep lainnya dan bagaimana bentuk hubungannya.

Dari penjelasan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa teori merupakan gabungan daripada beberapa konsep yang saling berhubungan antara dua variabel yang menjelaskan adanya suatu fenomena tertentu secara sistematis.

Sehingga jika dikaitkan dengan pengertian konsepsi dasar menurut Supranoto, maka konsep dapat dijelaskan berikut ini :

Konsepsi dasar yaitu suatu pandangan yang teoritis dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluar atau pemecahan masalah dari persoalan yang perlu diteliti. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa atau gejala. (1986:11)

Berdasar pendapat di atas, dapat diketahui bahwa konsep dasar merupakan suatu pandangan teoritis sebagai dasar pemikiran bagi peneliti guna memecahkan masalah yang diteliti. Oleh karena itu, konsepsi dasar harus berlandaskan pada teori-teori dan konsep-konsep yang dapat dipertanggungjawabkan dan berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi. Jadi, dengan adanya konsep maka akan sangat bermanfaat sebagai pedoman dalam melakukan pengukuran-pengukuran serta memecahkan suatu permasalahan yang dalam hal ini berkenaan dengan "Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai dengan efektifitas pelaksanaan tugas penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan".

Dari pernyataan tersebut, maka penulis mencoba untuk mengkaji permasalahan penelitian yang berkaitan dengan judul yang telah ditentukan tersebut dengan konsep-konsep yang akan digunakan. Untuk itu, diambillah pernyataan-pernyataan sebagai berikut :

Dalam konsep pengertian otonomi daerah sesuai dengan Undang-Undang No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 diterangkan sebagai berikut :

Otonomi Daerah adalah daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dari pengertian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan otonomi daerah adalah pemberian kewenangan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangga sendiri termasuk dalam hal pembuatan keputusan, perencanaan pembangunan daerah dan pengelolaan keuangan daerah, dimana wewenang tersebut memiliki bentuk-bentuk khusus yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat dan pelaksanaan perubahan di daerah.

Dalam mengurus dan mengatur urusan rumah tangga daerah dalam propinsi, kabupaten maupun kota yang meliputi tugas pemerintahan umum, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan pemerintahan daerah maka salah satu syarat yang diperlukan (*necessery condition*) untuk melaksanakan kewenangan sebagaimana tersebut di atas adalah tersedianya sumber-sumber pembiayaan. Sumber-sumber pembiayaan pemerintahan daerah tersebut telah diatur dengan UU No.25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah yang mengandung prinsip *Money Follow Function*, artinya daerah diberi kewenangan yang seluas-luasnya dan dengan kewenangan itu, maka daerah akan menggunakannya untuk menggali sumber dana keuangan yang sebesar-besarnya sepanjang bersifat legal dan dapat diterima oleh segenap lapangan masyarakat agar dapat membiayai pembangunan di daerah tersebut sekaligus sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sumber pendapatan daerah dapat diartikan secara luas, yaitu di samping sumber pembiayaan dari pemerintah di atasnya yang berupa dana perimbangan juga meliputi sumber pembiayaan dari dalam sendiri (PAD). PAD yang merupakan sumber penerimaan dari daerah sendiri perlu terus ditingkatkan agar dapat membantu dalam memikul sebagian beban biaya yang diperlukan untuk penyelenggaraan pemerintahan dan kegiatan pembangunan yang semakin meningkat di daerah dalam rangka otonomi sehingga kemandirian dan pelaksanaan otonomi daerah yang secara luas, nyata dan bertanggung jawab dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Salah satu sumber penerimaan daerah yang berperan dalam menunjang pembangunan di daerah antara lain dapat berupa

pajak. Adapun pengertian Pajak secara umum menurut Rochmad Sumitro adalah sebagai :

Iuran rakyat kepada kas negara (peralihan kekayaan dari sektor partikelir ke sektor pemerintahan) berdasarkan undang-undang (dapat dipaksakan) dengan tidak mendapatkan jasa timbal (tegen prestatie) untuk membiayai pengeluaran umum (publike uitgaven), dan yang digunakan sebagai alat pencegah atau pendorong untuk mencapai tujuan yang ada di luar bidang keuangan.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pajak memiliki unsur-unsur :

1. Iuran dari rakyat kepada negara.
Yang berhak memungut pajak hanyalah negara. Iuran tersebut berupa uang (bukan barang).
2. Berdasarkan undang-undang.
Pajak dipungut berdasarkan atau dengan kekuatan undang-undang serta aturan pelaksanaan lainnya.
3. Tanpa jasa timbal atau kontraprestasi dari negara yang secara langsung dapat ditunjuk. Dalam pembayaran pajak tidak dapat ditunjukkan adanya kontraprestasi individual oleh pemerintah.
4. Digunakan untuk membiayai rumah tangga negara, yakni pengeluaran-pengeluaran yang bermanfaat bagi masyarakat luas.

Tujuan-tujuan non fiskal daripada pemungutan pajak menurut Neumark (dalam Aini, 1991 : 11) antara lain :

1. Tugas Ekonomi
 - a. Menghindarkan naik turunnya gelombang konjungtur perekonomian yang terlalu besar.
 - b. Mendorong pertumbuhan struktur ekonomi.
 - c. Mendorong politik pembangunan nasional.
2. Pertumbuhan Sosial
Yaitu meratakan pembagian pendapatan (re distribution of income) khususnya nampak dalam pembentukan tarif.

2.5 Tugas dan Pembagian Kerja

Dari susunan organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan di atas, maka dapat diketahui tugas dan pembagian kerja dari masing-masing bagian yang ada dalam susunan organisasi tersebut antara lain :

2.5.1 Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, bawahannya dan memberikan bimbingan dan petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan di bidang Pendapatan Daerah serta mengadakan koordinasi dan melaksanakan kerjasama dengan dinas, instansi, lembaga lainnya dan unsur masyarakat.

2.5.2 Bagian Tata Usaha

- (1). Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan.
- (2). Untuk melaksanakan tugas tersebut pada ayat 1 di atas, Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan rencana dan program, laporan, serta evaluasi;
 - b. Pengelolaan keuangan dan administrasi kepegawaian;
 - c. Pengelolaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan perawatan;
 - d. Pengelolaan surat-menyurat dan kearsipan;
 - e. Penyiapan data informasi, kepustakaan dan hubungan masyarakat;
 - f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Bagian Tata Usaha terdiri dari dua sub bagian, antara lain :

Sub Bagian Umum, yang mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana, program, laporan dan evaluasi;
- b. Melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga, pemeliharaan perlengkapan dan perawatan;
- c. Melaksanakan pengelolaan surat menyurat dan kearsipan;
- d. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- e. Melaksanakan penyiapan data informasi, kepustakaan dan hubungan masyarakat;

- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Sub Bagian Tata Usaha sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas :

- a. Menghimpun data dan menyusun rencana anggaran rutin dan anggaran pembangunan;
- b. Melaksanakan pengelolaan tata usaha keuangan anggaran rutin dan anggaran pembangunan;
- c. Melaksanakan pembayaran gaji pegawai dan pembayaran keuangan lainnya;
- d. Menyusun laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan;
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha sesuai dengan bidang tugasnya.

2.5.3 Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan

- (1). Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pendaftaran dan pendataan Wajib Pajak Daerah dan Wajib Retribusi serta pendataan Obyek Pajak Daerah dan Obyek Retribusi Daerah dan membantu pelaksanaan pendataan obyek dan subyek Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pajak.
- (2). Dalam melaksanakan tugas tersebut pada ayat 1, Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan mempunyai fungsi :
 - a. Melaksanakan pendaftaran Wajib Pajak Daerah dan wajib Retribusi Daerah melalui formulir pendaftaran serta menghimpun dan mengolah data obyek dan subyek Wajib Pajak dan wajib Retribusi daerah melalui formulir Surat Pemberitahuan (SPT) serta pemeriksaan lokasi atau lapangan atas tembusan surat dinas dari instansi lain;
 - b. Pelaksanaan dan penyusunan Daftar Induk wajib Pajak Daerah dan Wajib Retribusi Daerah, menyimpan surat-surat perpajakan

- dan Retribusi Daerah yang berkaitan dengan pendaftaran dan pendataan;
- c. Pelaksanaan penyampaian Surat pemberitahuan Obyek Pajak Bumi dan Bangunan (SPOP PBB) yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pajak kepada para Wajib Pajak serta menerima kembali isian surat Pemberitahuan Obyek Pajak (SPOP) tersebut dari para Wajib Pajak;
 - d. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan terdiri dari dua sub bagian, yaitu:

Seksi pendaftaran dan Pendataan, yang mempunyai tugas :

- a. Mendistribusikan dan menerima kembali formulir pendaftaran yang telah diisi oleh Wajib Pajak dan Wajib Retribusi Daerah;
- b. Membuat laporan tentang formulir pendaftaran Wajib Pajak dan Wajib Retribusi Daerah yang belum diterima kembali;
- c. Mengelola administrasi identitas calon Wajib pajak dan Retribusi Daerah;
- d. Membuat dan mengelola Surat Pemberitahuan Pajak, kartu data serta daftar SPT yang belum kembali;
- e. Menetapkan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
- f. Menghimpun, mengelola dan mencatat data obyek dan subyek Pajak dan Retribusi Daerah;
- g. Melaksanakan pemeriksaan lapangan;
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas pendaftaran dan pendataan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Dokumentasi dan Pengelolaan Data mempunyai tugas :

- a. Membuat dan memelihara daftar induk Wajib Pajak dan Retribusi Daerah;

3. Tujuan Demokrasi

Bahwa pemungutan pajak lebih ditekankan kepada kepentingan kemasyarakatannya.

Pajak dilihat dari pungutannya menurut Brotodiharjo (Mardiasmo, 2000 hal 2) mempunyai dua fungsi :

1. Fungsi Budgeter

Fungsi ini terletak dan lazim dilakukan pada sektor publik. Pajak disini merupakan alat yang dapat dipergunakan untuk memasukkan uang sebanyak-banyaknya ke dalam kas negara/daerah sesuai dengan waktunya dalam rangka membiayai seluruh pengeluaran rutin dan pembangunan pemerintah pusat/daerah.

2. Fungsi Pengaturan

Merupakan fungsi yang dipergunakan oleh pemerintah pusat/daerah untuk mencapai tujuan tertentu yang berada di luar sektor keuangan negara/daerah, konsep ini paling sering digunakan pada sektor swasta.

Berdasarkan kedua jenis fungsi pajak tersebut di atas, dapat dipahami atau dimengerti bahwa fungsi budgeter pajak dikaitkan dengan anggaran pendapatan dan belanja negara umumnya dan anggaran pendapatan dan belanja daerah pada khususnya dimaksudkan untuk mengisi kas negara/daerah sebanyak-banyaknya dalam rangka membiayai pengeluaran rutin dan pembangunan pemerintah pusat/daerah.

Pemungutan Pajak hendaknya dilakukan secara proporsional agar tidak menimbulkan hambatan atau perlawanan dalam pemungutannya. Pemungutan pajak (Musgrave, 1993 hal. 235) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Syarat Keadilan

Dimaksudkan bahwa dalam pemungutan pajak harus sesuai dengan tujuan hukum yaitu mencapai keadilan undang-undang dan pelaksanaan pemungutannya harus adil. Adil dalam perundang-undangan diantaranya mengenakan pajak secara umum dan merata serta disesuaikan dengan kemampuan masing-masing. Sedang adil dalam

pelaksanaan pemungutannya yakni dengan memberi hak bagi Wajib Pajak untuk mengajukan keberatan, penundaan dalam pembayaran dan mengajukan banding kepada Majelis Pertimbangan Pajak.

2. Syarat Yuridis

Dimaksudkan bahwa dalam pemungutan pajak harus didasarkan pada undang-undang. Hal ini memberi jaminan hukum untuk menyatakan keadilan baik bagi negara maupun bagi warganya.

3. Syarat Ekonomis

Dimaksudkan bahwa dalam pemungutan pajak tidak sampai mengganggu perekonomian khususnya pada kegiatan perdagangan sehingga tidak menimbulkan kelesuan perekonomian masyarakat.

5. Syarat Finansial

Dimaksudkan bahwa dalam pemungutan pajak haruslah efisien dan didasarkan pada fungsi budgeter dalam artian biaya pemungutan pajak harus ditekan sehingga lebih rendah dari hasil pemungutan.

6. Sistem Pemungutan Pajak harus sederhana

Dengan sistem pemungutan pajak yang sederhana akan memudahkan dan mendorong masyarakat dalam memenuhi kewajiban perpajakannya.

Adapun beberapa teori yang dapat menjelaskan atau memberikan justifikasi pemberian hak kepada negara untuk memungut pajak. Teori-teori tersebut antara lain :

1. Teori Asuransi

Negara melindungi keselamatan jiwa dan hak-hak rakyatnya. Oleh karena itu rakyat harus membayar pajak yang diibaratkan sebagai suatu *premi asuransi* karena memperoleh jaminan perlindungan tersebut.

2. Teori Kepentingan

Pembagian beban pajak kepada rakyat didasarkan pada *kepentingan* (misalnya perlindungan) masing-masing orang. Semakin besar *kepentingan* seseorang terhadap negara, makin tinggi pajak yang harus dibayar.

3. Teori Daya Pikul

Beban Pajak untuk semua orang harus sama beratnya, artinya pajak harus dibayar sesuai dengan *daya pikul* masing-masing orang. Untuk mengukur daya pikul dapat digunakan 2 pendekatan, yaitu :

- a. *Unsur Objektif*, dengan melihat besarnya penghasilan atau kekayaan yang dimiliki oleh seseorang.
- b. *Unsur Subjektif*, dengan memperhatikan besarnya kebutuhan materiil yang harus dipenuhi.

4. Teori Bakti

Dasar keadilan pemungutan pajak terletak pada hubungan rakyat dengan negaranya. Sebagai warga negara yang *berbakti*, rakyat harus selalu menyadari bahwa pembayaran pajak adalah sebagai suatu kewajiban.

5. Teori Asas Daya Beli

Dasar keadilan terletak pada akibat pemungutan pajak. Maksudnya memungut pajak berarti menarik *daya beli* dari rumah tangga masyarakat untuk rumah tangga negara. Selanjutnya negara akan menyalurkannya kembali ke masyarakat dalam bentuk pemeliharaan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian kepentingan seluruh masyarakat lebih diutamakan.

Pajak-pajak merupakan jiwa negara sebab tanpa pajak negara tidak akan atau sukar hidup, kecuali apabila negara itu mempunyai pendapatan dari sumber-sumber alam. Begitu juga jika dikaitkan dengan eksistensinya di daerah, pajak merupakan sumber pendapatan utama daerah di samping sumber alam. Pajak-pajak di tangan pemerintah digunakan untuk meningkatkan ekonomi masyarakat yang akan tercermin dalam tingkat kesejahteraan masyarakat. Maka dapat dikatakan bahwa pajak-pajak daerah, disamping untuk melangsungkan penyelenggaraan pemerintahan daerah (dalam anggaran rutinnya) juga bertujuan untuk menunjang kemakmuran rakyat melalui pembangunan.

Pajak Daerah sangat diperlukan guna memenuhi kebutuhan keuangan dalam organisasi Pemerintah Daerah agar bisa berjalan secara lancar dan efektif sehingga dapat dikatakan bahwa Pajak Daerah merupakan sumber utama pembiayaan pembangunan sehingga pemungutan dan pengelolaannya harus dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin supaya dapat memberi kontribusi untuk menunjang pembangunan di daerah.

Pajak merupakan sumber keuangan pokok bagi Daerah di samping Retribusi Daerah. Wewenang mengenakan pajak atas penduduk setempat untuk membiayai layanan masyarakat merupakan unsur yang penting dalam setiap sistem pemerintah daerah. Pemungutan Pajak Daerah secara umum didasari atas Dasar Hukum diberlakukannya peraturan umum Pajak Daerah yaitu Undang-undang No. 11 Drt. Tahun 1957 (Lembaran Negara Tahun 1957 No.56, Tambahan Lembaran Negara No. 1287) yang dengan Undang-undang No. 1 Tahun 1961 (Lembaran Negara Tahun 1961 No. 3, Tambahan Lembaran Negara No. 2124) yang telah ditetapkan sebagai undang-undang.

Adapun pengertian mengenai Pajak Daerah menurut UU Nomor 18 tahun 1997 adalah :

Iuran wajib yang dilakukan oleh orang pribadi atau badan kepada daerah tanpa imbalan langsung yang seimbang yang dapat dipaksakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan daerah.

Untuk mengetahui jenis Pajak Daerah yang dapat dipungut oleh daerah dalam rangka pelaksanaan Undang-undang Nomor 18 Tahun 1997 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, sebagaimana yang telah dirubah dalam Undang-undang nomor 34 Tahun 2000 Pasal 2 ayat (2) dan yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2001, maka dapat diketahui jenis-jenis Pajak Daerah terdiri antara lain :

- Pajak Kendaraan Bermotor
- Pajak Kendaraan di atas Air
- Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor

- Pajak Pengambilan Air dan Pemanfaatan Air Bawah Tanah
- Pajak Hotel
- Pajak Restoran
- Pajak Hiburan
- Pajak Reklame
- Pajak Penerangan Jalan
- Pajak Pengambilan Bahan Galian Golongan C
- Pajak lainnya yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah

Adapun dari berbagai jenis Pajak Daerah tersebut di atas, maka Pajak Daerah yang khusus dikelola oleh Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan yang termasuk Pajak Daerah kabupaten/kota antara lain meliputi :

- Pajak Hotel
- Pajak Restoran
- Pajak Hiburan
- Pajak Reklame
- Pajak Penerangan Jalan

Khusus tentang pengelolaan Pajak Pemanfaatan Air Bawah Tanah yang sebelumnya diatur dengan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tk. II Pasuruan Nomor 6 Tahun 1998 dan yang masih dikelola oleh Dinas Pendapatan Daerah, maka semenjak tahun 2002 jenis pajak ini dalam pemungutan dan pengelolannya telah diserahkan kepada Daerah Propinsi Jawa Timur. Sedangkan untuk Pajak-pajak Daerah yang selain Pajak Daerah tersebut di atas dikelola oleh masing-masing Unit Pengelola atau penghasil menurut bidangnya.

Dalam menyelenggarakan penggalian sumber PAD diantaranya penerimaan Pajak Daerah, maka Pemerintah Daerah perlu untuk dibantu oleh unsur pelaksana Pemerintah Daerah yaitu dinas-dinas daerah yang memiliki bidang kerja yang berkaitan dengan pengelolaan Pajak Daerah yaitu Dinas Pendapatan Daerah. Dinas Pendapatan Daerah merupakan suatu organisasi karena di dalamnya memuat unsur-unsur seperti yang dikemukakan oleh Sutarto (1984 : 36) sebagai berikut :

1). Adanya sekelompok orang yang mempunyai 2). Tujuan bersama yang hanya diselenggarakan dengan 3). Kerjasama atau usaha bersama antara anggota-anggota kelompok itu supaya kerjasama itu dapat berjalan dengan baik dan teratur, maka diadakanlah 4). Pembagian kerja 5). Oleh suatu pimpinan.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Pengertian sumber daya organisasi menurut Simamora (1995 : 2) terdiri dari finansial, fisik manusia, kemampuan, teknologi dan sistem. Dari sumber daya yang ada tersebut manusia merupakan unsur yang paling penting bagi organisasi. Mengingat pentingnya manusia dalam suatu organisasi, maka untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia diperlukan alat yang disebut Sumber Daya Manusia (MSDM).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Flippo dikutip dari Suharsono (dalam Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar, 1994 : 7) yaitu :

Usaha perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari uraian di atas, maka MSDM dapat dikatakan sebagai alat dalam organisasi untuk memaksimalkan sumber daya yang ada khususnya SDM secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. MSDM sebagai salah satu alternatif diperlukan guna memecahkan persoalan mengenai bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif yaitu untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi sehingga dapat dikatakan MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektifitas SDM dalam organisasi yang tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif (Handoko, 1985 : 3) yaitu bagaimana organisasi seharusnya mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah dan kualitas yang tepat.

Seperti yang telah dipaparkan dalam latar belakang, Dinas Pendapatan Daerah sebagai salah satu dinas yang berfungsi mengelola urusan penerimaan daerah seperti halnya penerimaan terhadap Pajak Daerah serta penanggung jawab atas tugas pembantuan sangat diperlukan untuk mempertimbangkan masalah kemampuan pegawai baik dalam hal merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas yang menjadi kewajibannya. Keberhasilan pelaksanaan tugas oleh semua bagian akan mempunyai harapan yang besar guna mencapai keberhasilan pencapaian target Pajak Daerah yang juga diharapkan akan dapat mencapai efektifitas organisasi.

Oleh karena itu SDM merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, sebagaimana Steers (1985 : 24) menyatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas organisasi salah satunya adalah faktor pekerja karena merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi oleh karenanya unsur manusia merupakan salah satu faktor penting dan sumber daya yang harus dialokasikan secara rasional demi tercapainya suatu tujuan atau efektifitas dalam suatu organisasi. Senada dengan hal tersebut Nawawi (2000 : 181) mengatakan bahwa manusia sebagai faktor sentral atau sumber daya penentu keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, SDM yang dimiliki terus dikembangkan dan ditumbuhkan. Berapapun besarnya jumlah dana yang disediakan, lengkapnya aset dan canggihnya teknologi yang dimiliki, maka itu semua tidak akan berfungsi jika yang mendayagunakan terdiri dari SDM yang rendah kualitasnya, oleh karena itu faktor SDM merupakan faktor dasar yang perlu untuk dipertimbangkan yang akan menentukan efektifitas selanjutnya yang dalam hal ini adalah efektifitas organisasi secara keseluruhan.

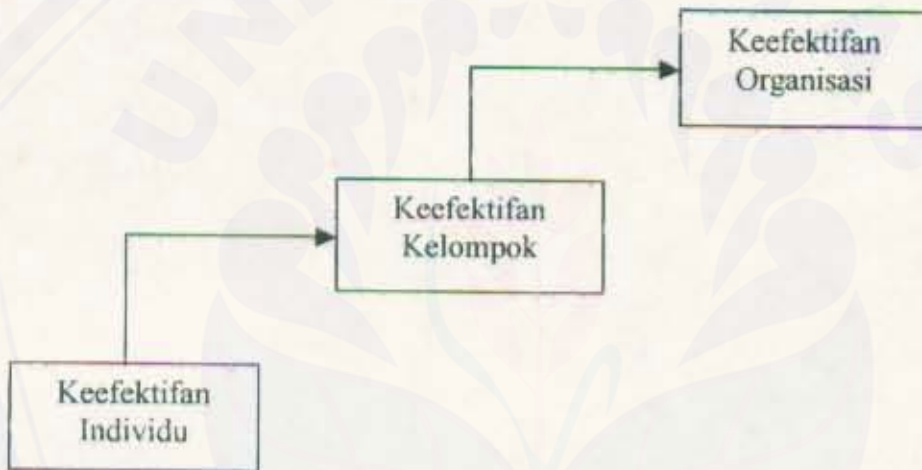
Untuk menjelaskan mengenai efektifitas dalam organisasi, terlebih dahulu Gibson (1996 : 29) mengemukakan pandangannya mengenai konsep keefektifan ke dalam 3 perspektif yaitu keefektifan individu, kelompok dan organisasi. Adapun pengertian masing-masing keefektifan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Keefektifan individu menunjukkan adanya pelaksanaan tugas oleh pegawai atau anggota dalam organisasi. Tugas yang harus dikerjakan adalah merupakan bagian pekerjaan atau posisi dalam organisasi.

2. Keefektifan kelompok secara sederhana merupakan jumlah kontribusi dari seluruh anggota karena dalam hal ini individu-individu bekerja dalam bentuk kelompok atau jarang terpisah dengan individu lainnya.
3. Sedangkan keefektifan organisasi terdiri dari jumlah kontribusi dua jenis keefektifan, yaitu keefektifan individu dan kelompok.

Untuk mempermudah dalam penjelasan ketiga keefektifan tersebut, maka di bawah ini dapat digambarkan sebuah model sebagai berikut :

Gb.1 Model Keefektifan dari Gibson



Sumber : Gibson (dalam Gibson, Ivancevich, Donnely, 1994 : 28)

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa dalam perspektif tersebut mencerminkan dampak kumulatif dari ketiga perspektif itu, dimana keefektifan kelompok tergantung pada keefektifan individu dan keefektifan organisasi tergantung pada keefektifan kelompok. Jadi dapat dikatakan bahwa jumlah kontribusi keefektifan kelompok lebih besar jika dibandingkan dengan jumlah keefektifan individu dan jumlah kontribusi keefektifan organisasi lebih besar dari keefektifan kelompok maupun keefektifan individu.

Dengan demikian jika kita ingin mendapat gambaran mengenai fakta-fakta efektifitas suatu organisasi, terlebih dahulu kita harus menentukan unit analisis dasar dalam perpektif keefektifan yaitu faktor pekerja atau anggota dari organisasi

tersebut yang berpengaruh terhadap efektifitas pelaksanaan tugas. Sehingga disini penulis lebih menekankan kepada keefektifan individu sebagai variabel yang diteliti karena kontribusi keefektifan individu dalam organisasi adalah tingkat yang paling dasar yang dapat menyebabkan keefektifan organisasi secara keseluruhan.

Berkenaan dengan hal tersebut, Robbins (1996 : 80) menyatakan beberapa karakteristik daripada individu yang akan berpengaruh dan menentukan perilakunya dalam organisasi, antara lain biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Demikian Thoha (1992 : 35) menyatakan beberapa karakteristik individu yang menentukan perilakunya dalam organisasi terdiri dari kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengharapan dan sebagainya. Begitupun Gibson (1996 : 27) menyebutkan sebab-sebab keefektifan individu mencakup diantaranya kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi dan stres.

Adapun dari variabel tingkat individu tersebut, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini antara lain adalah yang berkaitan dengan faktor kemampuan oleh karena kemampuan sangat dimungkinkan mempunyai dampak terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas untuk menentukan efektifitas organisasi. Sebagaimana Steers (1985 : 147) menyatakan "kemampuan pekerja atau pegawai merupakan salah satu ciri yang sangat menentukan kontribusi yang diterima pada suatu organisasi", oleh karena itu pegawai yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan haruslah mempunyai kemampuan yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam diri individu yang dengan kemampuan itu, maka orang tersebut akan dapat mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya. Demikian pula dengan penggunaannya dalam suatu organisasi, harus pula memperhatikan masalah kemampuan pegawai yang diharapkan agar dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pegawai yang nantinya akan berpengaruh dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, salah satunya adalah untuk mencapai efektifitas penerimaan Pajak Daerah secara maksimal sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berbicara mengenai kemampuan dalam hubungannya dengan efektifitas pelaksanaan tugas, Robbins (1996 : 84) mengatakan bahwa :

- Efektifitas pelaksanaan tugas atau kerja dapat meningkat apabila ada kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, dengan kata lain apabila kesesuaian itu buruk, maka kemungkinan pekerja atau pegawai tersebut akan gagal dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa jika seorang pegawai mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan-persyaratan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya, maka akan dapat menimbulkan efek-efek atau akibat positif terhadap pelaksanaan tugasnya dengan kata lain adalah dapat meningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing secara lebih efektif dan lebih efisien. Dengan demikian, keanekaragaman pegawai dengan kemampuan yang berbeda-beda perlu dikelola dan merupakan tantangan yang paling penting yang dihadapi organisasi, dimana para pegawai tersebut adalah individu-individu yang memiliki perilaku individual yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Untuk itu dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas oleh pegawai perlu diperhatikan masalah penyesuaian terhadap tugas dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2001 : 77) yang mengatakan "kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian-kemampuan pekerja". Dikatakan lebih lanjut oleh Robbins (1996 : 80) "bahwa hal tersebut dikarenakan pada setiap manusia atau individu berbeda-beda dalam hal kemampuan yang dimilikinya dan mengetahui perbedaan tersebut sangat penting untuk meningkatkan kemungkinan seorang pegawai akan melaksanakan pekerjaan dengan baik".

Dengan demikian mempersiapkan kemampuan pegawai agar memiliki kemampuan di dalam melaksanakan bidang tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan tugasnya diperlukan upaya terhadap pengembangannya melalui MSDM. MSDM tidak lain adalah sebagai alat untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi daripada sumber daya yang ada di dalam organisasi antara lain adalah pegawai dalam rangka upaya meningkatkan pemberian kontribusi pegawai pada organisasi melalui perbaikan, pengembangan, penyempurnaan dan peningkatan kemampuan

pegawai dalam bekerja. Kinerja yang tinggi terlihat dari proses pelaksanaan tugasnya yang berlangsung secara efektif dan efisien, produktif dan berkualitas, pelaksanaan tugas yang demikian tersebut hanya akan mungkin dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing.

Dari beberapa penjelasan di atas, sangatlah jelas bahwa kemampuan sangat dimungkinkan mempunyai dampak bagi efektifitas pelaksanaan tugas pegawai guna menunjang pencapaian tujuan organisasi, dimana salah satu tujuan daripada organisasi di sini adalah dalam rangka mencapai efektifitas penerimaan Pajak Daerah yang khusus ditangani oleh Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penulisan ini diajukan konsep sebagai berikut :

1. Konsep kemampuan dari variabel pengaruh (X)
2. Konsep efektifitas pelaksanaan tugas dari variabel terpengaruh (Y)

1.4.1 Konsep Kemampuan Pegawai (X)

Peranan manusia dalam suatu organisasi sangat penting, baik buruknya atau hidup matinya organisasi tergantung pada manusianya. Seperti pendapat Moenir (1985 : 57) bahwa peran manusia dalam organisasi adalah menentukan. Oleh karena itu, hidup dan matinya organisasi sangatlah tergantung pada manusianya.

Unsur manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif yang disertai dengan kemampuan individu pegawai dalam menyelenggarakan tugasnya untuk lebih memungkinkan tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif berarti mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Berapa banyak sudah organisasi yang gagal mencapai tujuannya akibat kurangnya pegawai yang terampil dan potensial sehingga kemampuan pegawai merupakan faktor sangat penting bagi organisasi dalam melaksanakan fungsinya dan memberi pelayanan kepada masyarakat.

Kemampuan (ability) menurut Robbins (1996 : 82) merupakan "suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Sedangkan Thoha (1983 : 282) mengatakan bahwa "kemampuan yang merupakan salah satu unsur dalam kematangan, berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan atau pengalaman".

Inti dari kemampuan pegawai adalah adanya modal pada diri pegawai yang dengan modal itu ia akan memungkinkan pegawai berbuat lebih banyak bagi organisasi yaitu dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya. Kemampuan itu sendiri terdiri dari dua modal yaitu pendidikan dan pengalaman.

Sebagaimana hal ini dikatakan oleh Nayono (1987 : 19) bahwa :

Kemampuan adalah tersedianya modal yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat lebih banyak bagi organisasi. Modal yang memungkinkan sebagaimana yang dimaksud adalah tersedianya pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai bagi setiap anggota dalam suatu organisasi.

Demikian juga Manullang (1987 : 37) menyatakan bahwa "kemampuan seseorang dapat dilihat dari kualifikasi yang dimiliki antara lain melalui pendidikan dan pengalaman". Dikatakan oleh Mc Clalland (dalam Hersey dan Blanchard, 1986 : 187) bahwa pendidikan mengacu pada pengalaman pendidikan formal atau non formal, sedangkan pengalaman merupakan hasil yang dipelajari seseorang atau yang pernah diperolehnya dari suatu pekerjaan yang pernah dilakukan.

Karena SDM merupakan aset penting bagi sebuah organisasi, maka peningkatan kemampuan individu pegawai merupakan hal yang penting pula dalam menciptakan efektifitas dan efisiensi organisasi. Jadi kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan dari pegawai itu sendiri khususnya dalam menunjang pelaksanaan tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan kemampuan itu berhubungan dengan pendidikan, baik formal atau non formal serta pengalaman yang merupakan masa kerja yang telah dijalankan pegawai.

Dari pernyataan tersebut, maka dapat diambil pengertian bahwa inti dari kemampuan pegawai adalah adanya modal yang berupa pengetahuan atau

ketrampilan pada diri pegawai yang dengan modal itu akan memungkinkan pegawai berbuat lebih banyak bagi organisasi yaitu dapat menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan pendapat dari Nayono dan Manullang di atas, maka dalam penelitian ini kemampuan pegawai dapat diukur melalui dua indikator sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Pengalaman

1.4.1.1 Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, hal ini dimungkinkan karena kemampuan berfikir dan mengeluarkan gagasan/ide dapat berkembang sebaik-baiknya. Sebagaimana Widjadi (1986 : 75) berpendapat “pentingnya pendidikan antara lain dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai meningkatkan kemampuan, mengeluarkan gagasan sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya”. Demikian Musanef (1984 : 170) mengartikan “pentingnya pendidikan bagi pegawai negeri sebagai pendidikan yang dilakukan untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri”.

Kemampuan pegawai dapat dilihat dari pendidikan yang dimiliki, baik melalui Pendidikan Formal maupun Pendidikan Non formal. Pendidikan Formal yang telah ditempuh pegawai akan dapat memberikan nilai lebih untuk dapat menambah pengetahuan dan wawasan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Menurut Vembrianto (1977 : 38), Pendidikan Formal adalah :

Suatu pendidikan yang kita kenal dengan pendidikan sekolah yang teratur, bertingkat dan mengikuti aturan yang ketat dan jelas.

Sedangkan maksud Pendidikan Formal menurut Siagian (1992 : 172) yaitu:

Suatu program pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan formal yang berorientasi pada standar akademis dan kurikuler yang telah ditetapkan, namun tidak berorientasi pada suatu bidang profesi tertentu.

Adapun Pendidikan Formal dapat diukur dengan jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai. Sebagaimana hal ini sesuai dengan pendapat Wahyu (1990 : 53) bahwa untuk mengetahui tingkat Pendidikan Formal dapat diukur dari jenjang pendidikan terakhir yang ditempuhnya.

Sehingga untuk mengadakan pengukuran mengenai Pendidikan Formal, Idris (1992 : 54) mengemukakan pendapatnya berdasar tingkatan sebagai berikut :

1. Pendidikan Dasar, seperti SD dan yang sederajat.
2. Pendidikan Menengah, seperti SLTP, SLTA dan yang sederajat.
3. Pendidikan Tinggi, seperti Universitas, Institut, Perguruan Tinggi dan yang sederajat.

Adapun yang maksud Pendidikan Non formal, Vembrianto (1977 : 23) mengemukakannya sebagai :

Suatu pendidikan yang teratur dengan sadar dilakukan, tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan yang ketat.

Pendidikan Non formal bertujuan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja peserta didik yang berguna bagi usaha peningkatan mutu kerja mereka yang bersifat fungsional dan praktis. Adapun pengukuran terhadap Pendidikan Non formal pegawai adalah dengan melihat tingkat keikutsertaannya dalam pelatihan-pelatihan yang pernah diikutinya apakah berupa Diklat (Pendidikan dan Pelatihan), kursus-kursus, seminar-seminar, lokakarya, penataran dan lain sebagainya sesuai dengan jenjang jabatan dan atau bidang tugas yang diembannya. Pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai yang termasuk dalam Pendidikan Non formal tersebut dimaksudkan untuk lebih memperbarui terhadap penguasaan berbagai ketrampilan dan teknis pelaksanaan kerja tertentu oleh pegawai agar dapat melaksanakan kinerjanya secara lebih baik.

Membicarakan mengenai masalah pelatihan, ia akan lebih diarahkan kepada tindakan aktif dan nyata praktis daripada pendidikan yang bersifat teoritis. Pelatihan sebagaimana Sikula menyatakan :

Training is a short term educational process utilizing a systemic and organized procedure by which no-managerial personnel learn technical knowledge and skills for definite purpose. (Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat/pendek umumnya suatu latihan tersebut berupaya menyiapkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pada saat yang pada saat itu dihadapi).

Sedangkan Flipppo mengartikan bahwa :

Pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

Pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi dimana para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan pegawai yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan formal, pengalaman terbatas atau kurangnya rasa percaya diri pada suatu kelompok atau anggota organisasi tertentu.

Adapun Moekijat (1991 : 4) mengatakan :

Pelatihan merupakan proses untuk membantu pegawai-pegawai memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.

Pendidikan bagi pegawai termasuk di dalamnya Pendidikan Non formal dirasakan sangat penting sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 31 Undang-Undang No. 43 tahun 1999 bahwa pendidikan bagi pegawai khususnya bagi pegawai negeri dimaksudkan untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dengan diadakan pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan bagi pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan ketrampilan.

Untuk melakukan pengukuran terhadap indikator Pendidikan Non formal, maka dalam hal ini dapat diukur dengan menghitung kapasitas pelatihan yang pernah diikuti pegawai apakah berupa Diklat, kursus-kursus, seminar-seminar, lokakarya, penataran dan lainnya yang disesuaikan dengan jabatan dan atau bidang tugas yang menjadi pekerjaannya sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja rendah, apabila pegawai belum pernah mengikutinya.
2. Pelatihan kerja sedang, apabila pegawai pernah mengikuti sebanyak 1-2 kali.
3. Pelatihan kerja tinggi, apabila pegawai pernah mengikuti sebanyak lebih dari 2 kali.

Dengan adanya tingkat pendidikan baik formal maupun non formal, maka seseorang akan mempunyai pandangan terhadap suatu perubahan yang dianggap lebih baik untuk dikembangkan di masa yang akan datang. Pegawai yang berpendidikan lebih tinggi akan cenderung dapat bersikap lebih rasional dalam bertindak apabila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki pendidikan lebih rendah.

1.4.1.2 Pengalaman (X2)

Pengalaman menurut Whitezington (1985 : 12) dapat diartikan sebagai "pengetahuan yang dimiliki seseorang yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang sudah pernah dilakukan". Ada juga yang berpendapat bahwa pengalaman ditunjukkan dengan jumlah masa kerja yang telah dilalui. Hal ini sesuai dengan pendapat Bowman (1985 : 177) yang menyatakan :

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

Pengalaman menjadi penting karena pengalaman juga berhubungan dengan kemampuan. Apabila pegawai memiliki pengalaman yang memadai maka akan meringankan kinerja organisasi karena tidak memerlukan training yang banyak sebagai akibat kebiasaan dari pekerjaan yang pernah dilakukannya.

Hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Nitisemito (1988 : 59) bahwa :

Dengan memiliki pengalaman yang cukup panjang, maka dapat diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Dengan pengalaman, maka organisasi tidak perlu mengadakan training atau bila perlu dilaksanakan adalah sekedar saja.

Dengan demikian, pengalaman seorang pegawai dapat menjadi penuntun dirinya dalam melaksanakan tugas sehari-hari dalam arti bahwa ia mampu menjelaskan berbagai pengetahuan yang diperolehnya baik yang bersifat praktis maupun teoritis serta menguasai berbagai masalah dalam bidang tugasnya.

Mengenai kriteria pengukuran terhadap pengalaman kerja, dapat dilakukan dengan mengacu kepada pedoman yang dikemukakan oleh Lembaga Administrasi Negara (1993 : 44) sebagai berikut :

Pengalaman kerja 1-2 tahun bagi seorang pegawai yang menduduki jabatan dengan masa orientasi terhadap pekerjaan/job. Sedangkan formulasi pengalaman kerja pegawai dapat menggunakan pengukuran :

1. Pengalaman kerja rendah, apabila seorang pegawai telah bekerja mencapai waktu 1-5 tahun.
2. Pengalaman kerja sedang, apabila seorang pegawai telah bekerja mencapai waktu 6-10 tahun.
3. Pengalaman kerja tinggi, apabila seorang pegawai telah bekerja mencapai waktu di atas 11 tahun.

1.4.2 Konsep Efektifitas Pelaksanaan Tugas (Y)

Keberhasilan dalam pengelolaan penerimaan daerah seperti Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah merupakan tujuan dan program organisasi yang hendak diwujudkan untuk menunjang pelaksanaan program pembangunan dan mempelancar tugas-tugas pemerintah. Organisasi dikatakan efektif apabila telah dapat mencapai tujuan seperti yang telah ditetapkannya. Sebagaimana Indrajaya menyatakan bahwa "untuk menilai apakah suatu organisasi efektif atau

tidak, secara keseluruhan ditentukan dengan mengetahui apakah tujuan organisasi itu telah tercapai dengan baik atau tidak”.

Demikian Gibson (1994 : 27-28) menjelaskan dengan konsep pendekatan tujuannya, dikatakan bahwa “pendekatan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektifitas didasarkan pada sasaran bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan”. Pendekatan ini menekankan pada pentingnya pencapaian tujuan sebagai kriteria penilaian keefektifan, dimana dalam hal ini organisasi didirikan untuk mencapai tujuan, apa yang dimaksudkan keefektifan adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan dengan usaha kerja sama. Berdasar pendapat tersebut, maka hakikat daripada efektifitas dapat dilihat dari pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi dan tujuan itu ditentukan melalui kerjasama orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Jika dihubungkan dengan permasalahan yang telah dibahas dalam latar belakang sebelumnya, maka tujuan di sini dapat dilihat dengan keberhasilan efektifitas penerimaan Pajak Daerah dari pencapaian target yang telah ditetapkan sebelumnya. Demikian efektifitas menurut Steers dalam Magdalena Yamin (1985 : 5) dinyatakan di situ bahwa efektifitas adalah “menurut ukuran seberapa jauh organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai”. Apabila dikaitkan dengan pemungutan terhadap Pajak Daerah, maka efektifitas yang dimaksudkan adalah seberapa besar realisasi penerimaan target Pajak Daerah berhasil mencapai potensi yang seharusnya dicapai pada suatu periode tertentu.

Sehingga dapat dikatakan tujuan sering diartikan sebagai target. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa realisasi pencapaian target Pajak Daerah memperoleh rata-rata 88,84%, sedangkan pencapaian target pelaksanaan tugas penerimaan Pajak Daerah periode Januari-Desember 2002 di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan hanya memperoleh rata-rata sekitar 86,81%. Hal ini memperlihatkan bahwa pencapaian target pelaksanaan tugas penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan belum mencapai hasil yang maksimal sebagaimana yang diharapkan karenanya diperlukan cara yang optimal untuk mencapai efektifitas sebagaimana yang ditetapkan.

Adapun Hidayat (1986 : 87) mengartikan efektifitas sebagai :

Ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) yang telah tercapai. Semakin besar prosentase target yang dicapai, maka semakin besar pula tingkat efektifitasnya.

Dari konsep di atas jelaslah bahwa dalam efektifitas terkandung makna suatu target. Jika dihubungkan dengan efektifitas pelaksanaan tugas, maka efektifitas di sini dapat diartikan sebagai pelaksanaan tugas yang dapat tercapai apabila kita memiliki target tertentu dalam melakukan suatu aktifitas sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan demikian, efektifitas merupakan suatu ukuran menuju tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya yang meliputi dimensi kualitas, kuantitas, dan waktu. Kualitas, kuantitas dan waktu sebagaimana yang dimaksud adalah yang berkaitan dengan efektifitas pelaksanaan tugas pegawai untuk mencapai target kerja dalam menunjang tujuan organisasi.

Hal yang sama juga dikatakan oleh Westra (1986 : 88) yang menyatakan bahwa efektifitas kerja mempunyai pengertian bahwa :

Efektifitas kerja adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang pegawai atau karyawan yang dapat menimbulkan suatu akibat terwujudnya sesuai dengan ketentuan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Adapun Abubakar (2001: 147-148) mengungkapkan tercapainya target sumber-sumber penerimaan pada umumnya dan Pajak Daerah pada khususnya yang dikelola oleh Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan harus dilakukan secara profesional melalui mekanisme dan prosedur yang baik dan transparan guna menghindari terjadinya pemborosan biaya pemungutan dan kebocoran penerimaan Pajak Daerah. Guna menunjang efektifitas pelaksanaan tugas yang dalam hal ini untuk mendukung tercapainya target penerimaan Pajak Daerah secara maksimal, maka efektifitas dalam hal ini tergantung kepada keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diembannya.

Dinas Pendapatan Daerah yang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dalam bidang pendapatan daerah tidak lagi berorientasi pada sektor/bidang pungutan (*by object*), tetapi berorientasi pada fungsi-fungsi (*by function*) dalam

organisasinya yang dapat disimpulkan dalam hal ini adalah yang berhubungan dengan bidang tugas atau fungsi yang ada dalam organisasi (Dedy, 2001 : 113). Fungsi-fungsi sebagaimana yang dimaksud adalah tahap-tahap pengelolaan PAD yang sangat menentukan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas penerimaan Pajak Daerah, antara lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas sebagai berikut :

- a. Pendataan subyek dan obyek Pajak Daerah.
- b. Pendaftaran subyek dan obyek Pajak Daerah.
- c. Penetapan jumlah Pajak Daerah terutang.
- d. Penyampaian surat ketetapan Pajak Daerah kepada Wajib Pajak Daerah terutang.
- e. Pembukuan dan pelaporan subyek dan obyek Pajak Daerah dan jumlah Pajak Daerah terutang.
- f. Tata cara pembayaran dan tempat pembayaran Pajak Daerah.
- g. Tata cara mengadakan/mengajukan keberatan terhadap penetapan Pajak Daerah.
- h. Penagihan terhadap subyek dan obyek Pajak Daerah yang belum melunasi kewajibannya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- i. Mengadakan penyuluhan kepada Wajib Pajak Daerah.
- j. Memantau dan mengawasi pelaksanaan tahap-tahap kegiatan tersebut di atas secara rutin.

Untuk mengukur tugas yang dilaksanakan pegawai itu dapat dilaksanakan secara efektif atau tidak, maka perlu dicari terlebih dahulu dimensi-dimensi yang ada yang akan dijadikan patokan pengevaluasian pencapaian tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Hidayat sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis akan menguraikan pengukuran efektifitas pelaksanaan tugas pegawai di kantor Dispenda Kota Pasuruan dengan menggunakan tiga indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Efektifitas Waktu

1.4.2.1 Kualitas Kerja (Y1)

Maksud Kualitas Kerja (Quality of Work) menurut Wilson dan Heyel (1987 : 101) adalah sebagai berikut :

Quality of work consider how well he does what he does, accurancy, completeness, neatness. (Kualitas kerja menunjukkan hal-hal tentang bagaimana sebaiknya ia melakukan apa yang dikerjakan, ketepatan, kelengkapan dan kerapian).

Pada aspek kualitas ini lebih memfokuskan pada suatu pekerjaan yang dilakukan dengan memperhatikan ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Apabila pekerjaan dilakukan secara tepat, lengkap dan rapi maka akan muncul rasa puas bagi pegawai dan organisasi sehingga memacu pencapaian tujuan organisasi.

1.4.2.2 Kuantitas Kerja (Y2)

Maksud Kuantitas Kerja (Quantity of Work) menurut Wilson dan Heyel (1987 : 102) adalah sebagai berikut :

Quantity of Work consider amount of work performed periods. (Kuantitas kerja menunjukkan hal-hal tentang jumlah kerja yang dilaksanakan dalam periode waktu yang telah ditentukan).

Jadi aspek kuantitas ini memfokuskan pada jumlah kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

1.4.2.3 Efektifitas Waktu (Y3)

Efektifitas waktu merupakan sesuatu yang dapat diperkirakan dan ditentukan untuk waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Setiawan (1987 : 16) menyatakan yang dimaksud dengan efektifitas waktu adalah:

Tidak seluruh waktu yang dialokasikan digunakan. Dalam arti bahwa pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari jangka waktu yang ditetapkan, juga bahkan batas waktu yang ditentukan benar-benar ditarik yang berarti pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya.

Jadi dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan itu dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan atau bahkan mungkin juga dapat diselesaikan lebih cepat dari batas waktu yang ditetapkan itu.

1.5 Hipotesis

Salah satu perangkat kerja daripada teori adalah hipotesis, seperti halnya pendapat yang disampaikan Surachmad (1990 : 39) yang mengemukakan bahwa "hipotesis adalah sebuah kesimpulan, tetapi kesimpulan ini belum final dan harus dibuktikan kebenarannya." Jelasnya hipotesis merupakan suatu jawaban dugaan yang dianggap benar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar.

Jadi pengertian hipotesis adalah merupakan suatu pernyataan yang sifatnya hanya sementara dan merupakan suatu rumusan yang menyatakan harapan bagi penulisan tentang hubungan 2 variabel yang akan memberikan kepastian terhadap dasar pemikiran yang dituangkan dalam hubungan tersebut.

Menurut Supranoto, hipotesis mempunyai pengertian sebagai berikut :

Suatu preposisi atau kondisi yang untuk sementara waktu dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan agar supaya dapat ditarik konsekuensi yang logis dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan mempergunakan hasil penelitian. (1986 : 25)

Jadi hipotesis merupakan pernyataan yang masih sangat lemah dan bersifat sementara sehingga harus dibuktikan kebenarannya oleh penulis. Dari pengertian tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai dengan efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.
2. Hipotesis Kerja (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai dengan efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional dipergunakan dalam rangka membatasi secara tegas variabel penelitian yang tidak dirumuskan dalam hipotesis dan anggapan

terdapatnya relevansi dengan dunia empirik serta mempermudah dilakukannya pengukuran masing-masing variabel dalam suatu penelitian melalui indikator-indikator.

Menurut Singarimbun dan Effendi (1996 : 46) mengemukakan bahwa definisi operasional adalah :

Unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti yang ingin menggunakan variabel yang sama.

Dari pengertian singkat ini maka masing-masing variabel dan indikator yang dapat dirumuskan dalam definisi operasional ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kemampuan Pegawai (X)
2. Variabel Efektifitas Pelaksanaan tugas (Y)

1.6.1 Operasionalisasi variabel kemampuan pegawai (X) di kantor Dinas Pendapatan Daerah kota Pasuruan.

Peranan manusia dalam suatu organisasi adalah sangat penting, baik buruknya atau hidup matinya organisasi tergantung pada manusianya. Seperti yang dikemukakan oleh Moenir (1985 : 57) bahwa peranan manusia dalam organisasi adalah sangat menentukan, oleh karena itu hidup matinya organisasi sangatlah tergantung pada manusianya.

Demikian juga dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang dalam penelitian ini merupakan variabel bebas, maka untuk menilai sejauh mana tingkat kemampuan pegawai di kantor Dinas pendapatan daerah kota Pasuruan seperti yang dikemukakan oleh Nayono dan Manullan sebelumnya, maka dilakukanlah operasionalisasi dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1.6.1.1 Pendidikan (X1)

Pendidikan dalam hal ini dapat dibedakan menjadi Pendidikan Formal maupun Non formal. Mengenai pengukuran terhadap Pendidikan Formal, dapat

dibagi ke dalam beberapa tingkatan sebagaimana yang disebutkan oleh Idris (95 : 53), yaitu:

- (a). Pendidikan dasar, meliputi SD dan yang sederajat.
- (b). Pendidikan menengah, seperti SLTP, SLTA dan yang sederajat.
- (c). Pendidikan tinggi, seperti Universitas, Institut, Perguruan Tinggi dan sebagainya.

Sedangkan untuk mengukur tingkat Pendidikan Non formal adalah dengan menghitung kapasitas pelatihan yang diikuti oleh pegawai apakah berupa Diklat, kursus-kursus, seminar-seminar, lokakarya, penataran dan lainnya yang disesuaikan dengan jabatan dan atau bidang tugas yang menjadi kewajibannya sebagai berikut :

- (a). Pelatihan kerja rendah, apabila pegawai belum pernah mengikutinya pelatihan.
- (b). Pelatihan kerja sedang, apabila pegawai pernah mengikuti sebanyak 1-2 kali.
- (c). Pelatihan kerja tinggi, apabila pegawai pernah mengikuti sebanyak lebih dari 2 kali.

1.6.1.2 Pengalaman Kerja (X2)

Untuk mengukur tingkat pengalaman pekerjaan pegawai dapat dilihat dari masa kerja yang pernah dilakukannya. Mengenai kriteria pengalaman kerja menurut Lembaga Administrasi Negara adalah sebagai berikut :

- (a). Pengalaman kerja rendah, apabila seorang pegawai telah bekerja mencapai waktu 1-5 tahun.
- (b). Pengalaman kerja sedang, apabila seorang pegawai telah bekerja mencapai waktu 6-10 tahun.
- (c). Pengalaman kerja tinggi, apabila seorang pegawai telah bekerja mencapai waktu diatas 11 tahun.

Adapun skor yang diberikan untuk masing-masing kategori baik terhadap Pendidikan Formal maupun Non formal serta masa kerja pegawai mengacu pada pemberian skor sebagai berikut :

- Skor 1, apabila responden menjawab (a)
- Skor 2, apabila responden menjawab (b)
- Skor 3, apabila responden menjawab (c)

1.6.1 Operasionalisasi Variabel Efektifitas Pelaksanaan Tugas (Y) di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan

Dalam mengukur variabel efektifitas pelaksanaan tugas penerimaan Pajak Daerah, penulis menekankan kepada efektifitas individual sebagai variabel yang diteliti karena efektifitas individual dalam organisasi adalah tingkat yang paling dasar yang dapat menyebabkan efektifitas untuk tingkat seluruhnya.

Untuk menilai efektifitas individu ini, penulis meninjau dari pendekatan tujuan dimana keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa efektifitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran bersama sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Sedangkan yang dimaksud efektifitas pelaksanaan tugas adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan seseorang atau organisasi yang dapat menimbulkan suatu akibat terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah merupakan variabel terpengaruh dalam penelitian ini, dimana efektifitas pelaksanaan tugas penerimaan Pajak Daerah di Kota Pasuruan merupakan variabel (Y) yang menggunakan indikator sebagai berikut :

1.6.2.1 Kualitas Kerja (Y1)

Kualitas kerja dapat diartikan sejauh mana suatu mutu kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan serta kerapian. Ketepatan, kelengkapan dan kerapian dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai Dispenda dalam upaya pencapaian target penerimaan Pajak Daerah. Untuk mengukur kualitas kerja pegawai, digunakan item-item sebagai berikut :

1. Aktifitas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan atas ketepatan kerjanya.

2. Aktifitas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan atas kelengkapan kerjanya.
3. Aktifitas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan atas kerapian kerjanya.

1.6.1.2 Kuantitas Kerja (Y2)

Kuantitas kerja disini lebih diartikan sebagai jumlah kerja yang dihasilkan oleh pegawai pada periode tertentu dalam menjalankan tugasnya, untuk mengukur kuantitas kerja pegawai Dispenda dalam upaya pencapaian target penerimaan Pajak Daerah, dengan menggunakan item sebagai berikut :

1. Banyaknya tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

1.6.2.3 Efektifitas Waktu (Y3)

Untuk mengukur efektifitas waktu, diperhatikan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan mengadakan pengukuran efektifitas waktu menggunakan item-item sebagai berikut :

1. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan bidang tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan bidang tugasnya lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.
3. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan bidang tugasnya dengan penggunaan waktu yang sebaik-baiknya.

Selanjutnya untuk mengukur data berdasar "item" pada indikator kualitas kerja (Y1), indikator kuantitas kerja (Y2) dan indikator efektifitas waktu (Y3), maka dalam hal ini penulis mengacu kepada pemberian skor sebagai berikut :

- Responden yang menjawab "selalu" diberi skor 3
- Responden yang menjawab "kadang-kadang" diberi skor 2
- Responden yang menjawab "tidak pernah" diberi skor 1

1.7 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu hal yang penting dari suatu penelitian ilmiah, dimana metode ini digunakan sebagai landasan bergerak dalam mendapatkan data-data yang obyektif, lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Sehingga suatu penelitian ilmiah mempunyai kebenaran yang dapat dibuktikan dengan kenyataan di lapangan.

Sehubungan dengan hal tersebut Koentjoroningrat mengemukakan pendapatnya bahwa metode adalah “cara atau jalan, sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk memahami obyek menjadi sasaran ilmu bersangkutan.” (1983 : 7)

Sedangkan Hadi mengemukakan pendapatnya sehubungan dengan metodologi riset sebagai berikut :

Metode Research, sebagaimana kita kenal sekarang memberikan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang sangat keras. Maksudnya untuk menjaga agar pengetahuan yang dicapai dari suatu research dapat mempunyai harga ilmiah yang setinggi-tingginya. (1984:4)

Jadi jelas bahwa penelitian adalah merupakan penelahan yang dilakukan melalui penyelidikan yang nyata dan sempurna dari seluruh pembuktian terhadap masalah yang dapat ditentukan sehingga kita dapat memecahkannya. Dengan menggunakan metodologi yang tepat maka kita dapat memperoleh hasil yang nilai ilmiahnya sangat tinggi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan yang terletak di Jalan Pahlawan No. 22 Pasuruan.

1.7.2 Macam Variabel

- a. Variabel Kemampuan Pegawai (X) sebagai variabel Pengaruh.
- b. Variabel Efektifitas Pelaksanaan Tugas (Y) sebagai variabel Terpengaruh.

1.7.2 Penentuan Populasi

Dalam melaksanakan suatu penelitian, peneliti harus menetapkan terlebih dulu daerah yang menjadi tempat penelitian. Keseluruhan unsur atau elemen yang ada dalam daerah penelitian ini disebut dengan populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Effendi yang menyatakan bahwa “populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga.” (1995 : 152)

Atas dasar pendapat diatas, maka dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini menggunakan populasi yaitu seluruh pegawai yang terlibat di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan yang berjumlah 28 orang.

1.7.2 Metode Penentuan sampel

Dalam suatu penelitian di samping kita harus menentukan populasi, kita juga dituntut untuk menentukan sampel. Sampel merupakan bagian dari populasi yang bisa diharapkan mewakili populasi secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Koentjaraningrat (1997 : 11) yang menyatakan “sampel adalah bagian-bagian keseluruhan atau populasi yang menjadi obyek sesungguhnya dari suatu penelitian”.

Besar kecilnya sampel yang akan diambil dari populasi belum ada ketentuan yang mutlak, sebagaimana hal ini dikemukakan oleh Hadi (1990 : 73) bahwa “sebenarnya tidak ada suatu ketetapan yang mutlak mengenai berapa besar suatu sampel harus diambil”. Meskipun pada kenyataannya tidak ada ketentuan mutlak baik dari segi jumlah maupun perbandingannya, akan tetapi sampel yang paling tepat harus mengambil sifat atau karakteristik dari keseluruhan unit atau populasi. Arikunto (1993 : 120) menyatakan bahwa “untuk sekedar encer-encer maka apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Oleh karena populasi yang terdapat di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian sehingga metode penentuan sampelnya menggunakan *Tehnik Sampling Jenuh* yaitu suatu tehnik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi sasaran sebagai sampel penelitian. Hal ini

sependapat oleh yang dikatakan oleh Soegiyono (2001 : 62) yang mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus”. Hal ini sesuai pula dengan pendapat dari Widodo dan Mukhtar (2000 : 92) yang mengatakan bahwa “apabila sampel sesuai dengan jumlah populasi, maka penelitiannya dinamakan sensus”.

Sehingga dapat diduga bahwa sampel yang dipilih dalam hal ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan yang berjumlah 28 orang yang dapat diperinci sebagai berikut :

1. Kepala Dinas	: 1 orang
2. Bagian Tata Usaha	: 7 orang
3. Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan	: 2 orang
4. Sub Dinas Penetapan	: 3 orang
5. Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan	: 9 orang
6. Sub Dinas Penagihan	: 6 orang
	————— +
	28 orang

1.7.3 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian merupakan suatu faktor yang penting untuk membantu dalam memecahkan masalah penelitian. Dengan adanya data yang terkumpul maka akan dapat membuka gambaran suatu keadaan yang sebenarnya dari suatu hal yang dipermasalahkan.

Adapun metode yang digunakan penulis dalam pengumpulan data ini antara lain :

- a. Tehnik Observasi
- b. Tehnik Dokumentasi
- c. Tehnik Interview
- d. Tehnik Kuesioner

1.7.3.1 Tehnik Observasi

Dalam mengadakan penelitian, teknik observasi diperlukan sekali. Karena dengan pengamatan dan pencatatan inilah peneliti akan dapat mengetahui secara langsung gejala-gejala yang diteliti.

Menurut Sutrisno Hadi yang dimaksud dengan observasi adalah :

Sebagai metode ilmiah, observasi biasanya diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. (1988 : 136)

Tehnik observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung ke obyek penelitian dengan cara mencatat gejala-gejala yang diteliti, misalnya mengenai data-data sekunder yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian.

1.7.3.2 Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh data dengan cara menggali data-data, dokumen-dokumen serta surat-surat yang ada di daerah penelitian. Menurut Koentjoroningrat yang dimaksud dokumentasi adalah sebagai berikut :

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. (1983 : 66)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, metode dokumentasi digunakan sebagai cara untuk mendapatkan data-data sekunder yang berupa dokumen-dokumen, surat-surat maupun arsip-arsip yang telah tersedia di lokasi penelitian yang dalam hal ini terdapat di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan untuk melengkapi data primer yang telah diperoleh dari hasil observasi. Dengan demikian data-data yang diperoleh lebih valid dan diharapkan dapat mendukung proses analisa penelitian yang dilakukan peneliti.

1.7.3.3 Tehnik Interview

Yang dimaksud dengan teknik interview adalah merupakan cara memperoleh data dengan jalan mengajukan pertanyaan secara lisan dan dijawab secara lisan pula oleh responden.

Menurut Koentjoroningrat yang dimaksud dengan teknik interview adalah sebagai berikut :

Metode wawancara atau interview mencakup cara yang dipergunakan oleh seseorang dalam suatu tugas tertentu mencoba mendapatkan keterangan atau pendapat secara lisan dari seseorang responden dengan bercakap-cakap atau berhadapan muka dengan orang lain. (1983 : 162)

Jadi dalam hal ini penulis melakukan wawancara atau interview untuk memperoleh data dengan cara bertanya langsung kepada responden.

1.7.3.4 Tehnik Kuisioner

Merupakan cara mendapatkan data dengan jalan mengajukan pertanyaan secara tertulis dan dijawab pula secara tertulis oleh responden.

Pengertian kuisioner menurut Koentjoroningrat adalah sebagai berikut :

Kuisioner merupakan suatu daftar yang berisi rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau dalam suatu bidang. Dengan demikian maka kuisioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden. (1983 : 215)

Metode kuesioner ini merupakan suatu metode yang dilakukan melalui jalan membuat daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dengan membuat alternatif jawaban untuk dijawab oleh responden. Adapun daftar pertanyaan yang dibuat oleh penulis adalah bersifat tertutup dalam artian alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan oleh peneliti dan responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang disediakan. Dengan menggunakan metode kuisioner ini akan dapat diperoleh gambaran data yang relevan dengan masalah yang diteliti khususnya di dalam menjawab hipotesis yang diajukan agar dapat dipecahkan secara logis.

1.7.4 Metode Analisis Data

Setelah pengumpulan data dilakukan, langkah selanjutnya yaitu dengan menganalisisnya menggunakan metode tertentu untuk dapat menjawab masalah penelitian serta dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Jenis metode analisa data ada dua yaitu data kualitatif dan kuantitatif.

Sutrisno Hadi (1989 : 66) menyatakan maksud dari dua jenis analisis data ini adalah bahwa jenis data yang dapat diukur secara langsung atau lebih tepatnya dapat dihitung adalah data kuantitatif sedangkan data yang diukur secara tidak langsung termasuk kualitatif.

Berdasar pendapat di atas, maka penulis menggunakan analisis data kuantitatif yaitu pengumpulan data yang dinyatakan dengan angka-angka melalui alat ukur dengan menggunakan statistik non-parametrik menggunakan rumus korelasi "*Rank Spearman*". Menurut Siegel (1997 : 253), rumus Rank Spearman adalah sebagai berikut :

$$rs = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N di^2}{N^3 - N}$$

(Siegel Sydney, 1997 : 253)

Keterangan : rs = koefisien korelasi antar variabel

di = perbedaan urutan (rank) pasangan variabel

N = jumlah pasangan variabel

Apabila dalam cuplikan nilai rank tidak mempunyai nilai kembar/nilai kembar tidak begitu banyak maka nilai kembar itu dinyatakan tidak mempunyai pengaruh terhadap koefisien korelasi. Oleh karena itu, rumusan tersebut dapat dipakai. Sedangkan apabila terdapat jumlah rank kembar yang banyak, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

Selanjutnya untuk mengetahui T_x dan T_y dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$\sum Tx = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\sum Ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siegel Sydney, 1997 : 256)

Langkah terakhir dari analisa Rank Spearman adalah pengkajian taraf kepercayaan dan signifikansi. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji yaitu rumus *t-test* sebagai berikut :

$$rs = \sqrt{\frac{N-2}{1-(rs)^2}}$$

(Siegel Sydney, 1997 : 263)

Keterangan : N : Responden

t : Jumlah nilai kembar

T_x : Frekuensi nilai kembar variabel X

T_y : Frekuensi nilai kembar variabel Y

di : Diferensial integral (perbedaan derajat antar variabel)

Langkah selanjutnya dari analisa data tersebut adalah pengukuran taraf kepercayaan atau taraf signifikansi dari hasil penelitian. Dalam hal ini penulis menentukan taraf signifikansi sebesar 95% atau dengan bentuk kesalahan sebesar 5%.

Setelah diperoleh dari hasil hitung analisis data, maka untuk menyimpulkan uji hipotesis yang telah penulis rumuskan di muka, maka ada beberapa ketentuan sebagai berikut :

- H_0 diterima, apabila nilai r_s hitung lebih kecil atau sama dengan nilai atau harga tabel yang berarti tidak terdapat hubungan antar variabel.
- H_0 ditolak, apabila nilai r_s hitung lebih besar atau sama dengan nilai atau harga tabel yang berarti terdapat hubungan antar variabel.

Namun sebelum dilakukan analisis data tersebut di atas untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai dengan efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan, maka terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif untuk lebih memudahkan proses analisa data. Analisis Deskriptif menurut Nawawi (1998 : 63) dinyatakan bahwa :

Analisis deskriptif tidak terbatas sampai pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi tentang data. Secara singkat dapat dikatakan bahwa deskriptif merupakan langkah-langkah melakukan representatif obyektif tentang gejala-gejala yang terdapat di dalam masalah yang diselidiki.

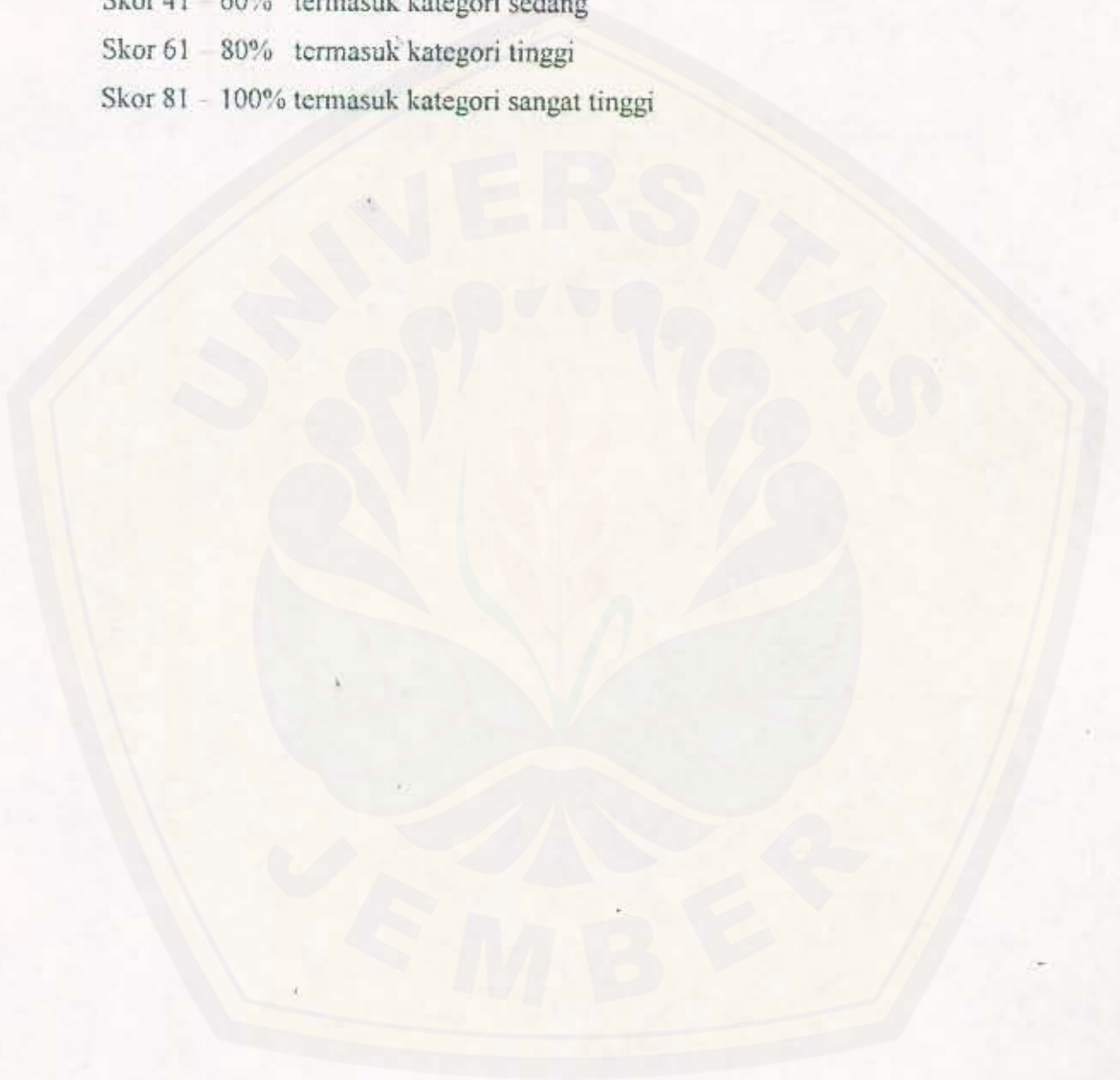
Adapaun rumus yang bisa digunakan di dalam analisis deskriptif, yaitu sebagai berikut :

$$\text{Prosentase jawaban responden} = \frac{\text{Skor nyata responden}}{\text{Skor maksimal responden}} \times 100$$

Setelah mendapatkan prosentase jawaban dari masing-masing variabel dengan menggunakan rumus di atas langkah selanjutnya untuk memudahkan pendeskripsian data, penulis membuat kriteria skor jawaban responden terhadap

masing-masing indikator penelitian sesuai dengan kriteria yang mengacu pada pendapat dari Waluyo (1989 : 50) berikut ini :

- Skor 1 – 20% termasuk kategori sangat rendah
- Skor 21 – 40% termasuk kategori rendah
- Skor 41 – 60% termasuk kategori sedang
- Skor 61 – 80% termasuk kategori tinggi
- Skor 81 – 100% termasuk kategori sangat tinggi



BAB II

DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN



Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

2.1 Pengantar

Deskripsi daerah penelitian adalah suatu gambaran umum mengenai lokasi daerah yang menjadi sasaran atau obyek penelitian. Dalam hal ini dipilih Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan sebagai lokasi yang menjadi sasaran atau obyek penelitian yang didasarkan pada beberapa pertimbangan secara operasional.

Untuk mengetahui gambaran umum dari lokasi penelitian yaitu Dinas Pendapatan Dearah Kota Pasuruan, maka digunakanlah suatu tehnik dokumentasi dengan memanfaatkan data sekunder yang telah tersedia dalam lokasi penelitian. Data yang dimaksud tersebut diantaranya adalah berupa kedudukan, tugas pokok dan fungsi organisasi, analisa strategi organisasi, susunan/struktur organisasi, tugas dan pembagian kerja, susunan/komposisi daripada pegawai, dan lain sebagainya. Semua data sekunder tersebut sangat diperlukan dalam upaya untuk mendukung dan memperjelas hasil-hasil pengumpulan dan penganalisaan data serta secara tidak langsung akan menunjang dan sekaligus menjadi dasar berpijak terhadap data primer dalam analisa lebih lanjutnya.

2.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

2.2.1 Kedudukan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 21 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan, maka kedudukan Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan adalah sebagai salah satu unsur pelaksana Pemerintah daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Daerah Kota Pasuruan di bidang Pendapatan Daerah berdasarkan Keputusan Walikota Pasuruan Nomor 39 Tahun 2001 yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang pelaksanaan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Pasuruan melalui Sekretaris Daerah.

2.2.2 Tugas

Tugas Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan adalah membantu Walikota dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Pendapatan Daerah dan tugas-tugas lain yang diserahkan oleh Kepala Daerah kepadanya dalam wilayah kota Pasuruan.

2.2.3 Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas di bidang tersebut di atas, maka Dinas Pendapatan Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Merumuskan kebijakan teknis, memberikan bimbingan dan pembinaan, koordinasi teknis di bidang Pendapatan Daerah.
2. Melaksanakan Pendaftaran dan Pendataan Wajib Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
3. Membantu pelaksanaan Pembinaan Pekerjaan Pendataan Obyek Pajak dan Subyek Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) dalam hal menyampaikan dan menerima kembali Surat Pemberitahuan Obyek Pajak (SPOP) Wajib Pajak.
4. Menetapkan besarnya Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
5. Membantu Pembinaan menyampaikan Surat Pemberitahuan Obyek Pajak Terhutang (SPPT), Surat Ketetapan Pajak (SKP), Surat Ketetapan Retribusi (SKR) dan sarana administrasi Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) lainnya yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pajak kepada Wajib Pajak serta membantu menyampaikan Daftar Himpunan Pokok Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) yang ada di bawah pengawasannya.
6. Melaksanakan Pembukuan dan Pelaporan atas pemungutan dan penyetoran Pajak Daerah, Retribusi Daerah serta Pendapatan Daerah lainnya.
7. Melaksanakan Pengawasan dan Koordinasi atas pekerjaan penagihan Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Penerimaan Asli Daerah lainnya serta penagihan Pajak Bumi dan Bangunan yang dilimpahkan oleh menteri Keuangan kepada Daerah.

8. Melaksanakan Perumusan Perencanaan dan Operasional di bidang pendataan, penetapan dan penagihan Pajak Daerah, Retribusi Daerah serta Penerimaan Asli Daerah lainnya dan Pajak Bumi dan Bangunan.
9. Melaksanakan Penyuluhan mengenai Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah lainnya serta pajak Bumi dan Bangunan.
10. Melaksanakan urusan Tata Usaha.
11. Pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan.
12. Pelaksanaa tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Daerah sesuai dengan bidang tugasnya.

2.3 Analisa Strategis Organisasi

Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan selalu berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya di dalam pengelolaan sumber daya, metode, standard kerja dan pelayanan untuk mengutamakan kepentingan pencapaian target. Oleh karena itu Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan mempunyai analisa strategis yang diwujudkan dalam Perencanaan Strategik yang dibuat untuk jangka panjangnya.

Perencanaan Strategi (Renstra) menurut Jauch dan Glueck (1999 : 6) merupakan sejumlah tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi efektif untuk membantu mencapai sasaran organisasi. Jadi perencanaan strategi dapat disimpulkan sebagai perencanaan yang merupakan suatu proses yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1-5 tahun dengan memperhitungkan segala potensi, peluang dan kendala yang ada dan yang mungkin timbul seiring dengan situasi lingkungan yang semakin kompleks dan menantang di masa yang akan datang.

Adapun wujud daripada Perencanaan Strategik tersebut antara lain berisi sebagai berikut :

2.3.3 Visi Organisasi

Visi organisasi menurut Husnan (1988 : 13) dapat diartikan sebagai suatu arah dasar tentang ke mana suatu organisasi akan menuju. Atau dapat dikatakan visi merupakan pandangan yang jauh ke depan mengenai kemana dan bagaimana

organisasi harus dibawa dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif dan produktif.

Adapun visi yang dimiliki oleh Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan adalah "Tercapainya Penerimaan Asli Daerah sebagai sumber pendapatan daerah yang utama dalam rangka membiayai kegiatan Pemerintahan, Pembangunan dan Pelayanan kota Pasuruan".

2.3.4 Misi Organisasi

Misi oleh Husnan (1988 : 13) dimaksudkan sebagai suatu tujuan organisasi yang dipilih dan dinyatakan dalam bentuk non finansial. Misi dapat pula diartikan sebagai hal-hal yang harus diemban atau dilaksanakan oleh organisasi sesuai dengan visi yang diemban agar tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan visi yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran kegiatan Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan mempunyai misi sebagai berikut :

- a. Perumusan Kebijakanaksanaan Tehnis;
- b. Peningkatan upaya bimbingan, pembinaan dan koordinasi;
- c. Peningkatan kualitas dan kuantitas pendataan Wajib Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, termasuk PBB;
- d. Rasionalisasi penetapan target serta ketetapan Pajak dan Retribusi Daerah;
- e. Penyempurnaan Peraturan Perpajakan yang tidak sesuai dengan perkembangan keadaan;
- f. Penyederhanaan sistem administrasi dan pelaporan;
- g. Intensifikasi dan ekstensifikasi pemungutan pokok dan tunggakan Pajak dan Retribusi Daerah serta PBB;
- h. Pemanfaatan peluang menggali potensi sumber-sumber penerimaan daerah;
- i. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia karyawan.

2.3.5 Tujuan

Husnan (1988 : 13) mengartikan tujuan sebagai sesuatu yang menunjukkan keinginan manajemen ke arah pencapaian suatu misi. Misi juga sering dimaksudkan sebagai suatu penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang telah ditetapkan dalam arti adalah segala sesuatu yang akan dicapai dalam jangka waktu 1-5 tahun.

Tujuan yang ingin dicapai oleh Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan sesuai dengan tujuan pokok dan fungsi serta berdasarkan visi dan misinya yaitu "Tercapainya peningkatan Pendapatan Daerah Kota Pasuruan serta tercapainya target yang telah ditetapkan untuk menunjang upaya pengembangan dan pembangunan daerah secara adil dan merata dan dapat dinikmati oleh masyarakat kota Pasuruan".

2.3.6 Sasaran

Demikian sasaran oleh Husnan (1988 : 13) dapat dipahami sebagai sesuatu yang menunjukkan hal-hal yang ingin dicapai dan dinyatakan secara spesifik dalam bentuk kuantitatif., artinya sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur atau dapat diartikan sebagai sesuatu yang akan dihasilkan secara nyata oleh organisasi dalam jangka waktu tahunan.

Untuk mencapai tujuan yang merupakan implementasi dari pernyataan misi untuk mengukur apa yang akan dicapai secara nyata oleh Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan dalam kurun waktu tertentu ditetapkan sasaran pokok kegiatan yaitu tercapainya target Pendapatan Daerah Asli Kota Pasuruan. Dalam upaya mengacu kepada pencapaian target tersebut, beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menentukan sasaran, yaitu :

- a. Terlaksananya penerapan Peraturan Perundang-undangan tentang perpajakan yang berlaku;
- b. Tercapainya target yang direncanakan secara bulanan, tribulan, semesteran dan tahunan;
- c. Terwujudnya peningkatan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien;
- d. Terwujudnya data obyek pajak secara lebih akurat;

- e. Tercapainya sistem koordinasi antar unit-unit penghasil dalam rangka meningkatkan penerimaan daerah.

2.3.6 Strategi

Kelancaran, kecepatan dan ketepatan tercapainya tujuan dan sasaran sangat tergantung kepada strategi yang diterapkan. Dengan tercapainya target yang telah ditetapkan, diharapkan Pendapatan Asli Daerah akan lebih meningkat untuk menunjang pertumbuhan dan perkembangan kota Pasuruan dalam rangka otonomi daerah secara luas, nyata dan bertanggungjawab. Oleh karena itu, Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan berusaha menyusun strategi yang merupakan pemikiran-pemikiran konseptual, analitis, realistis, rasional dan komprehensif.

Strategi menurut Husnan (1988 : 14) menunjukkan tentang suatu cara bagaimana organisasi mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Adapun strategi yang dimaksud meliputi :

2.3.6.1 Kebijakan

Merupakan suatu pedoman bertindak bagi suatu karyawan (Husnan, 1988 : 15) atau ketentuan-ketentuan yang telah disepakati oleh pihak-pihak yang terkait dan ditetapkan oleh yang berkewenangan untuk dijadikan pedoman bagi setiap kegiatan agar tercapai kelancaran dan keterpaduan di dalam mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Agar upaya pencapaian sasaran, tujuan, misi dan visi Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan dapat berjalan lancar dan terpadu serta memiliki pedoman atau pegangan atau petunjuk bagi setiap usaha masyarakat dan kegiatan aparatur pemerintah, maka strategi yang perlu diterapkan adalah sebagai berikut :

- a. Penyusunan Rencana Peraturan Daerah Kota Pasuruan tentang Pajak dan Retribusi Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2001 dan Nomor 66 Tahun 2001. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah tersebut, perlu diterbitkan kebijakan baru dan penyempurnaan kembali ketentuan tentang Pajak dan Retribusi Daerah yang saat ini masih berpedoman kepada Peraturan Daerah Kota Pasuruan, misalnya :
 - Nomor 2 tahun 1998, tentang Pajak Penerangan Jalan;

- Nomor 3 tahun 1998, tentang Pajak Hotel dan Restoran;
 - Nomor 4 tahun 1998, tentang Pajak Hiburan;
 - Nomor 5 tahun 1998, tentang Pajak Reklame;
 - Nomor 6 tahun 1998, tentang Pemanfaatan Air Bawah Tanah dan Air Permukaan;
 - Nomor 7 tahun 1998, tentang Pajak Pengambilan dan Pengolahan Bahan Galian C.
 - Dan Peraturan Daerah lainnya yang mengatur tentang Retribusi dan Peraturan pelaksanaannya.
- b. Penyempurnaan dan penyesuaian Peraturan Daerah dan atau Keputusan Walikota sesuai perubahan keadaan sekarang;
 - c. Penerbitan Peraturan Daerah dan atau Keputusan Walikota yang telah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
 - d. Pembekalan kepada petugas tentang materi Peraturan Daerah dan petunjuk teknis operasionalnya sebagai pedoman kerja;
 - e. Sosialisasi Peraturan Daerah kepada masyarakat secara berkesinambungan, termasuk ketentuan tentang PBB.

2.3.6.2 Program

Menurut Husnan (1988 : 14) suatu program akan menunjukkan :

1. Langkah-langkah utama yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan;
2. Tanggung jawab individual atau organisasi untuk masing-masing langkah;
3. Urut-urutan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan langkah-langkah yang dipilih.

Dengan demikian program merupakan kumpulan kegiatan-kegiatan nyata, sistimatis, terpadu yang dilakukan organisasi guna mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Program yang disusun secara sistimatis dan terpadu yang diharapkan secara nyata menunjang tercapainya sasaran dan tujuan. Program yang tengah dipersiapkan oleh Dinas Pendapatan Daerah antara lain :

- a. Program penyempurnaan dan aktualisasi data obyek dan subyek Pajak dan Retribusi Daerah termasuk PBB untuk mendapatkan informasi

- yang obyektif dan akurat. Program ini diperlukan untuk mengetahui kekuatan anggaran dalam mendukung Pemerintah Daerah diperlukan data potensi yang lebih akurat dan aktual. Sehubungan dengan itu, maka pendataan dan pendaftaran Wajib Pajak dan Retribusi harus lebih intensif dalam menjangkit potensi masyarakat yang menjadi subyek Pajak atau Retribusi maupun masyarakat yang berpotensi sebagai wajib Pajak dan Wajib Retribusi;
- b. Program peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia karyawan sehingga kemampuannya menunjang terlaksananya efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan secara maksimal. Mengingat bahwa tingkat kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap kewajiban membayar pajak dan retribusi daerah masih relatif rendah, maka peranan petugas dominan masih diperlukan peningkatan kualitasnya dalam bentuk pembinaan pendidikan teknis dan non teknis sesuai dengan bidangnya sehingga mampu untuk menjabarkan kebijakan pemimpin dan mampu melaksanakan tugas di lapangan serta berkomunikasi dengan akrab dengan masyarakat;
 - c. Program peningkatan kualitas dan kuantitas fasilitas sarana dan prasarana kerja untuk menunjang tercapainya kinerja yang optimal. Faktor penunjang dalam rangka pelaksanaan program kegiatan, maka diperlukan anggaran untuk mencukupi kebutuhan dalam rangka melengkapi sarana dan prasarana yang ada serta biaya operasional lainnya dengan prinsip efisiensi dengan memperhatikan kondisi keuangan.
 - d. Program penyempurnaan Peraturan Daerah tentang Pajak dan Retribusi Daerah serta Peraturan pelaksanaannya agar mekanisme dan prosedur kerja dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perlu adanya perumusan kebijakan teknis operasional berupa juklak/juknis sebagai pedoman kerja untuk mencapai hasil maksimal.
 - e. Program peningkatan kesadaran masyarakat agar memahami hak dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menumbuhkembangkan tingkat partisipasi masyarakat (WP/WR) secara optimal, langkah yang diambil meliputi :

- Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan tentang Pajak dan Retribusi Daerah termasuk PBB melalui penyuluhan/pembinaan secara intensif;
 - Menyampaikan informasi tentang Perpajakan kepada masyarakat secara cepat dan benar;
 - Menampung aspirasi masyarakat sebagai masukan untuk mengambil kebijakan lebih lanjut.
- f. Program pengembangan potensi sumber-sumber penerimaan daerah baru untuk meningkatkan penerimaan daerah melalui survey lapangan dan studi banding.
- g. Program komputerisasi Mapatda Sistem On Line dan sebagainya.

2.3.6.3 Kegiatan

Sedangkan kegiatan merupakan tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran dengan tujuan tertentu sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan. Berdasarkan program yang telah disusun di atas, maka kegiatan-kegiatan yang dapat diwujudkan adalah sebagai berikut :

- a. Pendataan dan pendaftaran obyek dan subyek pajak dan Retribusi Daerah, termasuk membantu pendataan Obyek PBB yang dilaksanakan oleh Dirjen Pajak;
- b. Pengadaan sarana dan prasarana kantor untuk meningkatkan kinerja dinas;
- c. Pengusulan dan atau pengiriman karyawan untuk mengikuti pendidikan penjenjangan, tehnis dan fungsional sesuai bidang tugas yang ditangani;
- d. Perumusan dan pembuatan konsep peraturan daerah dan atau aturan pelaksanaannya serta kebijakan Daerah lainnya;
- e. Penyuluhan masyarakat/sosialisasi tentang Peraturan dan ketentuan Perpajakan;

- f. Survey lapangan dalam rangka penggalian potensi baru sebagai sumber pendapatan daerah;
- g. Studi banding ke daerah lain yang potensial untuk memperoleh data informasi sebagai bahan penumbuhan dan pengembangan potensi sumber-sumber pendapatan daerah;
- h. Penerapan sistem komputerisasi Mapatda On Line untuk memudahkan informasi.

2.3.6 Monitoring dan Evaluasi

Untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu program atau kegiatan dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu serta dalam rangka pengendalian dan pengawasan kegiatan pelaksanaannya dalam mencapai hasil yang diinginkan, perlu dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi.

Umumnya monitoring dilakukan pada saat kegiatan dilakukan dan evaluasi dilakukan pada saat kegiatan selesai dilakukan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Dengan monitoring dapat diperoleh masukan-masukan tentang adanya hambatan-hambatan yang secara dini dapat diantisipasi dan pemecahan masalah. Sedangkan dengan evaluasi dapat diketahui kelebihan dan kekurangan pelaksanaan program atau proyek, apabila diketahui kekurangan tersebut, maka dapat diambil langkah intensifikasi dan ekstensifikasi kegiatan agar dipeoleh hasil maksimal serta kondisi yang lebih baik di masa mendatang.

2.3.7 Perencanaan Strategik Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam era globalisasi yang sarat dengan tantangan, persaingan dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, dibutuhkan upaya peningkatan kualitas profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan masyarakat. Untuk menciptakan sumber daya manusia dengan tingkat kemampuan yang berkualitas, diperlukan upaya peningkatan secara nyata mutu peningkatan kemampuan pegawai agar dapat menjalankan tugas sebagaimana semestinya sesuai dengan bidangnya.

Tidak terkecuali dengan Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan yang pada saat ini tengah melakukan berbagai pembaharuan-pembaharuan terhadap upaya peningkatan kualitas kemampuan pegawai melalui berbagai program dan kegiatan yang akan dilakukan di waktu mendatang.

Program dan kegiatan peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi pegawai merupakan usaha yang perlu untuk diperhatikan guna menunjang efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas agar dapat dilaksanakan secara maksimal. Mengingat bahwa tingkat kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap kewajiban membayar pajak dan retribusi daerah masih relatif rendah, maka peranan pegawai dengan kemampuan yang optimal sangat diperlukan untuk menunjang efektifitas pelaksanaan tugas, apakah melalui metode Pendidikan Formal maupun Non formal.

Menurut informasi yang diperoleh penulis melalui hasil wawancara pada hari Jum'at, 28 Maret 2003, upaya-upaya yang tengah dipersiapkan dan akan dilakukan oleh dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Pengusulan pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal kepada jenjang yang lebih tinggi, yaitu bagi pegawai yang masih memiliki pendidikan setingkat SLTA dan yang sederajat agar supaya melanjutkan pendidikannya ke jenjang Sarjana Satu (S1) dan pada saat ini telah tercatat pegawai yang akan melanjutkan pendidikannya ke jenjang S1 dan bahkan beberapa diantaranya tengah menjalani studi S1 saat ini meskipun harus sambil bekerja. Begitu juga dengan pegawai yang sudah tamat S1 agar melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2 dan untuk saat ini telah tercatat dua orang pegawai yang akan dipersiapkan untuk melanjutkan pendidikan S2 dengan mendapat pengusulan dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pasuruan melalui sistem pembiayaan fifty-fifty antara pegawai dengan lembaga yang mengusulkan tersebut ataupun melalui tugas belajar bagi pegawai melalui pemberian beasiswa dan lain sebagainya.

2. Pengusulan dan atau pengiriman pegawai untuk mengikuti Pendidikan Non formal apakah yang berupa pendidikan penjenjangan, teknis maupun fungsional. Program Pendidikan Non formal tersebut dapat dilakukan diantaranya melalui pengadaan kegiatan Diklat bagi pegawai dengan sistem pembinaan intensif ke dalam maupun ke luar.
 - a. Sistem pembinaan ke dalam artinya sistem pembinaan penyelenggaraan Diklat bagi pegawai yang akan dipersyaratkan menduduki atau menjalankan bidang tugas tertentu dengan bidang tugas yang berbeda dan biasanya mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari bidang tugas sebelumnya. Sistem Diklat semacam ini diselenggarakan di lingkup instansi yang bersangkutan di bawah pembinaan instansi pembina atau memperoleh pembinaan dari pembina atau pegawai yang ada di instansi bersangkutan yang dianggap telah memiliki pengalaman dengan bidang tugas sebelumnya, biasanya Diklat semacam ini sering disebut dengan Diklat Penyesuaian Tugas (DPT) sesuai dengan bidang tugas dan fungsi yang ditangani oleh instansi itu.
 - b. Sistem pembinaan ke luar dapat diartikan bahwa penyelenggaraan Diklat tersebut dilakukan melalui badan-badan atau lembaga-lembaga di luar instansi, misalnya satuan organisasi pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi negara atau Perangkat Daerah. Diklat semacam ini sering dilakukan dan akan tetap menjadi bagian terpenting sebagai bentuk upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pegawai untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan secara praktis oleh Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan. Adapun contoh Diklat yang akan diselenggarakan bagi pegawai misalnya Gladi Bina, Diklat Struktural Administrasi seperti Diklatpim IV/ADUM, Diklatpim III/SPAMA, dan Diklatpim II/ SPAMEN

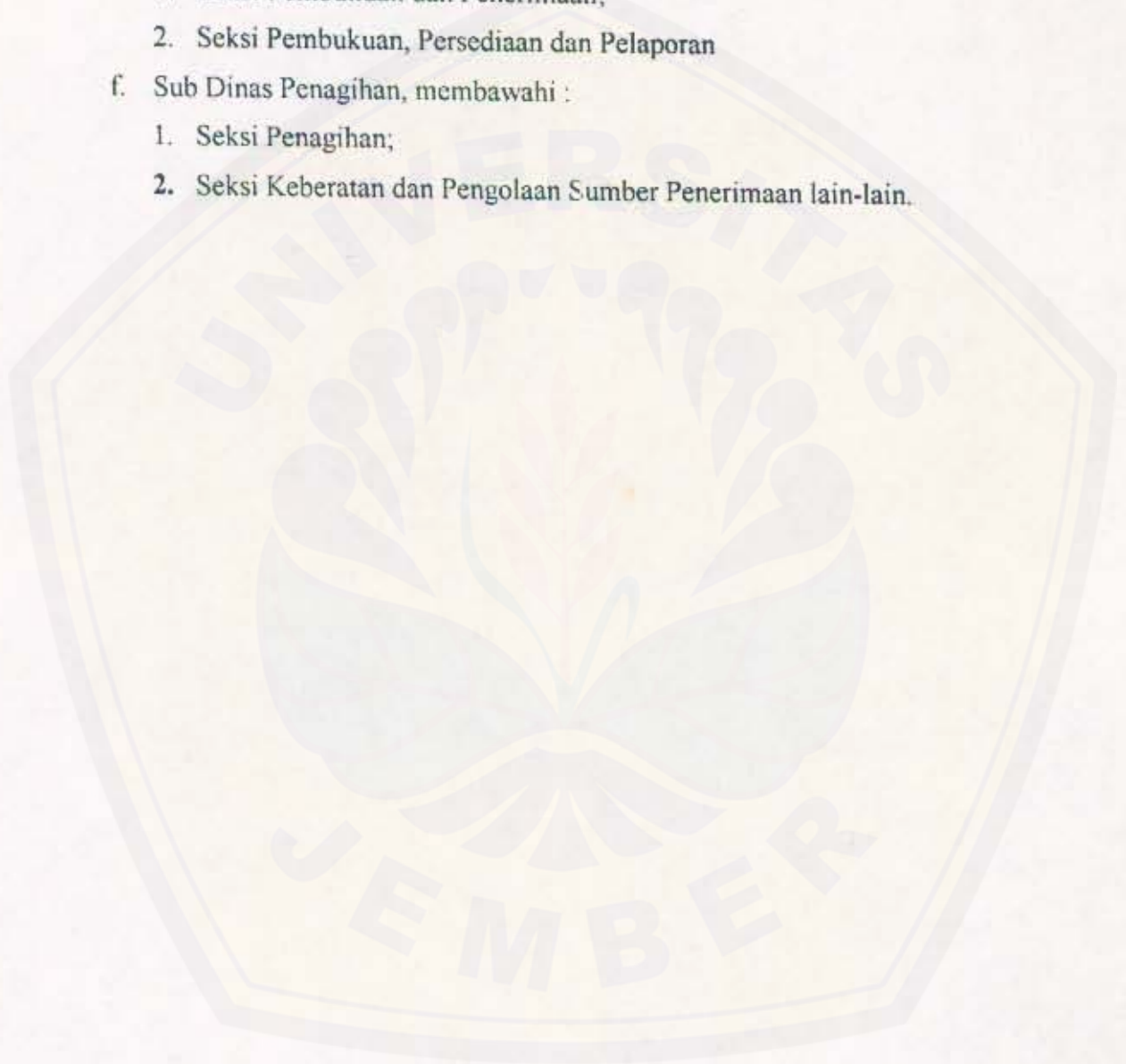
- sebagai bentuk Diklat bagi peningkatan jabatan struktural pegawai.
- c. Pelatihan-pelatihan lainnya yang juga menjadi rencana akan diselenggarakan seperti sistem pelatihan *Double-Entry* yaitu sistem pelatihan terhadap penguasaan tehnik dalam hal pencatatan keuangan atau semacam akuntansi, penggalakan kursus administrasi keuangan, kursus manajemen proyek, orientasi kebendaharawanapun juga kursus-kursus operator komputer bagi pegawai yang belum mengikuti pelatihan semacam ini.
 - d. Disamping mengadakan upaya terhadap peningkatan kualitas SDM melalui Pendidikan Formal atau Non formal, hal lain yang bisa dilakukan adalah melalui pengadaan penyempurnaan program apakah dengan penerapan Manajemen Strategis, peningkatan sarana dan prasarana, peningkatan terhadap pendanaan dan sebagainya.

2.4 Susunan dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 21 Tahun 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan bahwa Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan secara organisasi tersusun sebagai berikut :

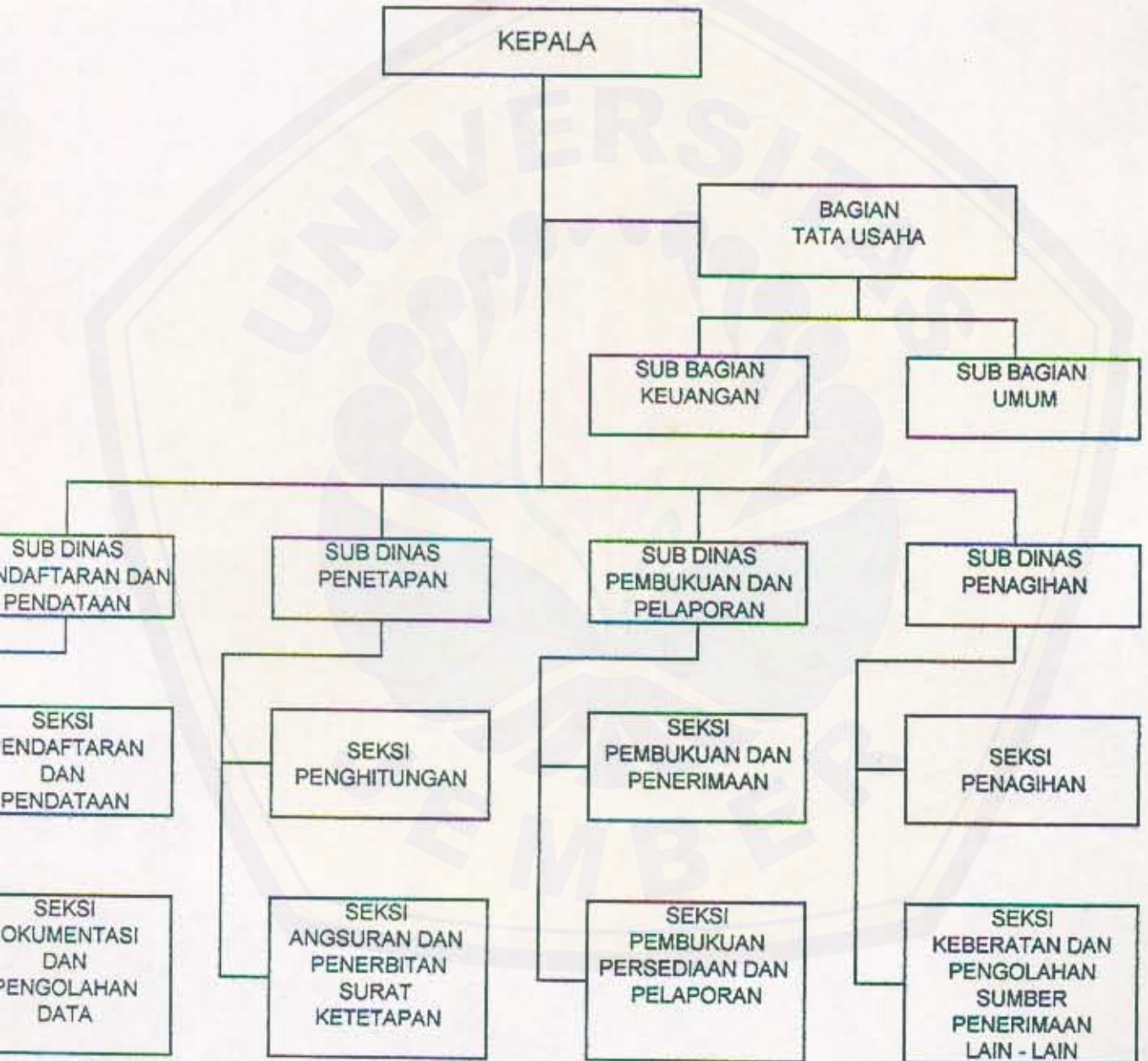
- a. Kepala Dinas
- b. Bagian Tata Usaha, membawahi :
 1. Sub Bagian Umum;
 2. Sub Bagian Keuangan
- c. Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan, membawahi :
 1. Seksi Pendaftaran dan Pendataan;
 2. Seksi Dokumentasi dan Pengolaan Data

- d. Sub Dinas Penetapan, membawahi :
 - 1. Seksi Perhitungan;
 - 2. Seksi Angsuran dan Penerbitan Surat Ketetapan
- e. Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan, membawahi :
 - 1. Seksi Pembukuan dan Penerimaan;
 - 2. Seksi Pembukuan, Persediaan dan Pelaporan
- f. Sub Dinas Penagihan, membawahi :
 - 1. Seksi Penagihan;
 - 2. Seksi Keberatan dan Pengolaan Sumber Penerimaan lain-lain.



PERATURAN DAERAH KOTA PASURUAN
NOMOR : 21 TAHUN 2000
TANGGAL : 30 DESEMBER 2000

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS PENDAPATAN DAERAH
KOTA PASURUAN**



- b. Memberikan kartu pengenal Nomor pokok wajib Pajak (NPWP);
- c. Melaksanakan kegiatan pengelolaan administrasi surat-surat Perpajakan dan Retribusi Daerah dan penyimpanan arsip yang berkaitan dengan pendaftaran dan pendataan;
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala sub Dinas pendaftaran dan pendataan sesuai dengan bidang tugasnya.

2.5.4 Sub Dinas Penetapan

- (1). Sub Dinas Penetapan mempunyai tugas melaksanakan penghitungan dan penetapan jumlah Pajak dan Retribusi Daerah yang terhutang serta menghitung besarnya angsuran atas permohonan Wajib Pajak dan Retribusi Daerah serta menata usahakan jumlah ketetapan pajak Bumi dan Bangunan (PBB) yang penagihannya dilimpahkan kepada Daerah berdasarkan Surat Pemberitahuan Pajak Terhutang (SPPT) dan Daftar Himpunan Pokok pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (DHPP PBB).
- (2). Dalam melaksanakan tugas tersebut pada ayat 1, Sub Dinas Penetapan mempunyai fungsi :
 - a. Pelaksanaan penghitungan penetapan Pajak dan Retribusi Daerah;
 - b. Pelaksanaan penghitungan jumlah angsuran pemungutan atau pembayaran atau penyetoran atas permohonan Wajib Pajak dan Retribusi Daerah yang disetujui;
 - c. Penerbitan dan pendistribusian serta penyimpanan arsip surat Perpajakan dan Retribusi Daerah yang berkaitan dengan penetapan;
 - d. Membantu melaksanakan penerimaan Surat pemberitahuan Pajak terhutang Pajak Bumi dan Bangunan (SPPT PBB) beserta Daftar Himpunan Pokok Pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (DHPP PBB) lainnya yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pajak serta mendistribusikan kepada para Wajib Pajak dan kepala unit lain yang terkait;

- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub Dinas Penetapan terdiri dari dua sub bagian, yaitu :

Seksi Penghitungan, yang mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penghitungan penetapan, penetapan secara jabatan dan penetapan tambahan Pajak atau retribusi Daerah;
- b. Melaksanakan penghitungan dan penyimpanan data-data perhitungan yang diperoleh dari Wajib pajak yang tertera pada kartu data serta pelaksanaan kegiatan evaluasi penerimaan PBB;
- c. Melaksanakan pemberian saran dan pertimbangan kepada Wajib Pajak tentang prosedur administrasi perubahan atau kekeliruan obyek dan subyek PBB serta cara pembayaran atau penyetoran PBB;
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas Penetapan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Angsuran dan penerbitan Surat Ketetapan mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penerbitan SKPD, surat perjanjian angsuran dan surat ketetapan pajak lainnya beserta pendistribusian dan penyimpanan arsip-arsip surat Perpajakan dan retribusi Daerah;
- b. Melaksanakan pembuatan daftar nama Wajib Pajak atau Retribusi Daerah yang telah diperhitungkan penetapannya;
- c. Melaksanakan penerimaan, penyiapan surat angsuran dan surat perjanjian angsuran serta surat penolakan angsuran pemungutan/pembayaran/penyetoran Pajak dan Retribusi Daerah;
- d. Melaksanakan penyimpanan dan penghimpunan arsip-arsip surat angsuran pemungutan/penyetoran/pembayaran Pajak dan retribusi Daerah;
- e. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas penetapan sesuai dengan bidang tugasnya.

2.5.5 Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan

- (1). Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan pembukuan dan pelaporan mengenai realisasi penerimaan dan tunggakan Pajak dan Retribusi Daerah dan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) serta pengelolaan benda berharga.
- (2). Dalam melaksanakan tugas tersebut pada ayat 1, Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan mempunyai fungsi :
 - a. Pelaksanaan pencatatan mengenai penetapan dan penerimaan dari pemungutan atau pembayaran atau penyetoran Pajak dan Retribusi Daerah ke dalam kartu jenis Pajak dan Retribusi Daerah dan kartu Wajib Pajak dan Retribusi Daerah serta ke dalam Kartu Pengawasan Pembayaran pajak Bumi dan Bangunan (KPP PBB) dan Daftar Himpunan Pokok Pembayaran (DHPP);
 - b. Pelaksanaan pencatatan mengenai penerimaan dan pengeluaran benda berharga serta penerimaan uang dari hasil pungutan benda berharga ke dalam kartu persediaan benda berharga;
 - c. Penyiapan laporan realisasi penerimaan dan tunggakan pemungutan atau pembayaran atau penyetoran Pajak dan Retribusi Daerah, realisasi penerimaan atau pengeluaran dan sisa persediaan benda berharga secara bulanan, tribulan dan tahunan serta realisasi penerimaan dan tunggakan pajak bumi dan bangunan (PBB);
 - d. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub Dinas Pembukuan dan pelaporan terdiri dari dua sub bagian, yaitu Seksi Pembukuan dan Penerimaan, yang mempunyai tugas :

- a. Menerima dan mencatat Surat Ketetapan Pajak (SKP) dan Surat Ketetapan Retribusi (SKR) dan surat ketetapan lainnya serta Surat pemberitahuan Pajak Terhutang Pajak Bumi dan Bangunan (SPPT PBB) yang dibayar lunas dan mencatat penerimaan atau

pembayaran atau penyetoran pajak Bumi dan bangunan (PBB) serta menghitung tunggakannya;

- b. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala dinas Sub Dinas pembukuan dan pelaporan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Pembukuan Persediaan dan pelaporan mempunyai tugas :

- a. Menerima dan mencatat tanda terima, bukti penerimaan, bukti pengeluaran atau pengambilan, penerimaan uang hasil pemungutan serta menghitung dan merinci sisa persediaan benda berharga;
- b. Menyiapkan laporan periodik mengenai realisasi penerimaan dan tunggakan pajak dan retribusi daerah serta Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), menyiapkan laporan berkala mengenai realisasi penerimaan dan persediaan benda berharga;
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala sub dinas Pembukuan dan Pelaporan sesuai dengan bidang tugasnya.

2.5.6 Sub Dinas Penagihan

- (1). Sub Dinas Penagihan mempunyai tugas penagihan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah yang telah melampaui batas waktu jatuh tempo, melayani keberatan dan permohonan banding serta mengumpulkan dan mengolah data sumber-sumber penerimaan daerah lainnya di luar Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
- (2). Untuk melaksanakan tugas tersebut pada ayat 1, Sub Dinas Penagihan mempunyai fungsi :
 - a. Pelaksanaan kegiatan penagihan Pajak dan Retribusi Daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - b. Pelaksanaan pelayanan keberatan dan permohonan banding sesuai dengan batas kewenangannya;
 - c. Pengumpulan dan pengelolaan data dan sumber-sumber penerimaan lainnya di luar Pajak dan Retribusi Daerah;

- d. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub Dinas Penagihan terdiri dari dua sub bagian, yaitu :

Seksi Penagihan, yang mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penelitian setiap penerimaan Pajak dan Retribusi Daerah melalui BPPS dan buku kendali;
- b. Melaksanakan penagihan Pajak dan Retribusi Daerah terhadap Wajib Pajak yang tidak setor sendiri ke BKP dan tunggakan;
- c. Melaksanakan pembuatan surat tegoran, tagihan dan panggilan;
- d. Melaksanakan kegiatan tugas terpadu (satgas) yang meliputi penyampaian SPPT PBB, pendataan dan penagihan PPJ Non PLN, Pajak Reklame dan Pajak Hiburan;
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Sub Dinas Penagihan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Keberatan dan Pengolahan Sumber Penerimaan Lain-lain mempunyai tugas :

- a. Menerima dan melayani surat keberatan dan surat permohonan banding atas materi penetapan Pajak dan Retribusi Daerah;
- b. Menyiapkan keputusan menerima atau menolak keberatan dan meneruskan penyelesaian permohonan banding ke majelis pertimbangan pajak;
- c. Mengumpulkan dan mengolah data sumber-sumber penerimaan lainnya di luar Pajak dan Retribusi Daerah sesuai dengan Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku;
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas Penagihan sesuai dengan bidang tugasnya.

2.6 Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang pelaksanaan tugas pada setiap harinya, maka Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan sampai dengan tahun 2003 telah memiliki sarana dan prasarana yang dirasakan cukup memadai, diantaranya :

- Gedung dan Kantor	1	unit;
- Kendaraan Roda Empat	1	unit;
- Kendaraan Roda Dua	8	unit;
- Komputer	8	unit;
- Mesin Ketik	6	buah;
- Filing Kabinet	6	buah;
- Meja Tulis	34	buah;
- Kursi	34	buah;
- Almari Rak Arsip	4	buah;
- O H P	1	buah;
- Layar O H P	1	buah;
- Pesawat Televisi	1	buah;
- Kursi Tamu	2	unit;

2.7 Kepegawaian

Secara keseluruhan jumlah pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan berjumlah sebanyak 28 orang. Adapun keadaan dan komposisi pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan, berikut adalah beberapa tabel yang dapat disajikan :

TABEL 6
DATA PEGAWAI BERDASARKAN BAGIAN

No.	Bagian	Jumlah	%
1.	Kepala Dinas	1	3,57
2.	Bagian Tata Usaha	7	25
3.	Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan	2	7,14
4.	Sub Dinas Penetapan	3	10,71
5.	Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan	9	32,14
6.	Sub Dinas Penagihan	6	21,43
Jumlah		28	100

*Sumber Data Sekunder : Bagian Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan Tahun
2003*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan berada pada Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan yaitu sebanyak 9 orang atau 32,14%, dimana dari Sub Dinas tersebut terbagi dalam dua seksi yakni Seksi Pembukuan dan Penerimaan serai Seksi Pembukuan, Persediaan dan Pelaporan.

TABEL 7
DATA PEGAWAI BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN

No.	Pendidikan	Jumlah	%
1.	S1	1	3,57
2.	S2	7	25
3.	Sarjana Muda	2	7,14
4.	SLTA	17	60,71
5.	SLTP	1	3,57
Jumlah		28	100

Sumber Data Sekunder: Bagian Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan Tahun 2003

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan formal pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan sebagian besar memiliki pendidikan SLTA atau yang sederajat yaitu sebanyak 17 orang atau 60,71%. Dari jumlah tersebut dikatakan bahwa tingkat pendidikan pegawai di kantor Dinas pendapatan Daerah Kota Pasuruan termasuk kategori sedang.

TABEL 8
DATA PEGAWAI BERDASARKAN KEPANGKATAN DAN GOLONGAN

No.	Pangkat	Golongan	Jumlah	%
1.	Pembina	IV/a	1	3,57
2.	Penata Tk. I	III/d	1	3,57
3.	Penata	III/c	8	28,57
4.	Penata Muda Tk. I	III/b	2	7,14
5.	Penata Muda	III/a	4	14,29
6.	Pengatur Tk. I	II/d	3	10,71
7.	Pengatur	II/c	3	10,71
8.	Penata Muda Tk. I	II/b	4	14,29
9.	Pengatur Muda	II/a	2	7,14
Jumlah			28	100

Sumber Data Sekunder : Bagian Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan Tahun 2003

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah kota Pasuruan mempunyai pangkat sebagai Penata dan atau golongan III/c sebanyak 8 orang atau 28,57% dari 9 jenis kepangkatan dan atau golongan yang dimiliki oleh pegawai di kantor dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.

TABEL 9

DATA PEGAWAI BERDASARKAN ESELON

No.	Eselon	Jumlah	%
1.	Eselon II.b	1	3,57
2.	Eselon III	-	-
3.	Eselon IV.a	9	32,14
4.	Non Eselon	18	64,29
Jumlah		28	100

Sumber Data Sekunder : Bagian Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan Tahun 2003

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah jika dilihat dari segi jabatannya (eselon) terdapat sebanyak 18 orang atau 64,29% yang Non Eselon sehingga dari jumlah tersebut dapat dikatakan bahwa eselon pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan masih tergolong rendah.

TABEL 10

DATA PEGAWAI BERDASARKAN MASA KERJA

No.	Masa Kerja	Jumlah	%
1.	1-5 Tahun	2	7,14
2.	6-10 Tahun	8	28,57
3.	Lebih dari 11 tahun	18	64,29
Jumlah		28	100

Sumber Data Sekunder : Bagian Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan Tahun 2003

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan telah bekerja selama lebih dari 11 tahun. Hal ini dapat dilihat pada jumlah pegawai sebanyak 18 orang atau 64,29% dari jumlah pegawai yang memiliki pengalaman kerja selama di atas 11 tahun. Dari jumlah tersebut dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan tergolong tinggi.

TABEL II
DATA PEGAWAI BERDASARKAN YANG PERNAH
ATAU BELUM PERNAH MENGIKUTI DIKLAT

No.	Keterangan	Jumlah pegawai	%
1.	Pegawai yang telah mengikuti Diklat	16	57,14
2.	Pegawai yang belum mengikuti Diklat	12	42,86
Jumlah		28	100

Sumber Data Sekunder ; Bagian Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan Tahun 2003

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan sebagian besar telah mengikuti Diklat dengan jumlah pegawai sebanyak 16 orang atau 57,14% dari seluruh jumlah pegawai dan yang belum mengikuti Diklat adalah sebanyak 12 orang atau 42,86% yang disebabkan pada penyesuaian tugas masing-masing yang diemban oleh pegawai.

TABEL 12
DATA PEGAWAI BEDASARKAN PELATIHAN YANG DIIKUTI

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah	%
1.	Sepada dan Sepama	1	6,25
2.	Diklat English For Oral Prentation	1	6,25
3.	Pengumpulan Data PPL	1	6,25
4.	Peningkatan Ketrampilan Pencatatan Medik	1	6,25
6.	Manajemen Program Lapangan	1	6,25
7.	Diklat Kepemimpinan Tk. IV (ADUM)	10	62,5
8.	Kursus Administrasi Keuangan	1	6,25
9.	Kursus Manajemen Proyek	2	12,5
10.	Kursus Operator Komputer	3	18,75
11.	Kursus Administrasi Perkantoran	1	6,25
12.	Kursus Sumber Daya Manusia	1	6,25
13.	Kursus Analisa Jabatan	1	6,25
14.	Orientasi Bendaharawan Penerima	2	12,5
15.	Orientasi Bendahara Proyek	4	25

*Sumber Data Sekunder : Bagian Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan
Tahun 2003*

Melalui tabel di atas dapat diketahui bahwa dari berbagai macam Diklat/Latihan yang pernah diikuti oleh pegawai, maka sebagian besar pegawai diketahui telah mengikuti Jenis Diklat Struktur Kepemimpinan (ADUM) yaitu sebanyak 10 orang atau 62,5% dari seluruh jenis Diklat yang pernah diikuti .

TABEL 13
DATA RESPONDEN ATAU SAMPEL PENELITIAN

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Pendidikan	Masa Kerja
1.	Betty. P	P	Kepala Dinas	S2	17 Th.
2.	Siti Mariyam	P	Kasubag Umum	S1	8 Th.
3.	Indri Waskito	L	Kasubag Keuangan	SMU	17 Th.
4.	Slamet Hartono	L	Staf Bagian Umum	SLTA (SPMA)	17 Th.
5.	Slamet Prawoto	L	Staf Bagian Umum	SLTP (ST)	17 Th.
6.	Abdullah	L	Staf Bag Keuangan	SLTA	15 Th.
7.	Suyatmini	P	Staf Bag Keuangan	SLTA (SMEA)	13 Th.
8.	Urifah	P	Staf Bag Keuangan	SLTA	11 Th.
9.	Pujiningsih	P	Kasi Pendaftaran	SLTA (SMEA)	16 Th.
10.	Sudjarwo	L	Kasi Dokumentasi	S1	11 Th.
11.	Agus Kusbijono	L	Kasi Penghitungan	S1	17 Th.
12.	Ema Nurhayati	P	Kasi Angsuran	S1	6 Th.
13.	I. Mardiningtyas	L	Staf Penghitungan	SLTA (SMKI)	9 Th.
14.	Muhammad, SH	L	KasiPemb&Penerima	S1	18 Th.
15.	Budi Pranoto	L	KasiPemb&Laporan	SLTA	24 Th.
16.	Tri Bandonu	L	StafPemb&Penerima	S1	9 Th.
17.	Ismail	L	StafPemb&Penerima	SLTA (SMEA)	15 Th.
18.	Endang. W	P	StafPemb&Penerima	SLTA	6 Th.
19.	Sutejo	L	StafPemb&Penerima	SLTA (SMEA)	5 Th.
20.	Puguh Priyono	L	StafPemb&Laporan	Sarmud	14 Th.
21.	Iman Hidayat	L	StafPemb&Laporan	S1	4 Th.
22.	Noeryana	P	StafPemb&Laporan	SLTA	13 Th.
23.	Abdul Bazar	L	Kasi Penagihan	Sarmud	27 Th.
24.	Suhud	L	Kasi Keberatan	SLTA (SMEA)	21 Th.
25.	Eko Prayitno	L	Staf Penagihan	SLTA	9 Th.
26.	Maman. K	L	Staf Penagihan	SLTA (SMEA)	7 Th.
27.	R. Sasono	L	Staf Keberatan	SLTA	19 Th.
28.	Djoko Suprpto	L	Staf keberatan	SLTA	3 Th.

Sumber Data Sekunder : Bagian Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan

Tahun 2003

BAB III

Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar

Langkah lebih lanjut dalam suatu penelitian ini akan dijelaskan variabel-variabel penelitian yang dilampai dengan data-data sesuai dengan hasil penelitian yang telah penulis peroleh. Variabel merupakan unsur penelitian yang sangat penting sebab dengan adanya suatu variabel, peneliti dapat merumuskan suatu hipotesis yang nantinya hipotesis tersebut dirumuskan berdasarkan pengolahan antar variabel lainnya.

Variabel merupakan unsur penelitian yang berasal dari satu konsep dan memiliki variasi nilai dari suatu variabel yang diukur melalui proses operasionalisasi. Berangkat dari adanya penentuan variabel tersebut, maka dalam bab ini akan penulis sajikan data-data primer yang peneliti peroleh dari jawaban 28 responden yang nantinya data-data tersebut dianalisa untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel yang penulis tentukan.

Adapun variabel-variabel penelitian dalam penulisan ini terdiri dari :

1. Variabel Pengaruh (X) yaitu Kemampuan Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.
2. Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Efektifitas Pelaksanaan Tugas di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.

3.2 Variabel Pengaruh (X) yaitu Kemampuan Pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.

Kemampuan merupakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu yang berhubungan dengan ketrampilan dan pengetahuan yang dapat diperoleh seseorang, baik melalui pendidikan maupun pengalaman. Untuk mengetahui seberapa tinggi kemampuan pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan, maka dapat diketahui dengan melihat pendidikan dan pengalaman dari pegawai tersebut melalui data primer yang dikumpulkan. Mengenai variabel kemampuan pegawai akan dapat diketahui melalui dua indikator sebagai berikut :

1. Pendidikan

Indikator mengenai pendidikan mengarah kepada Pendidikan Formal maupun Pendidikan Non formal. Keduanya dapat dijadikan tolak ukur untuk melihat tingkat kemampuan pegawai karena tingkat pendidikan yang sesuai diharapkan akan dapat membantu pelaksanaan tugas pegawai sesuai dengan bidang tugasnya.

Di dalam mengukur indikator ini, item-item yang dapat digunakan oleh penulis antara lain :

- a. Jenjang pendidikan terakhir pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.
- b. Keikutsertaan pegawai dalam Pendidikan Non formal seperti Diklat, kursus-kursus, seminar-seminar, lokakarya, penataran dan lainnya sesuai dengan jenjang jabatan dan bidang tugas selama menjadi pegawai.

Untuk mengetahui jawaban responden atas item-item dari indikator pendidikan akan penulis sajikan dalam tabel berikut :

TABEL 14
DATA BERDASARKAN TOTAL SKOR DARI
INDIKATOR PENDIDIKAN

No.	Item Responses (X1)			Total Skor
	1	2	3	
1.	3	3	3	9
2.	3	3	3	9
3.	2	2	2	6
4.	2	2	2	6
5.	2	1	1	4
6.	2	1	2	5
7.	2	2	2	6
8.	2	1	1	4
9.	2	3	1	6
10.	3	3	3	9
11.	3	3	3	9
12.	3	2	2	7
13.	2	1	2	5
14.	3	3	3	9
15.	3	2	2	7
16.	2	2	1	5
17.	2	2	2	6
18.	2	2	2	6
19.	3	1	1	5
20.	3	2	2	7
21.	3	1	1	5
22.	2	2	2	6
23.	2	2	2	6
24.	3	3	3	9
25.	2	2	1	5
26.	2	2	1	5
27.	2	1	1	4
28.	2	1	1	4

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Setelah dilakukan perhitungan pada indikator pendidikan, selanjutnya membagi total skor ke dalam 3 kategori. Dari indikator tersebut dapat diketahui bahwa total skor terendah adalah 3 dan total skor tertinggi adalah 9. Setelah total skor diketahui, langkah selanjutnya adalah membagi ke dalam tiga kelas interval yang berpedoman pada ketentuan :

$$= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{9-3}{3} = \frac{6}{3} = 2$$

Hadi (1984 : 212)

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai interval adalah 2, maka pengkategorianya adalah sebagai berikut :

- 1). Total skor 3 - 5 adalah kategori rendah
- 2). Total skor 6 - 7 adalah kategori sedang
- 3). Total skor 8 - 9 adalah kategori tinggi

Berdasarkan total skor jawaban responden terhadap indikator pendidikan, maka data total skor jawaban tersebut dapat dikelompokkan dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

TABEL 15
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN DARI
INDIKATOR PENDIDIKAN

No.	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Rendah	11	39,29
2.	Sedang	11	39,29
3.	Tinggi	6	21,43
Jumlah		28	100

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Memperhatikan tabel frekuensi pendidikan pegawai di atas, dapat diketahui bahwa dari 28 orang, yang menyatakan tingkat pendidikan rendah sebanyak 11 orang (39,29%), yang menyatakan pendidikan sedang sebanyak 11 orang (39,29%) dan yang menyatakan pendidikan tinggi sebanyak 6 orang (21,43%).

2. Pengalaman

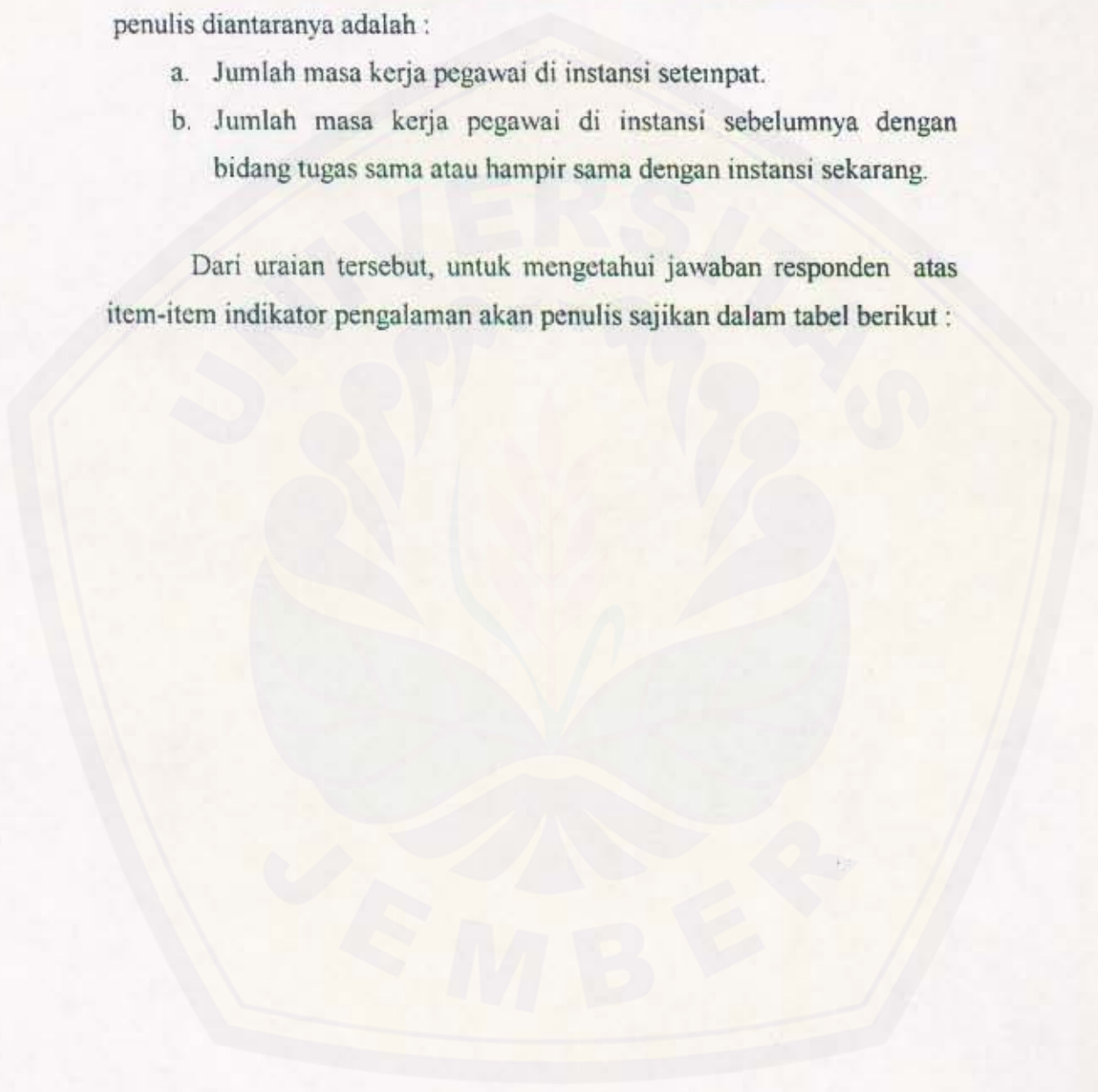
Pengalaman kerja dapat diartikan pengetahuan yang dimiliki seseorang dari hasil pekerjaan yang telah pernah dilakukan atas bidang tugas yang sama atau

dapat diartikan pengalaman mengacu kepada jumlah masa kerja seorang pegawai yang akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan pegawai yang bersangkutan selama ia bekerja di suatu insatansi.

Untuk mengukur indikator ini, item-item yang dapat digunakan oleh penulis diantaranya adalah :

- a. Jumlah masa kerja pegawai di instansi setempat.
- b. Jumlah masa kerja pegawai di instansi sebelumnya dengan bidang tugas sama atau hampir sama dengan instansi sekarang.

Dari uraian tersebut, untuk mengetahui jawaban responden atas item-item indikator pengalaman akan penulis sajikan dalam tabel berikut :



TABEL 16
DATA BERDASARKAN TOTAL SKOR DARI
INDIKATOR PENGALAMAN

No.	Item Responses (X2)		Total Skor
	1	2	
1.	1	3	4
2.	1	3	4
3.	3	1	4
4.	3	2	5
5.	3	2	5
6.	3	1	4
7.	3	2	5
8.	3	2	5
9.	1	3	4
10.	3	1	4
11.	3	2	5
12.	1	2	3
13.	2	1	3
14.	1	3	4
15.	1	2	3
16.	2	1	3
17.	2	2	4
18.	3	1	4
19.	1	2	3
20.	2	2	4
21.	1	1	2
22.	3	2	5
23.	3	1	4
24.	1	3	4
25.	2	2	4
26.	3	1	4
27.	1	2	3
28.	1	1	2

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Setelah dilakukan perhitungan pada indikator pengalaman, selanjutnya membagi total skor ke dalam 3 kategori. Dari indikator tersebut dapat diketahui total skor terendah adalah 2 dan total skor tertinggi adalah 6. Langkah selanjutnya adalah membagi ke dalam 3 kelas interval yang berpedoman pada ketentuan :

$$= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{6 - 2}{3} = \frac{4}{3} = 1,33 = 1$$

Hadi (1984 : 212)

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai interval adalah 1, maka pengkategorianya adalah sebagai berikut :

- 1). Total skor 2 - 3 adalah kategori rendah
- 2). Total skor 4 - 5 adalah kategori sedang
- 3). Total skor 6 adalah kategori tinggi

Berdasarkan total skor jawaban terhadap indikator pengalaman, maka data total skor jawaban tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

TABEL 17
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN DARI
INDIKATOR PENGALAMAN

No.	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Rendah	8	28,57
2.	Sedang	20	71,43
3.	Tinggi	-	-
Jumlah		28	100

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Memperhatikan tabel frekuensi kategori jawaban di atas, diketahui bahwa dari 28 orang yang menyatakan tingkat pengalaman rendah sebanyak 8 orang (28,57%), yang menyatakan sedang sebanyak 20 orang (71,43%) dan yang menyatakan tinggi tidak ada (0%).

Variabel kemampuan pegawai yang terdiri dari 2 indikator tersebut yaitu pendidikan dan pengalaman mempunyai 5 item, maka untuk total skor tertinggi adalah 15 dan total skor terendah adalah 5. Sehingga untuk interval kelasnya adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Jumlah Tertinggi} - \text{Jumlah Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{15 - 5}{3} = \frac{10}{3} = 3,33 = 3$$

Hadi (1984 : 212)

Dari hasil tersebut, maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi kemampuan pegawai sebagai berikut :

- 1). Total skor 5 – 8 adalah kategori rendah
- 2). Total skor 9 – 12 adalah kategori sedang
- 3). Total skor 13 – 15 adalah kategori tinggi

Selanjutnya data untuk masing-masing indikator di atas disajikan atau digabung dalam satu tabel yang merupakan data keseluruhan dari variabel kemampuan pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 18
DATA BERDASARKAN TOTAL SKOR JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL KEMAMPUAN PEGAWAI (X)

No.	Variabel X		Total Skor	Kategori
	1	2		
1.	9	4	13	Tinggi
2.	9	4	13	Tinggi
3.	6	4	10	Sedang
4.	6	5	11	Sedang
5.	4	5	9	Sedang
6.	5	4	9	Sedang
7.	6	5	11	Sedang
8.	4	5	9	Sedang
9.	6	4	10	Sedang
10.	9	4	13	Tinggi
11.	9	5	14	Tinggi
12.	7	3	10	Sedang
13.	5	3	8	Rendah
14.	9	4	13	Tinggi
15.	7	3	10	Sedang
16.	5	3	8	Rendah
17.	6	4	10	Sedang
18.	6	4	10	Sedang
19.	5	3	8	Rendah
20.	7	4	11	Sedang
21.	5	2	7	Rendah
22.	6	5	11	Sedang
23.	6	4	10	Sedang
24.	9	4	13	Tinggi
25.	5	4	9	Sedang
26.	5	4	9	Sedang
27.	4	3	7	Rendah
28.	4	2	6	Rendah

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Berdasarkan total skor jawaban terhadap variabel kemampuan seperti yang tercantum dalam tabel di atas, maka data total skor jawaban responden tersebut dapat dikelompokkan dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

TABEL 19
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL KEMAMPUAN PEGAWAI (X)

No.	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Rendah	6	21,43
2.	Sedang	16	57,14
3.	Tinggi	6	21,43
Jumlah		28	100

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Memperhatikan tabel frekuensi kategori jawaban di atas, dapat diketahui dari 28 orang yang menyatakan tingkat kemampuan rendah adalah sebanyak 6 orang (21,43%), yang menyatakan sedang sebanyak 16 orang (57,14%) dan yang menyatakan tinggi sebanyak 6 orang (21,43%). Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan adalah tergolong sedang.

3.3 Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Efektifitas Pelaksanaan Tugas di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel terpengaruh adalah efektifitas pelaksanaan tugas pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan. Adapun efektifitas pelaksanaan tugas yang dimaksud oleh penulis adalah efek-efek atau akibat-akibat positif tertentu yang ditimbulkan oleh keseluruhan proses kerja sama yang dilakukan oleh para pegawai yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dalam hal ini adalah yang berhubungan dengan penerimaan Pajak Daerah sesuai dengan bidangnya masing-masing yang dikehendaki oleh organisasi.

Untuk mengukur apakah pegawai tersebut efektif atau tidak, perlu dicari terlebih dahulu dimensi-dimensi yang ada dalam efektifitas pelaksanaan tugas yang akan dijadikan patokan/pedoman untuk mengukur atau mengevaluasinya, yaitu dengan tingkat kualitas kerja, kuantitas kerja dan efektifitas waktu.

Jadi yang menjadi indikator dari variabel terpengaruh atau variabel efektifitas pelaksanaan tugas khususnya dalam hal penerimaan Pajak Daerah yang maksimal di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Efektifitas Waktu

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang meliputi ketepatan, kelengkapan atau kerapian.

Adapun di dalam mengukur indikator ini, item-item yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Aktifitas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan pegawai atas ketepatan kerjanya.
- b. Aktifitas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan pegawai atas kelengkapan kerjanya.
- c. Aktifitas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan pegawai atas kerapian kerjanya.

Untuk mengetahui jawaban responden atas item-item indikator kualitas kerja, maka penulis akan sajikan dalam tabel berikut :

TABEL 20
DATA BERDASARKAN TOTAL SKOR DARI
INDIKATOR KUALITAS KERJA

No.	Item Responses (Y1)			Total Skor
	1	2	3	
1.	3	3	3	9
2.	3	3	3	9
3.	2	3	2	7
4.	2	3	3	8
5.	2	2	3	7
6.	3	3	3	9
7.	3	3	2	8
8.	2	3	2	7
9.	3	2	2	7
10.	9	3	3	8
11.	3	2	3	8
12.	3	3	2	8
13.	3	3	2	8
14.	3	3	2	8
15.	2	2	3	7
16.	3	3	2	8
17.	3	3	3	9
18.	3	3	2	8
19.	3	3	2	8
20.	3	3	2	8
21.	3	2	2	7
22.	3	2	3	8
23.	3	3	3	9
24.	3	3	3	9
25.	2	3	3	8
26.	3	3	3	9
27.	3	3	3	9
28.	3	3	2	8

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Setelah dilakukan perhitungan skor terhadap indikator kualitas kerja, selanjutnya membagi total skor dalam 3 kategori. Dari indikator kualitas kerja, dapat diketahui bahwa total skor terendah adalah 3 dan total skor tertinggi adalah 9, langkah selanjutnya adalah membagi ke dalam 3 kelas interval yang berpedoman dengan ketentuan :

$$= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{9-3}{3} = \frac{6}{3} = 2$$

Hadi (1984 : 212)

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai interval adalah 2, maka pengkategorianya adalah sebagai berikut :

- 1). Total skor 3 - 5 adalah kategori rendah
- 2). Total skor 6 - 7 adalah kategori sedang
- 3). Total skor 8 - 9 adalah kategori tinggi

Berdasarkan total skor jawaban terhadap indikator kualitas kerja, maka data total skor jawaban tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tabel sebagai berikut :

TABEL 21
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN DARI
INDIKATOR KUALITAS KERJA

No.	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Rendah	-	-
2.	Sedang	6	21,43
3.	Tinggi	22	78,57
Jumlah		28	100

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Memperhatikan tabel frekuensi kategori jawaban di atas, diketahui bahwa dari 28 orang yang menyatakan tingkat kualitas kerja rendah tidak ada (0%), yang menyatakan sedang sebanyak 6 orang (21,43%) dan yang menyatakan tinggi sebanyak 22 orang (78,57%).

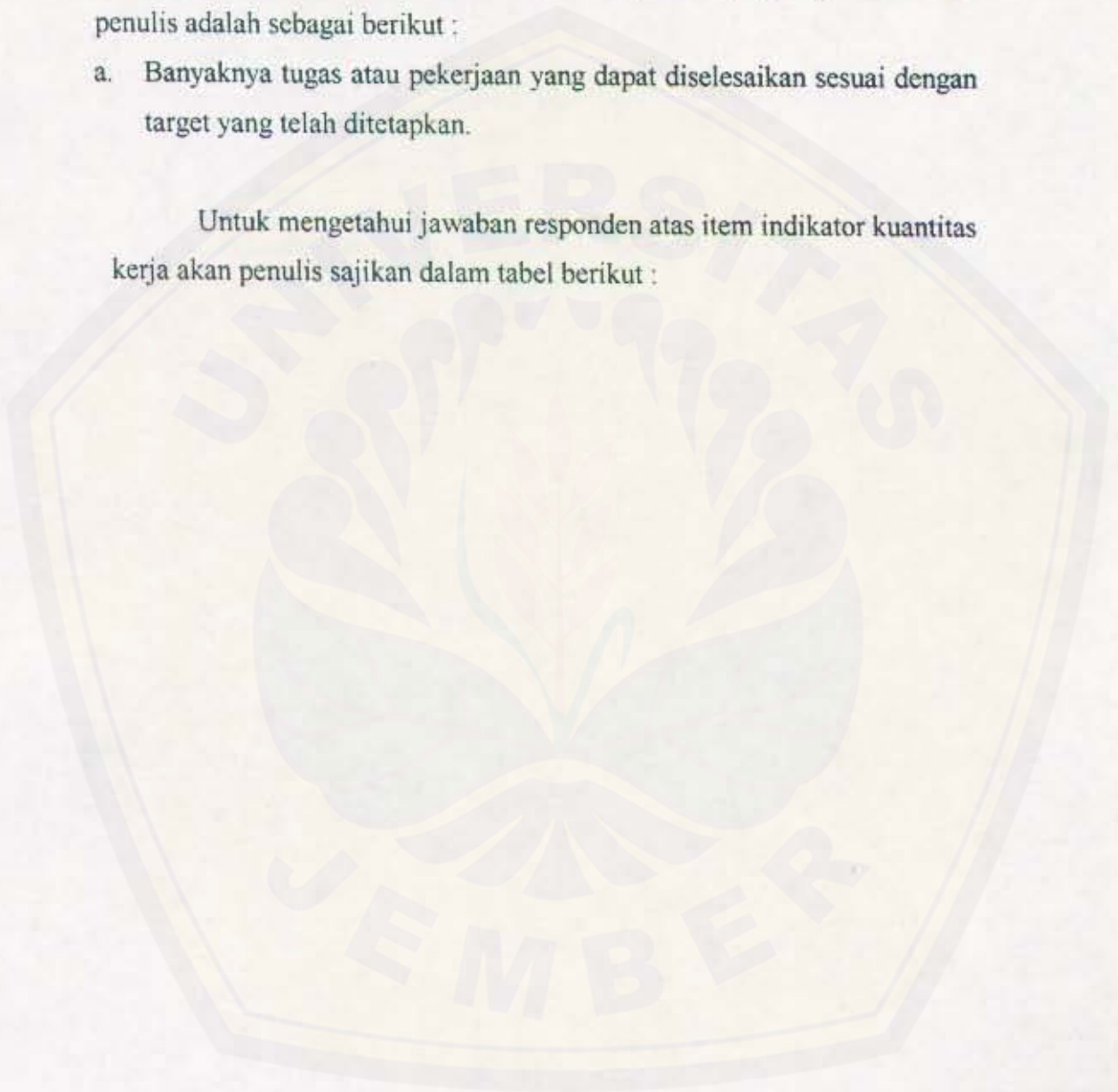
2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan sejauh mana jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Adapun di dalam mengukur indikator ini, item yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Banyaknya tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui jawaban responden atas item indikator kuantitas kerja akan penulis sajikan dalam tabel berikut :



TABEL 22
DATA BERDASARKAN TOTAL SKOR DARI
INDIKATOR KUANTITAS KERJA

No.	Item Responses (Y2)	Total Skor
1.	3	3
2.	2	2
3.	2	2
4.	2	2
5.	2	2
6.	2	2
7.	2	2
8.	2	2
9.	2	2
10.	2	2
11.	3	3
12.	2	2
13.	2	2
14.	2	2
15.	2	2
16.	3	3
17.	3	3
18.	3	3
19.	2	2
20.	2	2
21.	2	2
22.	3	3
23.	3	3
24.	3	3
25.	2	2
26.	2	2
27.	2	2
28.	1	1

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Setelah dilakukan perhitungan pada indikator kuantitas kerja, selanjtnya membagi total skor ke dalam 3 kategori. Dari indikator tersebut diketahui total skor terendah adalah 1 dan total skor tertinggi adalah 3. Selanjutnya adalah membagi ke dalam 3 kelas interval yang berpedoman dengan ketentuan :

$$= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{3-1}{3} = \frac{2}{3} = 0,67 = 1$$

Hadi (1984 : 212)

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai interval adalah 1, maka pengkategorianya adalah sebagai berikut :

- 1). Total skor 1 adalah kategori rendah
- 3). Total skor 2 adalah kategori sedang
- 3). Total skor 3 adalah kategori tinggi

Berdasarkan total skor jawaban responden terhadap indikator kuantitas kerja, maka data total skor jawaban tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

TABEL 23
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN DARI
INDIKATOR KUANTITAS KERJA

No.	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Rendah	1	3,57
2.	Sedang	19	67,86
3.	Tinggi	8	28,57
	Jumlah	28	100

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Memperhatikan tabel frekuensi kategori jawaban di atas, dapat diketahui bahwa dari 28 orang yang menyatakan tingkat kuantitas kerja rendah adalah sebanyak 1 orang (3,57%), yang menyatakan sedang sebanyak 19 orang (67,86%) dan yang menyatakan tinggi sebanyak 8 orang (28,57%).

3. Efektifitas Waktu

Efektifitas waktu merupakan sesuatu yang dapat diperkirakan dan ditentukan untuk waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

atau dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan itu dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Efektifitas waktu dapat pula diartikan bahwa tidak seluruh waktu yang dialokasikan tersebut digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan artinya suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari batas waktu yang ditetapkan.

Adapun untuk mengukur indikator ini, item-item yang dapat digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan bidang tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan bidang tugasnya lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.
- c. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan bidang tugasnya dengan penggunaan waktu yang sebaik-baiknya.

Untuk mengetahui jawaban responden atas item-item indikator waktu akan penulis sajikan dalam tabel berikut :

TABEL 24
DATA BERDASARKAN TOTAL SKOR DARI
INDIKATOR EFEKTIFITAS WAKTU

No.	Item Responses (Y3)			Total Skor
	1	2	3	
1.	3	2	2	7
2.	3	2	3	8
3.	2	2	3	7
4.	1	1	1	3
5.	3	1	3	7
6.	3	2	2	7
7.	2	2	3	7
8.	2	1	2	5
9.	3	2	3	8
10.	2	3	3	8
11.	3	2	3	9
12.	3	2	2	7
13.	2	1	2	5
14.	3	3	3	9
15.	2	3	2	7
16.	3	2	2	7
17.	3	3	3	9
18.	2	2	3	7
19.	2	2	3	7
20.	3	2	2	7
21.	2	2	2	6
22.	3	3	2	8
23.	3	3	2	8
24.	3	2	3	8
25.	2	1	2	5
26.	3	2	3	8
27.	2	1	2	5
28.	3	1	2	6

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Setelah dilakukan perhitungan pada indikator efektifitas waktu, selanjutnya membagi total skor ke dalam 3 kategori. Dari indikator tersebut dapat diketahui bahwa total skor terendah adalah 3 dan total skor tertinggi adalah 9, selanjutnya adalah membagi ke dalam 3 kelas interval yang berpedoman dengan ketentuan :

$$= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{9-3}{3} = \frac{6}{3} = 2$$

Hadi (1984 :212)

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai interval adalah 2, maka pengkategorianya adalah sebagai berikut :

- 1). Total skor 3 – 5 adalah kategori rendah
- 2). Total skor 6 – 7 adalah kategori sedang
- 3). Total skor 8 – 9 adalah kategori tinggi

Berdasarkan total skor jawaban terhadap indikator efektifitas waktu, maka data total skor jawaban tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

TABEL 25
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN DARI
INDIKATOR EFEKTIFITAS WAKTU

No.	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Rendah	5	17,86
2.	Sedang	13	46,43
3.	Tinggi	10	35,71
	Jumlah	28	100

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Memperhatikan tabel frekuensi kategori jawaban di atas, dapat diketahui bahwa dari 28 orang yang menyatakan tingkat efektifitas waktu rendah adalah sebanyak 5 orang (17,86%), yang menyatakan sedang sebanyak 13 orang (46,43%) dan yang menyatakan tinggi sebanyak 10 orang (35,71%).

Variabel efektifitas pelaksanaan tugas yang terdiri dari 3 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan efektifitas waktu tersebut mempunyai 7 item, maka untuk skor tertinggi adalah 21 dan skor terendah adalah 7. Sehingga untuk interval kelasnya adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Jumlah Tertinggi} - \text{Jumlah Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{21 - 7}{3} = \frac{14}{3} = 4,67 = 5$$

Hadi (1984 : 212)

Dari hasil tersebut, maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi efektifitas pelaksanaan tugas sebagai berikut :

- 1). Total skor 7 – 11 adalah kategori rendah
- 2). Total skor 12 – 16 adalah kategori sedang
- 3). Total skor 17 – 21 adalah kategori tinggi

Selanjutnya data untuk masing-masing indikator di atas disajikan atau digabung dalam satu tabel yang merupakan data keseluruhan dari variabel efektifitas pelaksanaan tugas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 26
DATA BERDASARKAN TOTAL SKOR JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS (Y)

No.	Variabel Y			Total Skor	Kategori
	1	2	3		
1.	9	3	7	19	Tinggi
2.	9	2	8	19	Tinggi
3.	7	2	7	16	Sedang
4.	8	2	3	13	Sedang
5.	7	2	7	16	Sedang
6.	9	2	7	18	Tinggi
7.	8	2	7	17	Tinggi
8.	7	2	5	14	Sedang
9.	7	2	8	17	Tinggi
10.	8	2	8	18	Tinggi
11.	8	3	8	19	Tinggi
12.	8	2	7	17	Tinggi
13.	8	2	5	15	Sedang
14.	8	2	9	19	Tinggi
15.	7	2	7	16	Sedang
16.	8	3	7	18	Tinggi
17.	9	3	9	21	Tinggi
18.	8	3	7	18	Tinggi
19.	8	2	7	17	Tinggi
20.	8	2	7	17	Tinggi
21.	7	2	6	15	Sedang
22.	8	3	8	19	Tinggi
23.	9	3	8	20	Tinggi
24.	9	3	8	20	Tinggi
25.	8	2	5	15	Sedang
26.	9	2	8	19	Tinggi
27.	9	2	5	15	Sedang
28.	8	1	6	15	Sedang

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Berdasarkan total skor jawaban terhadap variabel efektifitas pelaksanaan tugas seperti yang tercantum dalam tabel, maka data total skor jawaban responden tersebut dapat dikelompokkan dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

TABEL 2.7
FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS (Y)

No.	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Rendah	-	-
2.	Sedang	10	35,71
3.	Tinggi	18	64,29
Jumlah		28	100

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Memperhatikan tabel frekuensi kategori jawaban di atas, dapat diketahui bahwa dari 28 orang yang menyatakan tingkat efektifitas pelaksanaan tugas rendah tidak ada (0%), yang menyatakan sedang sebanyak 10 orang (35,71%) dan yang menyatakan tinggi sebanyak 18 orang (64,29%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan tergolong tinggi.



BAB IV

ANALISIS DAN INTERPRESTASI DATA

4.1 Pengantar

Analisa data merupakan langkah akhir dalam suatu penelitian yang berfungsi untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dengan menggunakan analisa data, maka akan diketahui apakah hipotesis yang telah ditentukan akan diterima atau ditolak. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya, digunakanlah uji analisis statistik untuk memperoleh informasi dari sejumlah data yang diolah pada bab ini. Maksud daripada analisa data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang sederhana agar lebih mudah untuk dibaca dan dipahami. Proses analisis itu sendiri dimulai dari mengumpulkan, mendeskripsikan, dan kemudian menginterpretasikan data dengan sedemikian rupa jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan penulis.

Interprestasi data merupakan tahapan paling akhir dimana peneliti memberikan pemahaman dan analisisnya dengan informasi yang diperoleh dari pengelolaan data di lapangan. Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan pada bab sebelumnya, maka peneliti menggunakan dua jenis analisa untuk menganalisis data dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Analisis Deskriptif.
- b. Analisis Korelasi Kuantitatif.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang jawaban data kuantitatif yang terkumpul dari responden sehingga data mentah yang terkumpul mudah dipahami oleh pembaca. Analisis deskriptif dimulai dengan mendeskripsikan masing-masing variabel, yakni kemampuan pegawai dan efektifitas pelaksanaan tugas. Adapun untuk mengetahui jawaban dari masing-masing variabel dapat dihitung persentasenya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Prosentase jawaban responden} = \frac{\text{Skor nyata responden}}{\text{Skor maksimal responden}} \times 100$$

Setelah mendapatkan prosentase jawaban dari masing-masing variabel dengan menggunakan rumus di atas langkah selanjutnya untuk memudahkan pendeskripsian data, penulis membuat kriteria skor jawaban responden terhadap masing-masing indikator penelitian sesuai dengan kriteria yang mengacu pada pendapat dari Waluyo (1989 : 50) berikut ini :

Skor 1 – 20% termasuk kategori sangat rendah

Skor 21 – 40% termasuk kategori rendah

Skor 41 – 60% termasuk kategori sedang

Skor 61 – 80% termasuk kategori tinggi

Skor 81 – 100% termasuk kategori sangat tinggi

4.2.1 Penerapan Analisis Deskripsi Variabel Pengaruh (X), Kemampuan Pegawai

Langkah pertama dari analisis deskripsi adalah penulisan prosentase jawaban responden untuk variabel kemampuan, yang terdiri dari indikator pendidikan (X1) dan pengalaman (X2). Untuk mendeskripsikan prosentase jawaban mengenai kemampuan pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan, maka penulis mengukur tinggi rendahnya kemampuan pegawai dengan mempergunakan tabel berikut :

TABEL 28

**DATA SKOR KEMAMPUAN PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA PASURUAN**

No.	Variabel X	Prosentase Jawaban Responden
1.	Pendidikan	$174/252 \times 100 = 69,05\%$
2.	Pengalaman	$108/168 \times 100\% = 64,29\%$
Rata-rata		$= \frac{69,05\% + 64,29\%}{2} = 66,67\%$

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan dapat digolongkan ke dalam kategori yang tinggi yaitu mencapai nilai rata-rata 66,67%, dimana nilai rata-rata tersebut diperoleh berdasarkan nilai prosentase dari masing-masing indikator kemampuan pegawai yaitu pendidikan sebesar 69,05% dan pengalaman 64,29%. Sehingga dari penggambaran rata-rata nilai prosentase tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kemampuan pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan mempunyai kategori tinggi.

4.2.2 Penerapan Analisis Deskripsi variabel Terpengaruh (Y), efektifitas Pelaksanaan Tugas

Langkah kedua dari analisis deskriptif adalah penulisan prosentase jawaban responden untuk variabel efektifitas pelaksanaan tugas, yang terdiri dari indikator kualitas kerja (Y1), kuantitas kerja (Y2) dan efektifitas waktu (Y3). Untuk mendeskripsikan prosentase jawaban mengenai efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan, maka terlebih dahulu juga dibuat tabel seperti cara tersebut di atas sebagai berikut:

TABEL 29

DATA SKOR EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA PASURUAN

No.	Variabel Y	Prosentase Jawaban Responden
1.	Kualitas Kerja	$226/252 \times 100\% = 89,68\%$
2.	Kuantitas Kerja	$63/84 \times 100\% = 75\%$
3.	Efektifitas Waktu	$194/252 \times 100\% = 76,98\%$
Rata-rata =		$\frac{89,68\% + 75\% + 76,98\%}{3} = 80,55\%$

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan mempunyai kategori tinggi yaitu mencapai 80,55%, dimana prosentase tersebut diperoleh dari masing-masing indikator yaitu kualitas kerja sebesar 89,68%, kuantitas kerja sebesar 75% dan efektifitas waktu sebesar 76,98%. Sehingga dari penggambaran rata-rata nilai prosentase tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan mempunyai kategori tinggi.

4.3 Analisis Korelasi Kuantitatif

Dan untuk mengetahui jawaban terakhir yaitu apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan pegawai dengan efektifitas pelaksanaan tugas, maka digunakan teknik uji korelasi *Rank Spearman* sebagai alat analisa dan interpretasi data karena jenis data yang dipergunakan adalah ordinal. Adapun langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mengadakan perhitungan dengan teknik *Rank Spearman* tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penentuan Nilai Rank
2. Perhitungan Korelasi

4.3.1 Penentuan Nilai Rank

Untuk mencari nilai rank dimulai dari skor yang diperoleh dari 28 responden yang diranking berdasarkan total skor terkecil hingga sampai yang terbesar dari masing-masing variabel. Jika terdapat persamaan total skor yang diperoleh, maka dibuat rata-rata berdasarkan rankingnya. Suatu misal adalah pada ranking 1, 2, 3, 4, 5 terdapat skor yang sama, maka harus dicari dengan perhitungan rata-rata sebagai berikut : $\frac{1+2+3+4+5}{5}=3$. Hasil tersebut kemudian dijadikan nilai ranking dari kelima skor, kemudian untuk nilai rank berikutnya sesuai dengan ranking selanjutnya, sedemikian seterusnya. Untuk lebih jelasnya

akan penulis sajikan data mengenai total skor dari masing-masing variabel sebagai berikut :

4.3.1.1 Variabel Pengaruh (X) yaitu Kemampuan Pegawai

TABEL 30
DATA PENENTUAN NILAI RANK DARI
VARIABEL KEMAMPUAN PEGAWAI

No.	Kemampuan Pegawai		Total Skor	Rank
	X1	X2		
1.	9	4	13	25
2.	9	4	13	25
3.	6	4	10	15
4.	6	5	11	20,5
5.	4	5	9	9
6.	5	4	9	9
7.	6	5	11	20,5
8.	4	5	9	9
9.	6	4	10	15
10.	9	4	13	25
11.	9	5	14	28
12.	7	3	10	15
13.	5	3	8	5
14.	9	4	13	25
15.	7	3	10	15
16.	5	3	8	5
17.	6	4	10	15
18.	6	4	10	15
19.	5	3	8	5
20.	7	4	11	20,5
21.	5	2	7	2,5
22.	6	5	11	20,5
23.	6	4	10	15
24.	9	4	13	25
25.	5	4	9	9
26.	5	4	9	9
27.	4	3	7	2,5
28.	4	2	6	1

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

4.3.1.2 Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Efektifitas Pelaksanaan Tugas

TABEL 31
DATA PENENTUAN NILAI RANK DARI
VARIABEL EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS

No.	Efektifitas Pelaksanaan Tugas			Total Skor	Rank
	Y1	Y2	Y3		
1.	9	3	7	19	22,5
2.	9	2	8	19	22,5
3.	7	2	7	16	10
4.	8	2	3	13	1
5.	7	2	7	16	10
6.	9	2	7	18	17,5
7.	8	2	7	17	13
8.	7	2	5	14	2
9.	7	2	8	17	13
10.	8	2	8	18	17,5
11.	8	3	8	19	22,5
12.	8	2	7	17	13
13.	8	2	5	15	5
14.	8	2	9	19	22,5
15.	7	2	7	16	10
16.	8	3	7	18	17,5
17.	9	3	9	21	28
18.	8	3	7	18	17,5
19.	8	2	7	17	13
20.	8	2	7	17	13
21.	7	2	6	15	5
22.	8	3	8	19	22,5
23.	9	3	8	20	26,5
24.	9	3	8	20	26,5
25.	8	2	5	15	5
26.	9	2	8	19	22,5
27.	9	2	5	15	5
28.	8	1	6	15	5

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

4.3.2 Perhitungan Korelasi

Setelah nilai rank dari masing-masing variabel diketahui, langkah selanjutnya adalah mencari korelasi antar variabel X dan variabel Y dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat tabel kerja untuk d_i , d_i^2 , $\sum d_i^2$. Perhitungan diperoleh dari pengurangan nilai rank X dan Y ($X - Y$).
2. Mencari T_x dan T_y , yaitu frekuensi nilai kembar dari keduanya.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kedua variabel digunakan rumus r_s , dengan terlebih dahulu mencari $\sum T_x$, $\sum T_y$, $\sum X^2$, $\sum Y^2$ dengan rumus yang telah dijelaskan pada bab I. Selanjutnya hasil yang didapat dibandingkan dengan *tabel harga kritis*, jika hasilnya lebih besar dari tabel harga kritis, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Untuk mengetahui dari korelasi tersebut, maka hasil korelasi r_s diuji kembali dengan menggunakan rumus t_{test} selanjutnya hasil yang diperoleh dibandingkan dengan harga kritis dari *Distribusi t*. jika hasil t_{test} lebih besar dari harga tabel, berarti ada hubungan yang meyakinkan antara kedua variabel.

4.3.2.1 Membuat tabel kerja untuk d_i , d_i^2 , $\sum d_i^2$.

TABEL 32
TABEL KERJA VARIABEL X DAN Y

No.	Total Skor		Total Rank		D_i	d_i^2
	X	Y	X	Y		
1.	13	19	25	22,5	2,5	6,25
2.	13	19	25	22,5	2,5	6,25
3.	10	16	15	9	6	36
4.	11	13	20,5	1	19,5	380,25
5.	9	16	9	9	0	0
6.	9	18	9	17,5	-8,5	72,25
7.	11	17	20,5	13	7,5	56,25
8.	9	14	9	2	7	49
9.	10	17	15	13	2	4
10.	13	18	25	17,5	7,5	56,25
11.	14	19	28	22,5	5,5	30,25
12.	10	17	15	13	2	4
13.	8	15	5	5	0	0
14.	13	19	25	22,5	2,5	6,25
15.	10	16	15	9	6	36
16.	8	18	5	17,5	-12,5	156,25
17.	10	21	15	28	-13	169
18.	10	18	15	17,5	-2,5	6,25
19.	8	17	5	13	-8	64
20.	11	17	20,5	13	7,5	56,25
21.	7	15	2,5	5	-2,5	6,25
22.	11	19	20,5	22,5	-2	4
23.	10	20	15	26,5	-11,5	132,25
24.	13	20	25	26,5	-1,5	2,25
25.	9	15	9	5	4	16
26.	9	19	9	22,5	-13,5	182,25
27.	7	15	2,5	5	-2,5	6,25
28.	6	15	1	5	-4	16

$$\sum d_i = 0 \quad \sum d_i^2 = 1560$$

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2003

4.3.2.2 Menentukan T_x dan T_y

Apabila pada total skor dari kedua variabel terdapat total skor yang kembar, maka perlu kiranya untuk menentukan T_x dan T_y terlebih dahulu. Adapun variasi nilai rank kembarnya adalah sebagai berikut :

Total Skor Variabel X	Jumlah	T
6	1	1
7	2	2,5
8	3	5
9	5	9
10	7	15
11	4	20,5
13	5	25
14	1	28

$$\begin{aligned} \sum Tx &= \frac{t^3 - t}{12} \\ &= \frac{1^3 - 1}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{7^3 - 7}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{1^3 - 1}{12} \\ &= 0 + 0,5 + 2 + 10 + 28 + 5 + 10 + 0 \\ &= 55,5 \end{aligned}$$

Total Skor Variabel Y	Jumlah	T
13	1	1
14	1	2
15	5	5
16	3	9
17	5	13
18	4	17,5
19	6	22,5
20	2	26,5
21	1	28

$$\begin{aligned}
 \sum Ty &= \frac{t^3 - t}{12} \\
 &= \frac{1^3 - 1}{12} + \frac{1^3 - 1}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{6^3 - 6}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{1^3 - 1}{12} \\
 &= 0 + 0 + 10 + 2 + 10 + 5 + 17,5 + 0,5 + 0 \\
 &= 45
 \end{aligned}$$

4.3.2.3 Menentukan Nilai $\sum X^2$ dan $\sum Y^2$

$$\begin{aligned}
 \sum X^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx \\
 &= \frac{28^3 - 28}{12} - 55,5 \\
 &= \frac{21952 - 28}{12} - 55,5 \\
 &= \frac{21924}{12} - 55,5 \\
 &= 1827 - 55,5 \\
 &= 1771,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sum Y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty \\
 &= \frac{28^3 - 28}{12} - 45 \\
 &= \frac{21952 - 28}{12} - 45 \\
 &= \frac{21924}{12} - 45 \\
 &= 1827 - 45 \\
 &= 1782
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut, dapat diketahui :

$$\begin{aligned} N &= 20 & \sum Tx &= 55,5 \\ \sum X^2 &= 1771,5 & \sum Ty &= 45 \\ \sum Y^2 &= 1782 & \sum di^2 &= 1560 \end{aligned}$$

4.3.2.4 Menghitung Koefisien Korelasi (r_s) Variabel X dan Variabel Y

Untuk menghitung koefisien korelasi antara kedua variabel, digunakan perhitungan korelasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_s &= \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \\ &= \frac{1771,5 + 1782 - 1560}{2\sqrt{(1771,5)(1782)}} \\ &= \frac{3553,5 - 1560}{2\sqrt{3156813}} \\ &= \frac{1993,5}{2 \times 1776,74} \\ &= \frac{1993,5}{3553,48} \\ &= 0,561 \end{aligned}$$

Perhitungan korelasi antar variabel X dan variabel Y menunjukkan hasil sebesar 0,561. Dalam tabel harga kritis r_s (koefisien korelasi) *Rank Spearman*, harga *Rho* pada tabel *P* untuk $N = 28$ dengan taraf signifikansi 0,05 menunjukkan angka 0,317. Hal ini berarti $r_s\text{-hitung} > r_s\text{-tabel}$ atau $0,561 > 0,317$. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai dengan efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.

4.3.2.5 Pengujian Taraf Signifikansi

Langkah selanjutnya yang bisa dilakukan adalah menguji koefisien korelasi dengan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95%. Karena sampel yang diambil lebih besar dari 10 atau dengan jumlah $N = 28$, maka signifikansi r_s dapat ditentukan dengan menggunakan rumus t_{test} yang berkaitan dengan harga r_s tersebut sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_{test} &= r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_s)^2}} \\
 &= 0,561 \sqrt{\frac{28-2}{1-(0,561)^2}} \\
 &= 0,561 \sqrt{\frac{26}{1-0,314721}} \\
 &= 0,561 \sqrt{\frac{26}{0,685279}} \\
 &= 0,561 \sqrt{37,94075114} \\
 &= 0,561 \times 6,16 \\
 &= 3,456
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, diperoleh hasil $t_{test} = 3,456$ sedangkan pada tabel harga kritis t atau tabel Distribusi t untuk $N = 28$ df ($N - 2$) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau taraf kepercayaan 95% maka didapat harga kritisnya 2,056. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil t -hitung $>$ t -tabel atau bernilai $3,456 > 2,056$. Sehingga dapat diketahui H_0 ditolak dan H_a diterima, dari pertanyaan ini kembali dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai dengan efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan.

BAB V PENUTUP



5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan interpretasi data yang diperoleh terhadap kemampuan pegawai dan efektifitas pelaksanaan tugas serta analisa korelasi antara kemampuan pegawai dengan efektifitas pelaksanaan tugas di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan dengan menggunakan rumus Rank Spearman, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa kemampuan rata-rata pegawai mencapai 66,67% dan angka tersebut tergolong tinggi. Tingginya kemampuan rata-rata pegawai tercermin dari besaran prosentase kedua dimensi kemampuan pegawai yaitu indikator pendidikan sebesar 69,05% dan indikator pengalaman sebesar 64,29%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan tergolong tinggi.
2. Bahwa efektifitas pelaksanaan tugas rata-rata khususnya penerimaan Pajak Daerah mencapai 80,55% dan angka tersebut tergolong tinggi. Tingginya efektifitas pelaksanaan tugas rata-rata penerimaan Pajak Daerah tercermin dari besaran prosentase ketiga dimensi efektifitas pelaksanaan tugas yaitu indikator kualitas kerja sebesar 89,68%, indikator kuantitas kerja sebesar 75% dan indikator efektifitas waktu sebesar 76,98%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan tersebut tergolong tinggi.
3. Dari hasil perhitungan terhadap korelasi antara variabel X dan variabel Y telah diperoleh angka 0,561. Hasil perhitungan ini lebih besar dari hasil harga kritis untuk taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95% dengan $N = 28$ yaitu 0,317 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 0,561 > 0,317$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel

X yaitu kemampuan pegawai dengan variabel Y yaitu efektifitas pelaksanaan tugas. Untuk menguji signifikansi, maka diperoleh hasil t -hitung sebesar t -tabel dengan $df = 26$ dan $\alpha 5\%$ sehingga dari perhitungan tersebut diperoleh perbandingan t -hitung $>$ t -tabel atau $3,456 > 2,056$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai dengan efektifitas pelaksanaan tugas khususnya penerimaan Pajak Daerah di kantor Dinas Pendapatan daerah Kota Pasuruan.

5.2 Saran

Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan merupakan salah satu dinas yang bertugas untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam bidang pendapatan dalam rangka menjalankan visi dan misinya untuk menyukseskan penyelenggaraan otonomi daerah.

Oleh karena itu, untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya tersebut perlu kiranya memperhitungkan terhadap faktor pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia yang dapat dilihat salah satunya melalui tingkat kemampuan pegawai dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi sebagaimana dituangkan di dalam visi dan misi yang telah dibuat dalam jangka panjangnya dan agar dapat pula meningkatkan daya guna dan hasil guna organisasi yang diwujudkan dengan pelaksanaan tugas pada masing-masing bagian dalam menunjang efektifitas penerimaan atau pendapatan daerah yang ditanganinya seperti sektor Pajak Daerah yang belum mencapai penerimaan secara maksimal.

Oleh karena itu dalam hal ini perlu sekiranya organisasi mempertimbangkan saran-saran sebagai berikut :

1. Perlu memperhitungkan penerimaan calon pegawai yang mempunyai tingkat kemampuan dan profesionalisme tinggi agar di dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat dilaksanakan secara optimal.
2. Perlu memperhatikan adanya seleksi kepada setiap pegawai yang akan diserahi suatu beban tugas tertentu dengan kesesuaian-kemampuan

bidang tugasnya agar lebih efektif and efisien dalam menjalankan tugasnya.

3. Perlu menambah bekal wawasan, kecakapan dan ketrampilan bagi pegawai yang dirasakan mempunyai tingkat kemampuan yang masih tergolong belum mencapai taraf yang optimal dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya apakah dengan melalui pendidikan formalnya seperti melanjutkan ke bangku kuliah bagi yang belum menduduki gelar sarjana (S1) atau melanjutkan gelar kesarjanaan ke yang lebih tinggi (S2) dan juga peningkatan terhadap program pengembangan Sumber Daya Manusia bagi pegawai dengan mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan non formal, misalnya dengan mengikuti program Diklat, kursus, seminar, lokakarya, penataran dan lainnya yang sesuai dengan jenjang jabatan dan atau bidang tugasnya untuk lebih meningkatkan kompetensi atau kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar. 2001. *Kebijaksanaan Pemerintah Kota/Kabupaten Dalam Meningkatkan Penerimaan Pajak Daerah (Dalam Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah)*, (UPP) YKPN, Yogyakarta.
- Aini, Hamdan. 1993. *Perpajakan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dedy, Ramdan Ruhedi. 2001. *Upaya Intensifikasi dan Ekstensifikasi Pendapatan Asli Daerah (Dalam Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah)*, (UPP) AMP YKPN, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1994. *Organisasi (perilaku, Proses, dan Struktur)*, Erlangga, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Metode Reaserch I & II*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hersey, P and Blanchard, K. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Hidayat. 1986. *Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas serta Interpretasi Hasil Pengukuran Dalam Prisma Volume 3 No. 11 November*, LP3ES, Jakarta.
- Husnan, Suad. 1988. *Perencanaan Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
- Idris, Zahara. 1990. *Pengantar Pendidikan*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Indrajaya, 1989. *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru, Bandung.
- Kaho, Josef Riwu. 1991. *Prospek Otonomi daerah Di Negara RI*, Rajawali Press, Jakarta.
- Koentjoroningrat. 1983. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.
- Koswara. 2000. *Menyongsong Pelaksanaan Otonomi Yang Luas Berdasarakan UU No.22 Tahun 1999*, Laboratorium Teknologi Administrasi Publik Dan Bisnis FISIP Jember.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1997. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, PT. Gunung Agung, Jakarta.

- Loedin, A.A. 1976. *Pengantar Pengetahuan Dasar penelitian*, Erlangga University Press, Surabaya.
- Manullang. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gahlia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Moenir. 1987. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, Gunung Agung, Jakarta.
- Mukhtar dan Erna W. 2000. *Konstruksi Ke Arah Penelitian Deskripsi*, Avyrous, Yogyakarta.
- Musanef. 1984. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia Jilid 1*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Nayono. 1987. *Mengenal kehidupan Berorganisasi*, BP Kedaulatan, Yogyakarta.
-2001. *Perencanaan Strategis Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan Tahun 2001 sampai dengan Tahun 2005*.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid 1*, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Samudra, Azhari A. 1995. *Perpajakan Di Indonesia (Keuangan, Pajak Dan Retribusi Daerah)*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Setiawan, Johny. 1987. *Pemeriksaan Kinerja*, BPFEUI, Jakarta.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metode Penelitian suvey*, LP3ES, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1992. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Siegel, Sydney. 1997, *Statistik Parametrik Dan Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Soemitro, Rachmad. 1990. *Azas Dan Dasar Perpajakan*, PT Eresco, Bandung.
- Soegiyono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

- Suharsono, Agus. 1994. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, FISIP, Universitas Jember.
- Sutarto. 1984. *Dasar-Dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Steers, Richard. 1990. *Efektifitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Supranoto, J. 1986. *Metode Research Dan Aplikasi*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Surachmat, Winarno. 1985. *Pengantar Penelitian Reser*, Alumni, Bandung.
- Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi, Dasar Dan Aplikasi*, Jakarta, PT. Raya Grasindo Perkasa.
-*Undang-Undang Otonomi Daerah 1999 : Undang-Undang No. 22 Th. 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang No. 25 Th. 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah*, Kuraiko Pratama, Bandung.
- Vembrianto. 1977. *Pendidikan Sosial I*, Paramita, Yogyakarta.
- Wahyu M.S. 1991. *Psikologi Pendidikan*, Remaja Redoskarya, Bandung.
- Westra, Pariatra. 1981. *Ensiklopedi Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Whitezington. 1985. *Psikologi Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Widjaya A. W. 1986. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, Rajawali, Jakarta.
- Widjaja H.A.W. 1996. *Percontohan Otonomi Daerah di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Wilson Jees dan Heyel, Carol. 1987. *Handbook of Modern Office and Administrative Service*, Mc. Graw Hill Inc, New Jersey.

DAFTAR KUESIONER

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Pegawai

Di Kantor Dispenda Kota Pasuruan

I. IDENTITAS PENELITI

Nama : Indria Wahyuni
NIM : 990910201210
Jurusan/Prog. Studi : Ilmu Administrasi/Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan IV No.7 Pasuruan

II. PENGANTAR

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1), penulis diharuskan menyelesaikan skripsi. Dalam hal ini judul skripsi yang disusun oleh penulis adalah :

HUBUNGAN KEMAMPUAN PEGAWAI DENGAN EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS (Suatu Studi Tentang Hubungan Kemampuan Pegawai Dengan Efektifitas Penerimaan Pajak Daerah di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan)

Guna melengkapi data yang dibutuhkan, saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu terpenuhinya tujuan penelitian ini dengan mengisi daftar pertanyaan yang telah saya sediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Perlu Bapak/Ibu ketahui bahwa dalam penelitian ini tidak ada sangkut pautnya dengan tugas kedinasan Bapak/Ibu sekalian, melainkan hanya untuk kepentingan ilmiah. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi daftar kuesioer ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Indria Wahyuni

III. PETUNJUK PENGISIAN

Kuesioner ini terdiri atas dua bagian :

- a. Bagian A berisi identitas responden : untuk bagian ini anda cukup mengisi pada tempat yang tersedia.
- b. Bagian B berisi daftar pertanyaan : untuk menjawab bagian ini anda cukup memberikan tanda (X) pada jawaban yang anda pilih.

IV. ANGGKET RESPONDEN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. NIP :
5. Jabatan :

B. Daftar Pertanyaan

I. KEMAMPUAN PEGAWAI

PENDIDIKAN

1. Pendidikan formal terakhir apakah yang telah Bapak/Ibu tempuh selama ini (sampai tamat) ?
 - a. SD
 - b. SLTP/SLTA
 - c. PTN/PTS
2. Berapa kali Bapak/Ibu pernah mengikuti Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) yang sesuai dengan jenjang jabatan dan atau bidang tugas masing-masing selama bekerja di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan ?
 - a. Tidak Pernah
 - b. 1-2 kali
 - c. Lebih dari 2 kali
3. Berapa kali Bapak/Ibu pernah mengikuti kursus, seminar, lokakarya, penataran yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing selama bekerja di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan ?
 - a. Tidak Pernah
 - b. 1-2 kali
 - c. Lebih dari 2 kali

PENGALAMAN

4. Sudah berapa lamakah Bapak/Ibu bekerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan ?
 - a. 1-5 tahun
 - b. 6-10 tahun
 - c. Di atas 11 tahun
5. Sebelum bekerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan, apakah Bapak/Ibu pernah bekerja di dinas lain dengan bidang tugas hampir sama atau sama dengan bidang tugas yang seperti Bapak/Ibu tangani saat ini ?
 - a. Tidak Pernah
 - b. Pernah (1-5) tahun
 - c. Pernah di atas 6 tahun

II. EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS

KUALITAS KERJA

6. Apakah Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan masing-masing dapat memenuhi kriteria ketepatan sesuai dengan standar kerja yang berlaku ?
 - a. Tidak Pernah
 - b. Kadang-kadang
 - c. Selalu
7. Apakah Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan masing-masing dapat memenuhi kriteria kelengkapan sesuai dengan standar kerja yang berlaku ?
 - a. Tidak Pernah
 - b. Kadang-kadang
 - c. Selalu
8. Apakah Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan masing-masing dapat memenuhi kriteria kerapian sesuai dengan standar kerja yang berlaku ?
 - a. Tidak Pernah
 - b. Kadang-kadang
 - c. Selalu

KUANTITAS KERJA

9. Apakah bapak/Ibu dapat menyelesaikan banyaknya tugas atau pekerjaan masing-masing sesuai dengan target yang telah ditetapkan ?
 - a. Tidak Pernah
 - b. Kadang-kadang
 - c. Selalu

EFEKTIFITAS WAKTU

10. Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan masing-masing sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ?
a. Tidak Pernah b. Kadang-kadang c. Selalu
11. Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan ?
a. Tidak Pernah b. Kadang-kadang c. Selalu
12. Apakah Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan masing-masing dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya?
a. Tidak Pernah b. Kadang-kadang c. Selalu





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. (0331) 337818, 339385 Fax. (0331) 337818 Jember 68121
E-mail : lemlit_unej @ jember.telkom.net.id

Nomor : 132/J25.3.1/PL.5/2003
ampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

13 Pebruari 2003

Kepada : Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Pasuruan di -

PASURUAN.

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 0620/J25.1.2/PL.5/2003 tanggal 11 Pebruari 2003, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : INDRIA WAHYUNI / 99-1210
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Negara
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan IV No. 7 Pasuruan.
Judul Penelitian : Hubungan Kemampuan Pegawai Dengan Efektivitas Pelaksanaan Tugas (Suatu Studi Hubungan Kemampuan Pegawai Dengan Efektivitas Penerimaan Pajak Daerah Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan).
Lokasi : Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan
Lama Penelitian : 3 (tiga) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



a.n. Ketua,
Sekretaris

sc. agr. Didik Sulistyanto
NIP. 131 792 232

Surat Kepada Yth. :
dr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember
Mahasiswa ybs.
arsip.



PEMERINTAH KOTA PASURUAN
BADAN KESATUAN BANGSA
DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Jl. Pahlawan No.22 B Telepon 424019 Pasuruan 67126 Jatim

SURAT - KETERANGAN
UNTUK MELAKUKAN SURVE / RISET / PKL
NOMOR : 072/18/423.153/2003.

Membaca : Surat Departemen Pendidikan Nasional UNIVERSITAS JEMBER No. 132/J25.3.1/PL.5/2003 Tentang permohonan Ijin melaksanakan penelitian.

Mengingat : 1. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor : 3 Tahun 1972.
2. Surat Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor : 187/1972 Tanggal 17 Juli 1972.

Dengan ini menyatakan TIDAK KEBERATAN dilakukan Surve/Riset/PKL oleh :

Nama Penanggung jawab : INDRI& WAHYUNI /99-1210.

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan IV No.7 Pasuruan.

Thema Surve/Riset/PKL : Hubungan kemampuan pegawai dengan efektivitas - pelaksanaan tugas (Suatu studi hubungan kemampuan pegawai dengan efektivitas penerimaan pajak Daerah dikantor Dispenda Kota Pasuruan).

Tempat Surve/Riset/PKL : Kantor Dispenda Kota Pasuruan.

Lamanya Surve/Riset/PKL : 3 (tiga) Bulan dan terhitung mulai surat ijin di keluarkan.

Peserta / Pengikut : -

Dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan kegiatan Surve / Riset / PKL, yang bersangkutan diwajibkan melapor/konsultasi terlebih dahulu dengan Camat / Kepala Wilayah dan Kepolisian setempat serta Pimpinan Tempat Surve / Riset / PKL.
2. Tidak diperkenankan meniatkan kegiatan diluar tujuan Surve / Riset / PKL.
3. Dilarang mengikut-sertakan Peserta lain di luar Daftar Peserta/Pengikut yang ada.
4. Menstati ketentuan-ketentuan yang berlaku di Daerah Hukum setempat, dan menjaga tata-tertib dan kesopanan, serta menghindari pertanyaan-pertanyaan baik lisan maupun tulisan yang dapat menyinggung perasaan, atau menghina agama Bangsa dan Negara dari suatu golongan Penduduk.
5. Setelah melakukan Survey / Riset / PKL hendaknya melaporkan hasil pelaksanaan kegiatannya kepada Walikota Pasuruan, up Kepala BKB & LINMAS untuk bahan data pengamodangan Daerah.
6. Apabila Pemegang Surat Keterangan ini tidak dapat memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut diatas, maka Surat Keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Demikian agar yang berkepentingan maklum dan Pihak yang terkait memberikan bantuan seperlunya guna kelancarannya.



Pasuruan 18 Pebruari 2003.

ALABE DAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN LINMAS
KOTA PASURUAN

Dr. H. Sofi, Msi.
Pembina Utama Muda
NIP. 010 127 038.

TEMBUSAN : disampaikan kepada
Yth. 1. Walikota Pasuruan. (sebagai laporan)
2. DAN Dlm 0816 Pasuruan



PEMERINTAH KOTA PASURUAN
DINAS PENDAPATAN DAERAH

JALAN PAHLAWAN NO.22 TELP.(0343) 429555 PASURUAN

Surat Keterangan

Nomor : 970/423.101 / 2003

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : INDRIA WAHYUNI
NIM : 990900201210
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Universitas Jember)
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan IV No. 7 Pasuruan

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian/survey dengan judul HUBUNGAN KEMAMPUAN PEGAWAI DENGAN EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS (Suatu Studi Tentang Hubungan Kemampuan Pegawai Dengan Efektifitas Penerimaan Pajak Daerah di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pasuruan) terhitung mulai bulan Februari sampai dengan April 2003.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Pasuruan, 3 April 2003

KEPALA DINAS PENDAPATAN DAERAH



PASURUAN

Betty Pramindari, MM

Pembina Tingkat I

Tabel P. Tabel Harga-harga Kritis r_s , Koefisien Korelasi Ranking Spearman*)

N	Tingkat Signifikansi (tes satu-sisi)	
	.05	.01
4	1.000	
5	.900	1.000
6	.829	.943
7	.714	.893
8	.643	.833
9	.600	.783
10	.564	.740
12	.506	.712
14	.456	.645
16	.425	.601
18	.399	.564
20	.377	.534
22	.359	.508
24	.343	.485
26	.329	.465
28	.317	.448
30	.306	.432

*) Disadur dari Olds, E.G 1938. *Distributions of Sums of squares of rank differences for small numbers of individuals*. Ann. Math. Statist, 9, 133 – 148, dan dari Olds, E.G, 1949 *The 5% significance levels for sum of squares of rank differences and a correction*. Ann. Math. Statist, 20, 117 – 118, dengan izin penulis dan penerbit.

Tabel B. Tabel Harga-harga Kritis $t^*)$

df	Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.684	2.031	2.423	2.704	3.551
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	1.282	1.645	1.960	2.320	2.576	3.291

^{*)} Tabel B diringkaskan dari Tabel III dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical, research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin dari para penulis dan penerbit.

