

**PENGARUH KEMAMPUAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
DI KANTOR DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN PASURUAN**

S K R I P S I



Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelara Sarjana Strata Satu (S-1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Asal	Hadiah	Klass
Terima	Pembelian	352,005 /
No. Incuk :	Tgl. 17 JUN 2003	WID
	SRS	P

Oleh :

Wahyuni Widowati

NIM 980910201074

Pembimbing

Drs. Abdul Kholiq Azhari, Msi

Dra. Hj. Asih Murwati

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2003

MOTTO

"Dan Dia (Allah) akan memberikan (membukakan) jalan keluar bagi kesempitannya (kesulitannya)".

(Sabda Rosulullah)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan".

(Q.S Alam Nasyrh:6)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh syukur dan keikhlasan hati, kupersembahkan skripsi ini kepada :

- Ayahanda Nawawi yang kuhormati, atas segala pengorbanannya dan doanya dan Almarhum Ibunda Sulastri yang telah memberikan kasih sayangnya, semoga arwahnya tenang dan diterima disisi – Nya. Amiin;
- Almamaterku tercinta

PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan di depan panitia penguji skripsi
Guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu(S1)
Jurusan Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Hari : Rabu
Tanggal : 7 Mei 2003
Jam : 08.00 – selesai

Panitia Penguji

Ketua



Dra. Inti Wasiati, MM

NIP. 130 808 982

Sekretaris

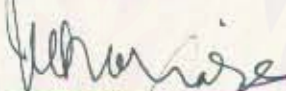


Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si

NIP.131 832 305

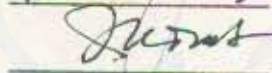
Anggota Penguji:

1.Dra. Inti Wasiati, MM



(Ketua)

2.Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si



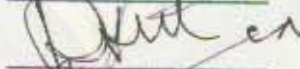
(Pembimbing I)

3. Dra. Hj. Asih Murwati



(Pembimbing II)

4. Drs. R. K. Widjadi, SU



(Anggota)

5. Drs. H. Budiyo, M.Si



(Anggota)

Mengetahui:

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember
Dekan,



Drs. H. Moch. Toerki

NIP. 130 524 832

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, serta ridho-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul "PENGARUH KEMAMPUAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN PASURUAN" ini dapat terselesaikan. Penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulisan ini dapat terselesaikan dengan adanya bantuan dari semua pihak. Maka sudah selayaknya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Drs. H. Moch Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember,
2. Bapak Drs. Ardiyanto, Msi, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Polotik Universitas Jember,
3. Bapak Drs. H. Budiyo, Msi, selaku Ketua Progam Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember,
4. Bapak Drs. Abdul Kholiq Azhari, Msi, selaku Dosen Pembimbing I, yang dengan kesabaran dan ketelatenannya telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan,
5. Ibu Dra. Hj. Asih Murwati, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan,
6. Ibu Dra. Inti Wasiati, MM, selaku Dosen Wali penulis,
7. Bapak Drs. Rachmat KW, selaku KaBag Tata Usaha dan Ibu Dra Etty Hildawati selaku sub bagian umum beserta staf yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis untuk

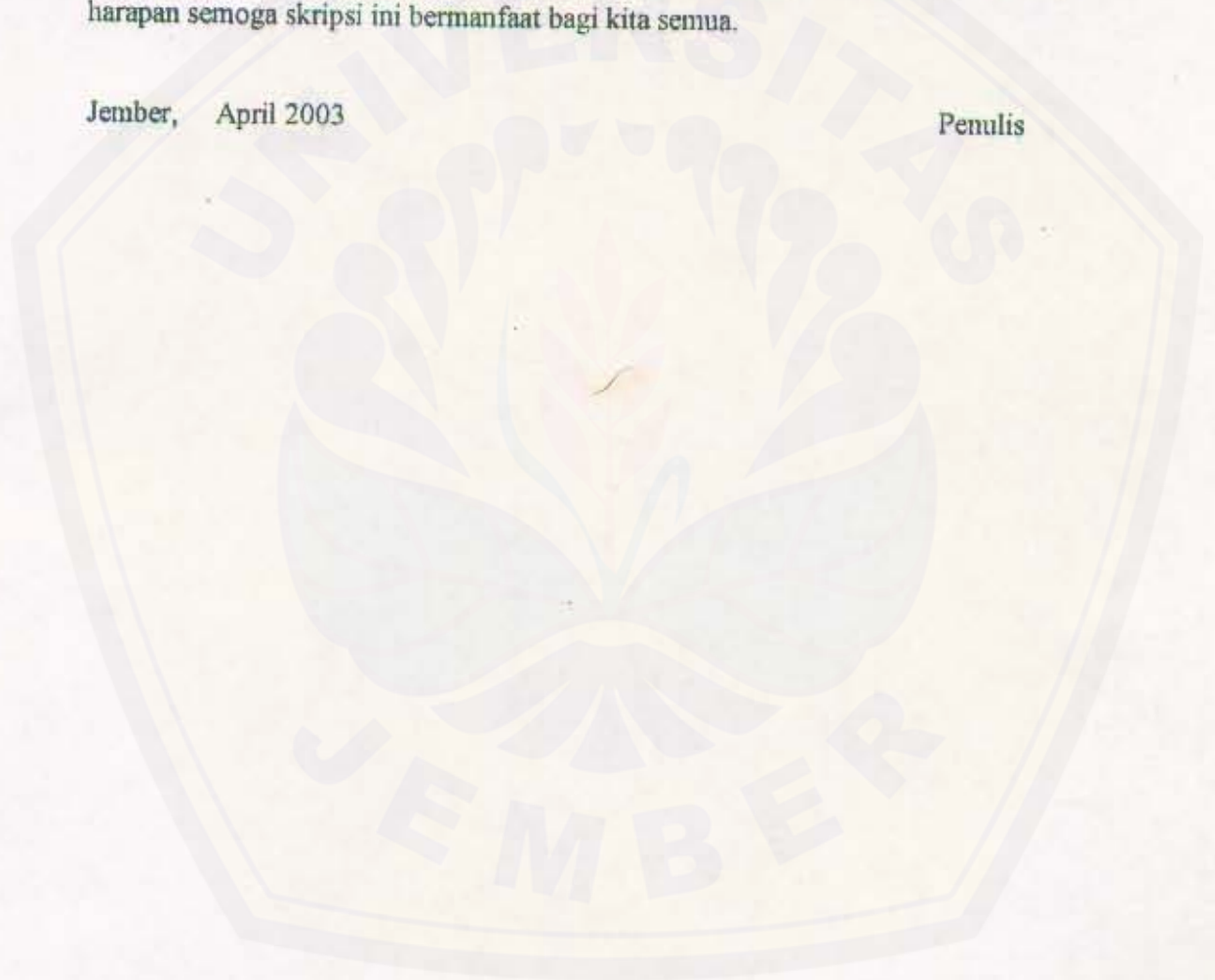
mendapatkan data-data yang diperlukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan,

8. Teman seangkatanku AN – 98 terutama Heny (Nganjuk), jangan lupa persahabatan kita dalam suka maupun duka dan Dina (Jember), atas bantuannya dalam menyusun skripsi ini sampai selesai,
9. Teman dari AN – 99 yaitu fandy dan Diana, atas motivasinya dan berkat kerja keras kita ternyata ada hasilnya,
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semuanya. Akhirnya, teriring harapan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Jember, April 2003

Penulis



DAFTAR ISI

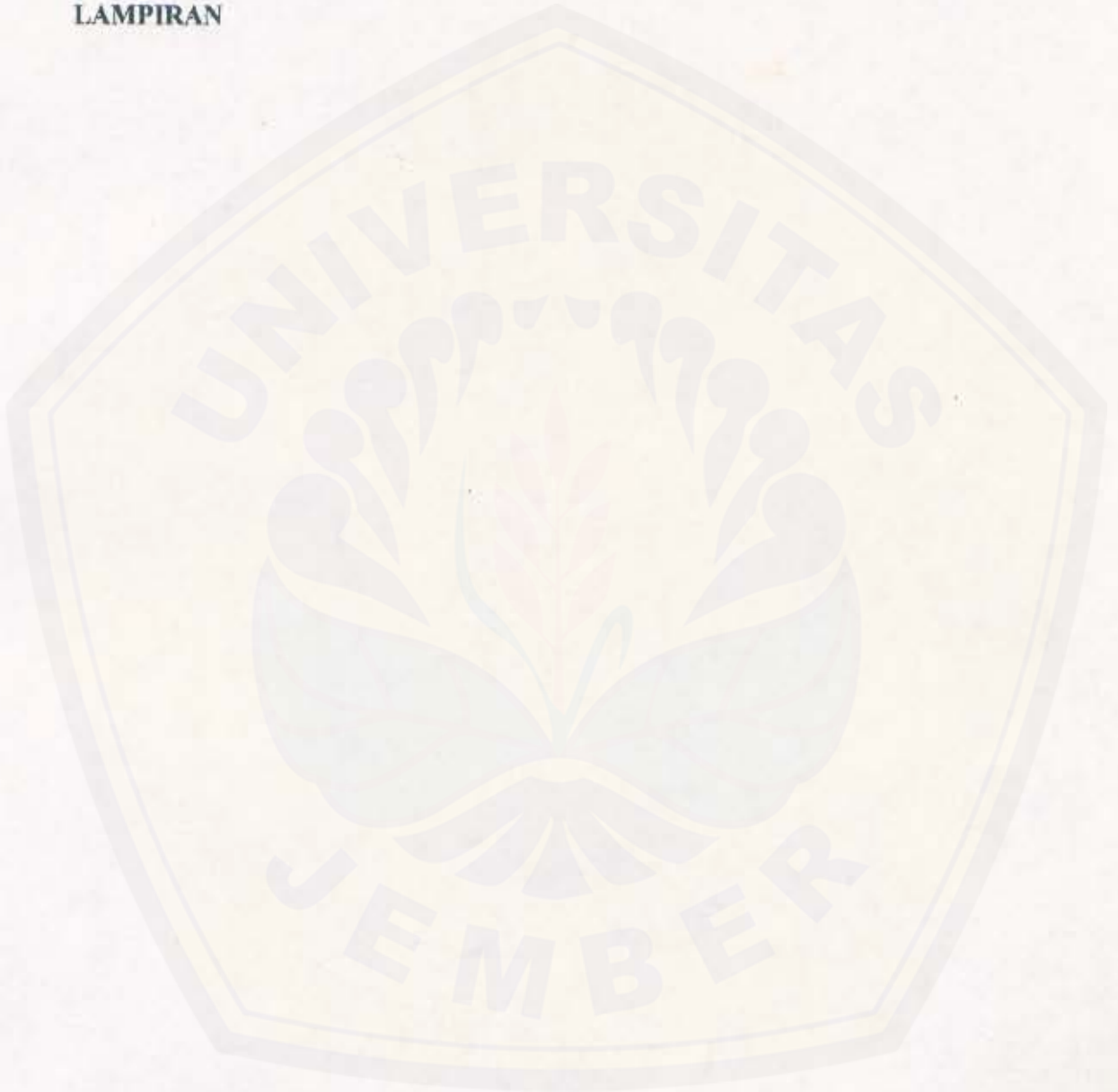
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Kegunaan Penelitian	11
1.4 Kerangka Teori	11
1.4.1 Konsep Kemampuan Pegawai	14
A. Pengetahuan	15
B. Ketrampilan	16
1.4.2 Konsep Produktivitas Kerja	16
A. Efisiensi Kerja	19
B. Efektivitas Kerja	19
1.5 Hipotesis	20
1.6 Model Penelitian	21
1.7 Definisi Operasional	21
1.7.1 Operasional Variabel Kemampuan Pegawai	22

1.7.2 Operasional Variabel Produktivitas Kerja	22
1.8 Metode Penelitian	24
1.8.1 Tipe Penelitian	26
1.8.2 Metode Penentuan Sampel	25
1.8.3 Metode Pengumpulan Data	27
1.8.5 Metode Analisa Data	29
II. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	32
2.1 Pengantar	32
2.2 Kedudukan, Tugas Pokok Dan Fungsi	32
2.2.1 Kedudukan	32
2.2.2 Tugas Pokok	32
2.2.3 Fungsi	32
2.3 Susunan Organisasi	33
2.4 Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah kabupaten Pasuruan	34
2.5 Penjelasan susunan organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupa ten Pasuruan	35
2.6 Keadaan dan Komposisi pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabu paten Pasuruan	40
Bagan susunan organisasi	45
III. PENYAJIAN DATA PENELITIAN	46
3.1 Pengantar	46
3.2 Variabel bebas (x) kemampuan pegawai	46
3.2.1 Pengetahuan	46
3.2.2 Ketrampilan	48
3.3 Variabel terikat (y) Produktivitas kerja	52
3.3.1 Efisiensi kerja	52
3.3.2 Efektivitas kerja	54
IV. ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA	59
4.1 Pengantar	59
4.2 Analisis Deskriptif	59
4.3 Analisis korelasi	61

4.4 Interpretasi data	66
V. KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

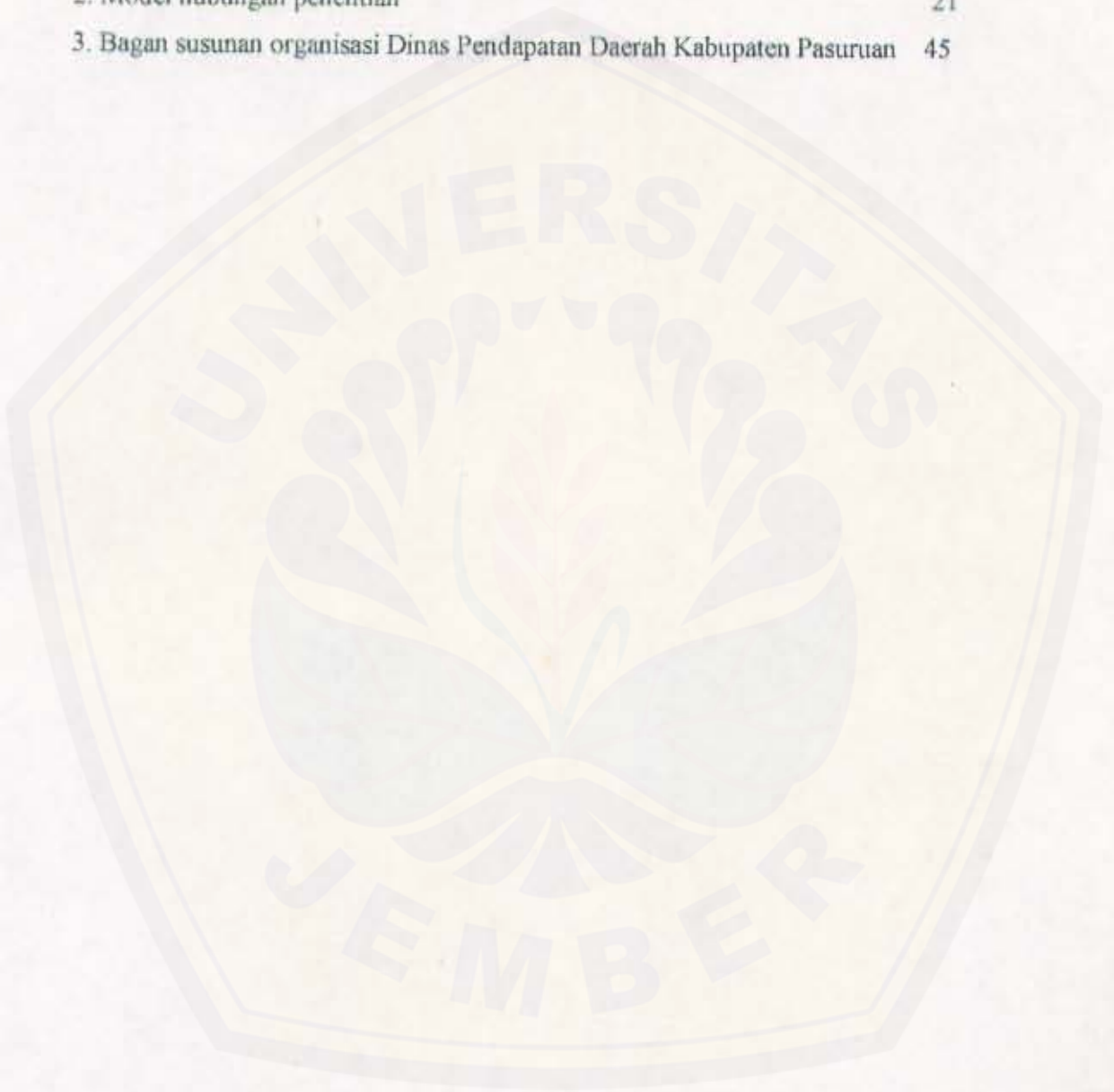
	Halaman
Tabel 1. Target dan realisasi pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2002	5
Tabel 2. Data pengambilan sampel secara proporsional random sampling	27
Tabel 3. Data pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan berdasarkan Pendidikan Formal	40
Tabel 4. Data pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan berdasarkan Golongan	41
Tabel 5. Data pegawai berdasarkan Bagian	41
Tabel 6. Data pegawai berdasarkan Pendidikan Non Formal	41
Tabel 7. Rencana dan Realisasi progam/kegiatan di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan	42
Tabel 8. Data total skor jawaban responden untuk indikator pengetahuan	47
Tabel 9. Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator pengetahuan	48
Tabel 10. Data total skor jawaban responden untuk indikator ketrampilan	49
Tabel 11. Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator ketrampilan	50
Tabel 12. Data total skor jawaban responden untuk variabel x yaitu kemampuan pegawai	51
Tabel 13. Frekuensi kategori jawaban responden untuk variabel kemampuan pegawai	52
Tabel 14. Data total skor jawaban responden untuk indikator efisiensi kerja	53
Tabel 15. Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator efisiensi kerja	54
Tabel 16. Data total skor jawaban responden untuk indikator efektivitas kerja	55
Tabel 17. Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator efektivitas kerja	56

Tabel 18. Data total skor jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja	57
Tabel 19. Frekuensi kategori jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja	58
Tabel 20. Prosentase jawaban responden tentang kemampuan pegawai	60
Tabel 21. Prosentase jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja	61
Tabel 22. Tabel kerja variabel x dan variabel y	63



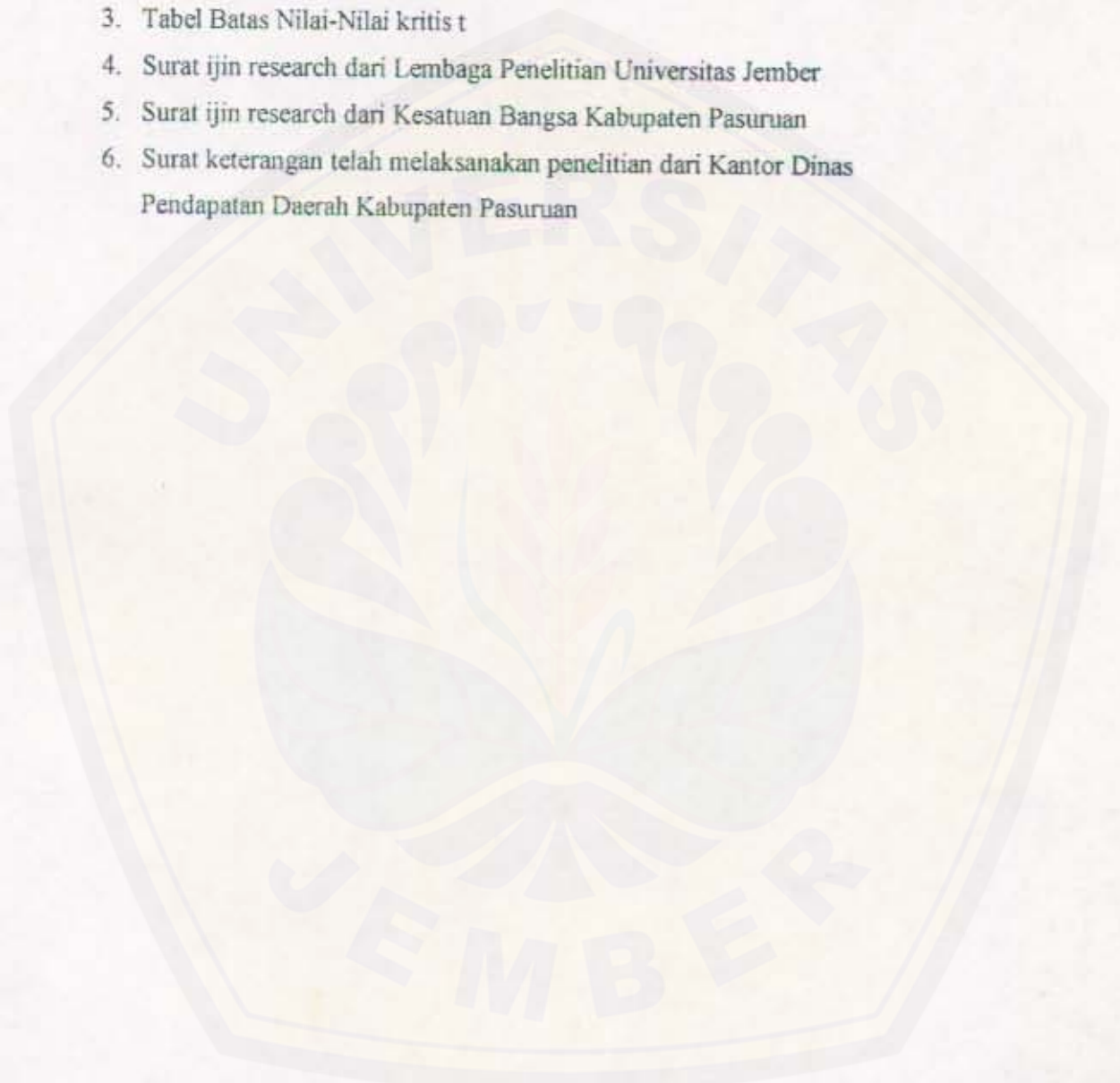
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Bagan model perilaku organisasi dalam perspektif Stephen P. Robbins	13
2. Model hubungan penelitian	21
3. Bagan susunan organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan	45



DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar kuesioner
2. Tabel nilai r untuk Spearman
3. Tabel Batas Nilai-Nilai kritis t
4. Surat ijin research dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
5. Surat ijin research dari Kesatuan Bangsa Kabupaten Pasuruan
6. Surat keterangan telah melaksanakan penelitian dari Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari produktivitas kerjanya. Karena produktivitas kerja mencerminkan hasil kerja dari suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain suatu organisasi dikatakan produktif apabila organisasi itu sudah melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Produktif tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung dari manusianya karena manusia inilah yang akan menggerakkan dan mengatur semua aktivitas dalam suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh **Nawawi dan Martini** (1990:106) bahwa: "pangkal tinggi rendahnya produktivitas adalah manusia karena manusialah yang mengatur penggunaan sumber-sumber kerja berupa pikiran, tenaga jasmani, waktu, ruangan dan material atau bahan baku".

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa untuk mencapai tujuan, maka manusia dalam hal ini pegawai harus bekerja secara produktif artinya bekerja secara berdaya guna, berhasil guna, berkualitas tinggi serta sadar akan tanggung jawabnya sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

Pentingnya produktivitas telah menjadi perhatian Internasional terlihat dari bahwa sekarang ini ada sekitar 30 perhimpunan federasi dan Lembaga Internasional, 20 organisasi pemerintah Internasional dan lebih dari 40 organisasi maupun lembaga regional yang secara langsung maupun tidak langsung menangani peningkatan produktivitas, seperti ILO, UNIDO, UECD, European association of Nasional productivity centres (kantor pusatnya di Brussel), Asean Productivity Organisation (kantor pusatnya di Tokyo) yang menangani beberapa kegiatan yang berguna bagi peningkatan produktivitas diantara negara-negara anggotanya serta membantu pemerintah melaksanakan kebijaksanaan peningkatan produktivitas. Perhimpunan regional lainnya adalah Asian productivity Organisation (APO) yang berperan penting untuk pengembangan produktivitas di negara kawasan asean. (**Mochdarsyah**, 2000:99)



Menurut laporan Beri S.A sebuah lembaga penelitian menyebutkan bahwa dari 42 negara, tenaga kerja Singapura sebagai yang paling produktif, disusul Swiss, Taiwan, Jepang dan Korea Selatan. Dari kelompok Asean, Filipina menduduki urutan ke 8, Malaysia ke 13 (dibandingkan dengan Amerika Serikat yang menduduki urutan ke 14). Selanjutnya Muangthai menduduki urutan ke 30 dan Indonesia menduduki urutan ke 29. Sedang negara sahabat seperti India menduduki tempat ke 32, Pakistan ke 39. (Kusriyanto, 1991:4)

Menurut laporan diatas menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia menduduki peringkat ke 29 dari 42 negara. Hal ini berarti bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia masih belum optimal.

Pendapat diatas juga didukung oleh laporan Bank Dunia 1995 yang menunjukkan bahwa tingkat produktivitas sumber daya aparatur Indonesia masih belum optimal, sedangkan tantangan dan tuntutan abad 21 menghendaki kualitas sumber daya manusia dan produktivitas. Kenyataan bahwa kualitas sumber daya aparatur Indonesia masih mempunyai tingkat produktivitas yang belum memuaskan terungkap dalam *Symposium on Productivity Enhancement in Civil Services in Asia* pada tahun 1995 (Manajemen Pembangunan, No21/V/97)

Masih belum optimalnya produktivitas kerja di Indonesia karena masih dijumpainya kerja yang bermalasan atau korupsi jam kerja dari yang semestinya sehingga menghambat terwujudnya produktivitas kerja. Banyak kejadian disekitar kita betapa pemanfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling dasar dari produktivitas kerja banyak diabaikan, dan bahkan secara sengaja dilanggar. Sikap seperti ini tidak akan menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif pada semua pegawai yang ada. Hal ini dicontohkan oleh Mochdarsyah (2000:2)

Misalnya, terlihat bahwa sekitar 25 % dari pekerja baik ditingkat atas, menengah maupun lapisan pekerja bawahan benar-benar bekerja keras dengan memanfaatkan semua waktu kerja yang ada. Ada diantara mereka yang terpaksa harus bekerja lembur karena mengejar batas waktu penyelesaian kerja. Sementara itu, ditempat yang sama didapati 75% pekerja yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, bahkan cenderung untuk mengurangi jam kerja. Banyak diantara para pekerja atau pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk mengobrol, menelepon

keluarga atau teman ataupun izin keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak mempunyai kaitan sama sekali dengan tugas pekerjaannya.

Dari uraian diatas maka perlu adanya untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai karena tuntutan dan tantangan abad 21 menuntut agar pegawai dapat bekerja lebih produktif. Produktivitas kerja dapat tercapai apabila pegawai memiliki etos kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan tugas pokok secara efektif dan efisien. Mengenai pengertian produktivitas, **Sedarmayanti** (2001:58) memberikan penjelasan sebagai berikut:

Pengertian produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektifitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa produktivitas pegawai negeri akan tercapai bila pegawai tersebut dapat bekerja secara maksimal dalam arti dapat mencapai target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu serta senantiasa memperhatikan masukan dengan realisasi penggunaan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan kata lain pegawai tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini mengambil tempat di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan sebagai lokasi penelitian karena produktivitas di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan memegang peranan penting karena lembaga ini memegang peranan penting dalam menggali pendapatan asli daerah (PAD) untuk membiayai pelaksanaan pembangunan daerah dalam rangka penerapan otonomi daerah sesuai dengan UU No 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan UU No 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah yang berpengaruh terhadap perubahan aturan dan administrasi pengelolaan pendapatan daerah dan pengeluaran daerah yang pada akhirnya berpengaruh pada kemandirian daerah dalam menjalankan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini berarti Dinas Pendapatan Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam menggali potensi pendapatan daerahnya.

Adapun sumber-sumber pendapatan daerah berdasarkan ketentuan UU No 22 Tahun 1999 pasal 79 adalah sebagai berikut:

1. Pendapatan Asli Daerah (PAD) terdiri atas: (i) hasil pajak daerah, (ii) hasil retribusi daerah, (iii) hasil perusahaan milik daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, (iv) lain-lain pendapatan asli daerah yang sah
2. Dana perimbangan yang terdiri atas: (i) bagian daerah dari penerimaan pajak bumi dan bangunan, bea perolehan hak atas tanah dan bangunan, penerimaan dari sumber daya alam dengan persentasi tertentu, (ii) dana alokasi umum, (iii) dana alokasi khusus
3. Pinjaman daerah
4. lain-lain pendapatan daerah yang sah

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa untuk menggali sumber-sumber pendapatan guna meningkatkan pendapatan daerah dalam rangka otonomi daerah maka para pegawai dituntut untuk menjadi pegawai yang produktif, artinya dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Bekerja efektif dalam arti bekerja secara maksimal berkaitan dengan kualitas, kuantitas, maupun waktu dan bekerja secara efisien artinya memperhitungkan jumlah masukan dengan realisasi penggunaannya. Untuk melihat produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan dapat tercermin dari kinerja atau prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Sebagaimana dikemukakan didepan bahwa produktivitas kerja pegawai mencerminkan kinerja atau hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dengan kata lain produktivitas kerja pegawai untuk mengukur kinerja atau prestasi kerja pegawai yang menyangkut efektivitas dan efisiensi. Hal itu sesuai dengan pendapat Robbins (1996:24) tentang pengertian produktivitas : "adalah suatu ukuran kinerja yang mencakup keefektifan dan efisiensi".

Prestasi kerja atau kinerja yang dicapai oleh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan berdasarkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

(DP3) pada tahun 2002 rata-rata mencapai 45,28% (sumber : bagian Kepegawaian Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan masih belum optimal karena tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan (100%).

Masih rendahnya atau belum optimalnya prestasi kerja atau kinerja pegawai akan berpengaruh pada perolehan pendapatan yang berhasil dikumpulkan oleh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. Karena produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan juga berkaitan dengan bagaimana meningkatkan pendapatan daerah dengan menggali potensi-potensi daerah. Produktivitas kerja yang dicapai oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan tercermin dari realisasi pendapatan daerah yang berhasil diperoleh oleh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. Adapun pendapatan yang diperoleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2002 disajikan dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

No	Uraian	Target	Realisasi	Persen
1	Pajak Daerah	21,960,106,239	22,076,316,875	101
2	Retribusi Daerah	10,166,480,000	10,338,144,235	102
3	Lain-lain pendapatan yang sah	18,252,813,700	18,232,133,962,05	100
4	Bagi Hasil Pajak	29,925,829,000	30,256,175,632	101
5	Bagi Hasil Bukan Pajak	1,642,070,590	1,328,328,799,80	81
6	Penerimaan Dari Propinsi	10,656,368,000	11,332,138,202	106

Sumber : LAKIP Dispenda Tahun 2002

Dari tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa pendapatan daerah yang diperoleh oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan untuk tahun anggaran 2002 dikatakan masih belum optimal. Hal ini dapat diketahui dari total rata-rata realisasi pendapatan sebesar 98,5%. Penerimaan pendapatan daerah dikatakan

optimal apabila telah mencapai target yang ditentukan (100%). Jadi apabila kurang dari 100% atau lebih dari 100% dikatakan tidak optimal.

Masih belum optimalnya penerimaan pendapatan daerah karena pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan masih belum bisa menentukan atau memperkirakan target penerimaan pendapatan sesuai dengan yang ada dilapangan. Hal ini terlihat dari realisasi penerimaan pendapatan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan sehingga menghasilkan persen yang lebih besar atau kurang dari 100%. Karena belum bisa menentukan target secara pasti sehingga pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan belum bisa melaksanakan intensifikasi dan ekstensifikasi secara optimal sesuai dengan misi dari Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan.

Adapun misi dari Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan adalah melakukan upaya-upaya intensifikasi dan ekstensifikasi terhadap pemungutan pajak dan retribusi daerah, pendapatan lain-lain serta bagi hasil pajak dan bagi hasil bukan pajak. Intensifikasi maksudnya menggali pendapatan dari dalam ditempuh dengan mengintensifkan perolehan sumber pendapatan yang sudah ada. Sedangkan ekstensifikasi maksudnya menggali pendapatan dari luar ditempuh dengan cara mencari dan menggali sumber-sumber pendapatan baru secara optimal.

Adapun upaya-upaya yang sudah dilakukan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan dalam meningkatkan pendapatan daerah adalah melakukan koordinasi dengan instansi lain penghasil pendapatan, melakukan penyuluhan pajak dan retribusi daerah, memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia atau pegawai serta menambah jumlah sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung dan mempercepat pelaksanaan tugas pekerjaan.

Selain upaya-upaya yang sudah dilakukan diatas, salah satu faktor yang memegang peranan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam meningkatkan pendapatan daerah dan dalam mengoperasionalkan semua kegiatan atau progam kerja adalah kemampuan para pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. Karena dengan kemampuan itu, seorang

pegawai dapat menggali sumber-sumber pendapatan daerah dan mengoperasionalkan segala tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga dengan kemampuan yang ada dalam diri pegawai, diharapkan seorang pegawai dapat bekerja secara produktif.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seperti yang diungkapkan oleh **Gomes** (2001:160) meliputi:

1. keahlian (skill)
2. pengetahuan (knowledge)
3. kemampuan (ability)
4. sikap (attitude)
5. perilaku (behavior)

Sedangkan menurut **Mochdarsyah** (2000:3) faktor pendukung produktivitas meliputi:

1. Kemauan yang tinggi
2. kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja
3. lingkungan kerja yang nyaman
4. penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum
5. jaminan sosial yang memadai
6. kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis

Hidayat (1986:90) mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Indonesia antara lain berupa dua kelompok variabel:

1. Variabel eksternal adalah variabel yang berasal dari luar tenaga kerja dimana variabel itu dapat diperoleh dari pimpinan atau manajer dan organisasi atau perusahaan tempat tenaga kerja itu bekerja, meliputi: fasilitas kerja, teknologi, kontrol, praktek manajemen, sistem imbalan, motivasi dan gaya kepemimpinan.
2. Variabel internal adalah variabel yang berasal dari dalam diri individu terutama dari tenaga kerja itu sendiri yang dominan karena mampu meningkatkan kualitas dirinya dan mampu mengubah sikapnya terhadap pekerjaan yang meliputi kemampuan, ketrampilan, pendidikan dan latihan, kepuasan

Dari beberapa pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas seorang pegawai/pekerja, penulis memfokuskan pada kemampuan pegawai karena kemampuan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Pentingnya kemampuan pegawai sebagaimana yang dikemukakan oleh **Kaho** (1997:80) bahwa "kemampuan para pegawai sebagai unsur aparatur pemerintah merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan suatu urusan dilingkungan/unit kerjanya".

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa kemampuan merupakan persyaratan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena dengan kemampuan itu akan memudahkan seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas pekerjaannya. Tanpa adanya kemampuan, kemungkinan besar pegawai itu akan mengalami kegagalan dalam menyelesaikan setiap tugas pekerjaan. Dimana kemampuan itu menunjukkan kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh **Robbins** (1996:82) bahwa: "kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan".

Pada dasarnya suatu organisasi mengharapkan pegawai yang memiliki kemampuan, sehingga bisa mencapai hasil kerja yang optimal, karena dengan kemampuan yang memadai diharapkan setiap pegawai bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien guna mencapai produktivitas.

Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan sebagai salah satu organisasi publik yang memiliki tugas membantu Bupati dalam menggali sumber-sumber pendapatan daerah guna melaksanakan pembangunan daerah serta melaksanakan sebagian urusan yang diserahkan oleh Bupati dan melakukan koordinator pada instansi penghasil pendapatan sesuai dengan keputusan Bupati Pasuruan No 12 Tahun 2001 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan.

Tugas tersebut tidak akan begitu saja mudah dilaksanakan, sehingga diperlukan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien karena baik

buruknya pelaksanaan tugas Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan sangat tergantung pada kinerja pegawainya.

Mengingat pentingnya keberadaan pegawai bagi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya terutama mengenai kemampuan pegawai. Hal ini dikemukakan oleh Mitchell (1984:450) bahwa: "seorang pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan pekerjaan yang baik".

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kemampuan seseorang akan pekerjaannya maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan diharapkan pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja akan tercapai.

Dari berbagai uraian diatas terlihat bahwa produktivitas yang menyangkut efisiensi dan efektivitas diantaranya dipengaruhi oleh variabel kelompok, organisasi dan individu yang salah satu faktornya adalah kemampuan pegawai. Hal ini tidak berarti penulis mengabaikan atau menafikkan variabel yang lain karena kemampuan antara orang-orang berbeda yang akan mempengaruhi variabel kelompok dan organisasi. Berdasarkan dari sinilah penulis tertarik untuk meneliti "Pengaruh Kemampuan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan".

1.2 Perumusan masalah.

Pada hakekatnya suatu penelitian yang dilakukan oleh manusia didasarkan atas adanya suatu masalah, yang sekaligus merupakan suatu tantangan dan harus dipecahkan. Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian merupakan langkah awal yang harus dipahami oleh peneliti.

Sedangkan pengertian masalah menurut Sugiyono (2001:35) adalah "penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi". Dalam melaksanakan penelitian, masalah harus dirumuskan dengan jelas sehingga dapat dijadikan pedoman kerja atau dasar penentuan penelitian. Pada dasarnya

hasil penelitian nanti digunakan untuk menjelaskan fenomena berdasarkan data yang terkumpul.

Berdasarkan hal tersebut maka bentuk masalah dapat dikelompokkan menurut tingkat eksplanasinya menjadi tiga bentuk yaitu:

- a. Permasalahan deskriptif adalah suatu permasalahan yang berkenaan dengan variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.
- b. Permasalahan komparatif adalah suatu permasalahan penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan suatu variabel pada dua sampel atau lebih.
- c. Permasalahan asosiatif adalah suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Permasalahan asosiatif ada tiga yaitu hubungan simetris, hubungan kausal dan hubungan interaktif.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan bentuk permasalahan sebagaimana yang dijelaskan diatas, maka bentuk permasalahan dalam penelitian ini adalah permasalahan asosiatif yang kausal dengan rumusan sebagai berikut:

"Apakah ada pengaruh antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan ?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pasti mempunyai tujuan. Tujuan penelitian dapat digunakan sebagai arah agar apa yang di kehendaki sesuai dengan kenyataan yang ada. Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

- a. untuk mendeskripsikan tingkat kemampuan pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan
- b. untuk mendeskripsikan tingkat produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

- c. untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dalam hal ini kegunaan yang bisa diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. diharapkan dapat memberikan input yang positif bagi kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan
- b. dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan dan cakrawala berfikir serta pengalaman berharga bagi penulis
- c. sebagai tambahan referensi dan informasi bagi kalangan akademis

1.4 Kerangka Teori

Dalam suatu penelitian ilmiah diperlukan suatu pedoman atau pegangan yaitu konsepsi dasar. Konsepsi dasar ini merupakan suatu landasan teori yang akan dipakai untuk menentukan langkah-langkah penelitian. Seluruh kegiatan penelitian haruslah merupakan suatu kerangka pemikiran yang utuh, untuk itu diperlukan konsepsi dasar atau teori yang berfungsi sebagai landasan pemikiran bagi peneliti, sehingga ditemukan jalan pemecahan terhadap suatu permasalahan.

Pengertian konsepsi dasar menurut **Supranoto** (1977:30) adalah:

Konsepsi dasar adalah pandangan yang terdiri dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atau suatu pemecahan dari suatu permasalahan yang perlu diselidiki tujuannya untuk mempermudah suatu pemikiran dengan jalan menggolongkan sejumlah peristiwa.

Konsepsi dasar merupakan uraian yang menjelaskan variabel dan hubungan variabel yang telah dinyatakan dalam perumusan masalah berdasarkan teori yang ada. Sedangkan pengertian teori menurut **Kerlinger** (dalam Singarimbun dan Effendi, 1989:37) sebagai berikut: "Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan proposisi untuk merangkai suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep".

Selanjutnya, untuk mengetahui gambaran umum mengenai kemampuan pegawai dan produktivitas, perlu diketahui terlebih dahulu disiplin ilmu yang mengkaji masalah kemampuan dan produktivitas. Menurut **Robbins** (1996:22), kemampuan merupakan kajian dari ilmu psikologi yang menjadi sumbangan berharga bagi studi ilmu perilaku organisasi.

Mengenai perilaku organisasi itu sendiri, **Robbins** (1996:9) mengatakan bahwa:

Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi

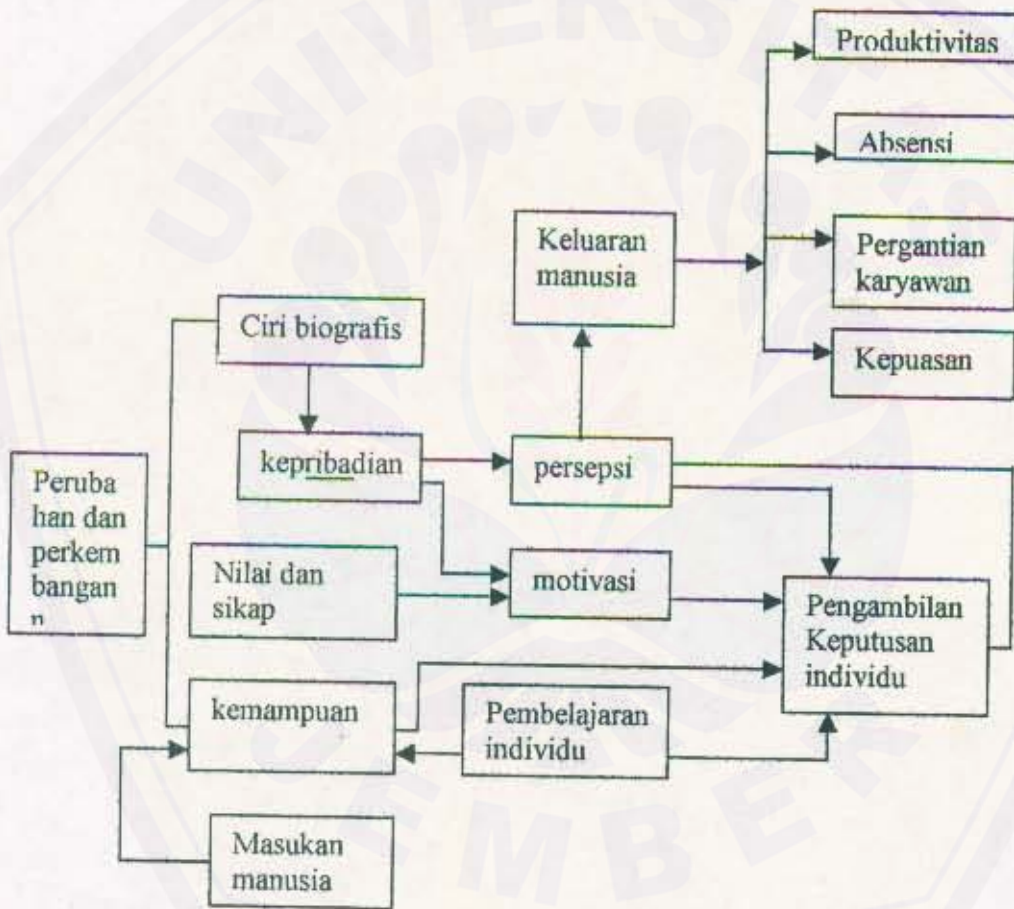
Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa dalam studi perilaku organisasi terdapat tiga tingkat analisis, yaitu tingkat individual, tingkat kelompok dan tingkat organisasi. Sedangkan variabel yang dibahas dalam perilaku organisasi menurut **Robbins** (1996) adalah variabel bergantung (*dependent variables*) dan variabel bebas (*independent variables*).

Variabel bergantung merupakan respons yang dipengaruhi oleh suatu variabel bebas. Variabel bergantung yang utama dalam perilaku organisasi adalah produktivitas, kemangkiran, tingkat keluarnya karyawan dan kepuasan. Sedangkan variabel bebas adalah sebab yang diandaikan sebelumnya dari suatu perubahan dari variabel bergantung. **Robbins** (1996:26) berpendapat bahwa variabel bebas merupakan determinan (*penentu*) utama dari produktivitas, kemangkiran, tingkat keluarnya karyawan dan kepuasan kerja. Variabel bebas pada perilaku organisasi dianalisis dari tiga tingkat analisis yaitu variabel tingkat individual, variabel tingkat kelompok dan variabel tingkat sistem organisasi. Variabel tingkat individual meliputi ciri biografis, kepribadian, nilai dan sikap, kemampuan, persepsi, motivasi, pembelajaran individu dan pengambilan keputusan individu. Variabel tingkat kelompok meliputi komunikasi, gaya kepemimpinan, kekuasaan dan politik serta konflik. Sedangkan variabel tingkat sistem organisasi meliputi budaya organisasi, struktur dan desain organisasi, teknologi dan kebijakan.

Dari tiga analisis variabel bebas diatas, kemampuan terdapat pada tingkat individu. Sebagai variabel bebas kemampuan merupakan penentu dari variabel bergantung (yang berupa keluaran manusia) salah satunya adalah produktivitas..

Lebih lanjut penulis uraikan tentang kemampuan (tingkat individu) dan produktivitas kerja dalam perspektif teori yang dikemukakan oleh **Stephen P Robbins** (1996:28). **Robbins** menjelaskan pengaruh kemampuan terhadap produktivitas dengan menggambarkan dalam suatu model perilaku organisasi, sebagai berikut:

Model perilaku organisasi dalam perspektif **Stephen P Robbins**



Sumber : Robbins (1996:28, Jakarta, Prenhallindo)

Dalam pandangan model perilaku organisasi tersebut terdapat delapan variabel yang mempengaruhi keluaran setelah adanya input (masukan manusia).

Delapan variabel tersebut adalah: kemampuan, nilai dan sikap, kepribadian, ciri biografis, persepsi, motivasi, pembelajaran individu, pengambilan keputusan individu. Peranan kedelapan variabel tersebut dalam model perilaku organisasi adalah dalam lingkup atau tingkat individual. Hal ini berarti bahwa masing-masing variabel ini dalam prosesnya hanya berada didalam diri orang perorang, sehingga setiap orang yang ada tidaklah mempunyai kesamaan keterkaitan dengan masing-masing variabel.

Ciri biografis berhubungan dengan kepribadian. Kepribadian disini mempunyai dua hubungan yaitu pada persepsi dan motivasi. Selain berhubungan dengan kepribadian, motivasi juga berhubungan dengan sikap dan nilai. Sedangkan kemampuan, motivasi, persepsi dan pembelajaran individu semuanya bermuara pada pengambilan keputusan individu. Dari pengambilan keputusan individu berhubungan dengan keluaran yaitu meliputi produktivitas, absensi, pergantian karyawan dan kepuasan.

Masing-masing keluaran yang ada berdiri sendiri artinya, keluaran yang satu tidak menyebabkan atau mempengaruhi keluaran yang lainnya. Hal ini terlihat dari arah anak panah yang tidak menunjukkan adanya hubungan timbal balik. Dengan demikian, dari model perilaku organisasi diatas dapat dinyatakan bahwa kemampuan memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Tetapi penulis juga tidak dapat mengesampingkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas seperti ciri biografis, kepribadian, nilai dan sikap, persepsi, motivasi, pembelajaran individu dan pengambilan keputusan individu karena semua variabel tersebut berhubungan dengan adanya kemampuan dan juga mempengaruhi produktivitas. Tetapi dalam penulisan ini penulis lebih memfokuskan pada pengaruh kemampuan terhadap produktivitas.

1.4.1 Konsep Kemampuan Pegawai.

Berhasilnya suatu pelaksanaan tugas dengan baik dan lancar akan dapat mewujudkan tujuan organisasi. Untuk pelaksanaan tugas agar bisa berjalan lancar harus diikuti dengan kemampuan pegawai. Karena kemampuan pegawai ini menunjukkan kesanggupannya untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan

tugas dan fungsinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh **Robbins** (1996:82) bahwa: "kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan".

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik. Kemampuan pegawai disini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain pegawai dikatakan mampu atau memiliki kemampuan apabila pegawai itu memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaannya. Berkaitan dengan hal itu, **Hersey** (1995:187) mengatakan bahwa: "kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan. Pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan". Pendapat itu juga didukung oleh **Keith Davis** (dalam Mangkunegara,2000:67) yang menyatakan bahwa: "kemampuan (ability) sama dengan pengetahuan dan ketrampilan (knowledge+skill)".

Sehingga seorang pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, apabila pegawai itu memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaannya serta dengan pengetahuan dan ketrampilan itu pegawai dapat berbuat lebih banyak bagi organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka konsep kemampuan memunculkan dua faktor yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur konsep kemampuan yaitu:

a. pengetahuan

b. ketrampilan

1. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai yang menunjang terhadap pelaksanaan tugasnya akan sangat menentukan berhasil tidaknya proses pelaksanaan tugasnya dengan baik. Dengan adanya pengetahuan yang dimiliki pegawai maka akan membuatnya semakin mengerti atau memahami akan tugas pekerjaannya. Mengenai pengetahuan sebagaimana yang dikemukakan oleh **Subagyo** (1995:46) bahwa: "pengetahuan adalah sesuatu yang mereka ketahui tentang obyek tertentu yang

merupakan pengetahuan umum yang dilaksanakan secara langsung atau mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai".

2. Ketrampilan

Ketrampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Sehingga dengan adanya ketrampilan itu akan memudahkan seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas pekerjaan dengan baik.

Adapun pengertian ketrampilan seperti yang dikemukakan oleh Yukl (1994:213): "ketrampilan (skill) adalah kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau keperilakuan (behavioral) dengan suatu cara yang efektif".

1.4.2 Konsep Produktivitas Kerja.

Dalam membahas produktivitas didalam organisasi, dibedakan menjadi tiga jenis produktivitas menurut Siagian (1997:153) yaitu :

1. Produktivitas dikaitkan dengan waktu.
2. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani.
3. Produktivitas dan sarana serta prasara kerja.

Dalam hal ini penulis ingin membahas produktivitas dalam hubungannya dengan sumberdaya insani yang banyak mempengaruhi produktivitas organisasi seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1983:154-155) sebagai berikut :

Sebagaimana dengan pembahasan tentang seluruh asas-asas administrasi dan manajemen membahas produktivitas dan usaha-usaha meningkatkannya tidak mungkin dilepaskan dari pembahasan produktivitas unsur manusianya. Bahkan sesungguhnya tidak ada produktivitas organisasi tanpa produktivitas manusia, kecuali mungkin dalam kegiatan yang sudah sepenuhnya mempergunakan mesin-mesin yang melibatkan manusia secara amat terbatas, misalnya untuk menghidupkan dan mengawasi jalannya mesin-mesin yang digunakan.

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa produktivitas manusia dalam hal ini produktivitas pegawai atau karyawan memegang peranan penting dalam pencapaian produktivitas organisasi, bahkan tidak ada produktivitas organisasi tanpa produktivitas manusianya. Mengenai pengertian produktivitas itu sendiri

Robbins (1996:24) menyatakan: “adalah suatu ukuran kinerja yang mencakup keefektifan dan efisiensi”. Jadi suatu organisasi adalah produktif jika organisasi itu mencapai tujuan-tujuannya, dan mencapainya dengan mentransferkan masukan-masukan ke keluaran-keluaran pada biaya rendah. Dari uraian tersebut, produktivitas menyiratkan suatu kepedulian baik akan keefektifan maupun efisiensi.

Mendukung pendapat Robbins diatas, **Sedarmayanti** (2001:58) menjelaskan tentang pengertian produktivitas sebagai berikut:

Pengertian produktivitas memiliki dua dimensi yakni **efektivitas** dan **efisiensi**. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan keluaran}}{\text{Efisiensi penggunaan masukan}}$$

(Sedarmayanti, 2001:59)

Dari dua pendapat diatas, jelas bahwa **efektivitas** dan **efisiensi** dapat digunakan untuk mengukur produktivitas pegawai

Untuk mengetahui pengertian produktivitas kerja maka **Nawawi dan Martini** (1990:54) menjelaskan: “Produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja dari unit kerja masing-masing”

Menurut **Syamsi** (1994:68) untuk menentukan beban kerja pegawai dapat dilakukan dengan membandingkan waktu kerja efektif dibandingkan dengan waktu kerja yang tersedia (waktu kerja kantor), dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Kebutuhan} = \frac{\text{Waktu efektif}}{\text{Jam kerja kantor}} \times 1 \text{Unit}$$

Waktu efektif (waktu riil) diketahui dengan cara mengadakan pengecekan langsung untuk mengukur lamanya penyelesaian pekerjaan. Jam kerja kantor diketahui berdasarkan waktu yang ditetapkan oleh masing-masing instansi yang bersangkutan. Unit dapat diartikan atau berupa tenaga kerja, beban kerja dan lain-lain.

Setiap pegawai dilingkungan organisasi wajib melaksanakan volume dan beban kerja yang dipercayakan kepadanya secara berdaya guna dan berhasil guna. Hasil yang dicapai oleh setiap pegawai itu menggambarkan tingkat produktivitas kerja masing-masing yang ikut menyumbang bagi produktivitas unit kerjanya.

Sebagaimana dikemukakan diatas bahwa produktivitas dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi. Pengertian efektivitas berasal dari kata efektif yang menurut kamus besar bahasa Indonesia berarti dapat membawa hasil atau berhasil guna. Mengenai efektivitas itu menurut Gibson dkk (1996:29) bahwa efektivitas dapat dilihat dari tiga perspektif yakni: tingkatan yang paling dasar adalah keefektifan individual yang menekankan pada kinerja tugas dari para karyawan atau anggota organisasi, kemudian efektivitas kelompok yang merupakan jumlah kontribusi dari seluruh anggota dan selanjutnya adalah efektivitas organisasi yang merupakan fungsi dari keefektifan individu dan keefektifan kelompok

Efektivitas yang dimaksudkan disini adalah efektivitas individu karena seperti yang dikemukakan diatas selain merupakan tingkat yang paling dasar dan individu merupakan pelaksana yang melaksanakan tugas/pekerjaan secara efektif. Keefektifan individu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan akan memengaruhi tingkat selanjutnya. Adapun mengenai efektifitas kerja ini, Westra (1987:81) menyatakan:

Efektifitas kerja adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang pegawai atau karyawan yang dapat menimbulkan akibat terwujudnya sesuatu sesuai dengan ketentuan atau rencana yang telah ditentukan.

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa pekerjaan dikatakan efektif bila sesuai dengan waktu/rencana yang ditentukan. Sedangkan pengertian efisiensi menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya).

Pengertian efisiensi menurut **Gie** (1990:185) adalah “suatu asas dasar tentang perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasilnya”. Perbandingan yang dimaksud oleh **Gie** (1990:186-187) adalah:

1. segi usaha : suatu kegiatan dapat dikatakan efisien kalau suatu hasil tertentu dicapai dengan usaha sekecil-kecilnya
2. segi hasil: suatu kegiatan dapat disebut efisien kalau dengan suatu usaha tertentu memberikan hasil sebanyak-banyaknya.

Untuk mengukur efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, maka dalam penelitian ini menggunakan pendekatan bidang sasaran. Karena organisasi mempunyai banyak bidang kegiatan yang diartikan bahwa organisasi mempunyai lebih dari satu bidang sasaran. Kegiatan organisasi secara keseluruhan dapat dipandang sebagai kesatuan dari berbagai kegiatan yang masing-masing berhubungan dengan suatu sasaran atau bidang sasaran tertentu. Berdasarkan hal itu maka **Kilmann dan Herden** (dalam bukunya Lubis dan Huseini, 1987:67-69) mengatakan bahwa antara efektivitas maupun efisiensi berfokus pada aspek internal maupun eksternal. Dengan kata lain bahwa antara efektivitas dan efisiensi dapat dilihat dari dua aspek yaitu eksternal dan internal sebagaimana yang dirumuskan dalam uraian berikut ini:

a. Efisiensi Internal

Menunjukkan efektivitas organisasi dalam menggunakan berbagai macam sumber yang dimilikinya. Efisiensi internal memusatkan perhatian terhadap efisiensi kegiatan yang dilakukan didalam organisasi.

b. Efisiensi Eksternal

Menggambarkan kemampuan organisasi dalam mendapatkan segala jenis sumber yang diperlukannya. Efisiensi eksternal memusatkan perhatian terhadap kemampuan organisasi dalam membina hubungan baik dengan elemen-elemen lingkungannya. Dengan kata lain kemampuan organisasi dalam membina hubungan yang baik dengan lingkungannya untuk mendapatkan sumber yang diperlukan secara efisien.

c. Efektivitas Internal

Menunjukkan besarnya perolehan pekerja yang bekerja dalam suatu organisasi. Dengan kata lain kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif yang berhubungan dengan kepuasan, motivasi atau iklim kerja.

d. Efektivitas eksternal

Menggambarkan kemampuan organisasi untuk memberikan rasa puas kepada setiap elemen lingkungan. Efektivitas eksternal menyangkut hubungan antara organisasi dengan keseluruhan elemen dari lingkungannya. Dengan kata lain organisasi agar mendapatkan sumber yang diperoleh dari lingkungan maka organisasi harus memberikan rasa puas pada lingkungan.

1.5. Hipotesis

Dalam penelitian ilmiah, hipotesis merupakan rangkaian kerja yang harus dipenuhi oleh peneliti dalam melihat sasaran penelitian yang menjadi obyeknya. **Moelyarto (1984:81)** menyatakan bahwa: "Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan pernyataan singkat tentang dua variabel atau lebih".

Menurut jenisnya hipotesis dibagi menjadi dua yaitu hipotesis nol dan hipotesis kerja, seperti yang dikemukakan oleh **Arikunto (1993:64)** bahwa:

Ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. hipotesis kerja atau disebut hipotesis alternatif, disingkat dengan H_a . Hipotesis kerja menyatakan adanya pengaruh antara variabel x dan y .
2. Hipotesis nol disingkat H_0 atau hipotesis nihil menyatakan tidak adanya pengaruh atau perbedaan antara variabel x dan y .

Dari penjelasan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

H_a : Ada pengaruh antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

1.6 Model Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan model penelitian yang menunjukkan hubungan antara satu variabel pengaruh dan satu variabel terpengaruh yang disajikan dalam gambar berikut:



Dimana : X = Variabel kemampuan pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

Y = Variabel produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

1.7 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan salah satu langkah penelitian dalam rangka menguji hipotesis. Variabel-variabel dalam penelitian belum sepenuhnya siap diukur sehingga perlu dioperasionalkan. Definisi operasional dimaksudkan untuk memudahkan pengukuran masing-masing variabel berdasarkan kenyataan empiris yang terdapat dilapangan. Seperti diungkapkan oleh **effendi** (1989:46) sebagai berikut: "Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur suatu variabel".

Dengan demikian konsep harus diubah dulu kedalam bentuk yang dapat diukur secara empiris, dengan kata lain konsep harus diubah menjadi definisi operasional. Berkaitan dengan hal tersebut **tan** (dalam koentjaraningrat,1991:23) mengemukakan:"definisi operasional tidak lain mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk itu dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji atau ditentukan kebenarannya oleh orang lain".

Jadi yang dimaksud dengan definisi operasional adalah penjabaran konsep-konsep yang telah ditentukan sebagai variabel kedalam pengertian yang lebih konkret dan dapat diukur. Untuk mengukur variabel kedalam penelitian digunakan indikator-indikator dari variabel yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang harus diukur yaitu:

1. Kemampuan pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan (variabel x)
2. Produktivitas kerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan (variabel y)

1.7.1 Variabel kemampuan pegawai

Berdasarkan penjelasan dalam konsepsi dasar diatas, maka variabel pengaruh (x) yaitu kemampuan pegawai dapat diukur dengan indikator:

1. Pengetahuan

Pengetahuan umum seorang pegawai tentang pelaksanaan kerjanya. Item-item dari indikator pengetahuan meliputi:

- a. uraian pembagian tugas
- b. mengetahui prosedur kerja
- c. mengetahui cara-cara menyelesaikan tugas pekerjaan
- d. mengetahui cara-cara mengatasi masalah yang dihadapi kaitannya dengan tugas pokok dan fungsi

2. Ketrampilan

Ketrampilan pegawai untuk memperlancar pelaksanaan kerjanya. Item-item dari indikator ketrampilan meliputi:

- a. Trampil dalam mengoperasikan peralatan
- b. Trampil dalam melakukan kegiatan pendataan/penghitungan/pencatatan terhadap tugas pokok

1.7.2 Variabel produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan penjelasan pada konsepsi dasar diatas, maka variabel terpengaruh (y) yaitu produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan indikator-indikator:

1. efisiensi kerja
2. efektivitas kerja

Adapun operasionalisasi untuk mengukur kedua indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Efisiensi Internal
 1. Pelaksanaan tugas secara cepat dari waktu yang ditentukan
 2. Pelaksanaan tugas secara mudah (metode/cara kerja yang mudah)
 3. pelaksanaan pekerjaan secara ringan (tidak memerlukan banyak tenaga)
 4. pelaksanaan pekerjaan secara berdekatan (tidak menghamburkan ruang kerja)
- b. Efisiensi eksternal
 1. Pemberian pelayanan secara cepat (one day service)
 2. Prosedur pemberian pelayanan secara mudah (tidak berbelit-belit)
 3. Dalam menggali pendapatan dengan berbiaya murah
- c. Efektivitas Internal
 1. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh Dinas melalui tugas pokok dan fungsi berdasarkan Keputusan Bupati No 12 tahun 2001
 2. Suasana/kondisi kerja pendukung pelaksanaan kerja (peralatan, ruangan, tata letak perabotan)
 3. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tata tertib atau waktu yang ditetapkan oleh Kepala Dinas sesuai dengan Keputusan Bupati N0 12 tahun 2001
 4. Kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan kedinasan (diklat fungsional, diklat penjenjangan)
 5. Ketersediaan biaya operasional setiap kali melakukan pekerjaan
 6. adanya pengawasan dan evaluasi kinerja oleh pimpinan
- d. Efektivitas eksternal
 1. Pemberian pelayanan yang memuaskan (tarif yang sesuai)
 2. Pelayanan sesuai dengan prosedur kerja
 3. adanya kegiatan penyuluhan
 4. Bekerja sama dengan instansi lain penghasil pendapatan

Selanjutnya untuk pemberian skor atas jawaban dari masing-masing item pada indikator Variabel X dan Variabel Y adalah sebagai berikut:

1. Bila responden menjawab seperti yang tercermin dalam point (a) diberi skor 3
2. Bila responden menjawab seperti yang tercermin dalam point (b) diberi skor 2
3. Bila responden menjawab seperti yang tercermin dalam point (c) diberi skor 1

1.8 Metode Penelitian.

Untuk melakukan suatu penelitian yang ilmiah, seorang peneliti harus mengikuti aturan yang standar mengenai keilmiahan suatu penelitian. Ilmiah harus memiliki kebenaran. Karena kebenaran ilmiah harus sesuai dengan aturan, berarti kebenaran ilmiah harus memiliki metode melalui suatu usaha penelitian. Menurut Umar (1998:60) metode diartikan sebagai, "suatu cara atau jalan pengaturan atau pemeriksaan sesuatu".

Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian menurut Sutrisno (1991:4) yaitu, "Penelitian adalah usaha untuk menentukan, mengembangkan dan menguji kebenaran, suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan metode ilmiah".

Dari kedua pendapat diatas, maka dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah cara atau jalan pengaturan yang digunakan dalam usaha untuk menentukan kebenaran suatu ilmiah

Adapun metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tipe Penelitian
2. Metode Penentuan sampel
3. Metode pengumpulan data
4. Metode analisa data

1.8.1 Tipe Penelitian

Menurut pendekatannya maka tipe dari penelitian ini adalah penelitian survey. Penelitian survey menurut **Kerlinger** (dalam Sugiyono, 2001:3)

Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

Sedangkan menurut tingkat eksplanasinya atau tingkat kejelasan maka penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif, hal ini disesuaikan dengan perumusan masalah penelitian. Penelitian deskriptif dan asosiatif menurut **Sugiyono** (2001:6-7)

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

1.8.2 Metode penentuan sampel

Pengertian sampel menurut **Koentjaraningrat** (1991:115) adalah "bagian dari keseluruhan yang menjadi obyek penelitian". Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian tidak ada ketentuan yang baku, sebagaimana yang dikemukakan oleh **hadi** (1989:730) bahwa "sebenarnya tidak ada suatu ketentuan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari suatu populasi. Ketidakadaan ketetapan-ketetapan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan keraguan seorang penyelidik".

Berdasarkan uraian tersebut maka sampel yang diambil dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan metode proporsional. Hal ini dimaksudkan agar sampel yang diambil terjadi pembagian yang seimbang diantara masing-masing sub populasi, seperti yang dikemukakan oleh **Hadi**(1995:81) bahwa: " proporsional sampel adalah jika populasi terdiri dari beberapa sub populasi yang tidak homogen dan tiap-tiap sub populasi akan diwakili dalam penyelidikan".

Selanjutnya untuk menentukan siapa yang dipilih sebagai wakil dari tiap-tiap sub populasi diambil secara random sampling, yaitu yang dikemukakan oleh

Hadi (1985:75) bahwa "random sampling adalah pengambilan sampel secara random atau tanpa pandang bulu. Dalam random sampling semua individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel".

Sehingga dapat dijelaskan bahwa proporsional random sampling yaitu suatu teknik pengambilan sampel dalam suatu penelitian secara acak (random) dan memperhatikan proporsi masing-masing bagian dari populasi. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dalam penelitian ini menetapkan sampel sebanyak 24 orang pegawai dari jumlah populasi di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan sebanyak 53 orang pegawai. Dalam pengambilan sampel tersebut dilakukan secara proporsional random sampling berdasarkan struktur organisasi yang ada. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengetahui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing bagian atau SubDin dan apakah kinerja yang dicapai oleh pegawai tersebut dipengaruhi oleh kemampuan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan ketrampilan yang diperoleh.



JEMBER

Tabel 2. Data pengambilan sampel secara proporsional random sampling

No	Bagian	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Pimpinan	1	$\frac{1}{53} \times 24$	0
2	Bagian Tata Usaha	12	$\frac{12}{53} \times 24$	5
3	Sub Din Pendaftaran dan Pendataan	7	$\frac{7}{53} \times 24$	3
4	Sub Din Penetapan	6	$\frac{6}{53} \times 24$	3
5	Sub Din Pembukuan dan Pelaporan	8	$\frac{8}{53} \times 24$	4
6	Sub Din Penagihan	9	$\frac{9}{53} \times 24$	4
7	Sub Din Perencanaan dan Pengendalian Operasional	6	$\frac{6}{53} \times 24$	3
8	UPTD	4	$\frac{4}{53} \times 24$	2
		53		24

Sumber: Bagian TU Diolah (2002)

1.8.3 Metode pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan langkah yang harus dilakukan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian. Menurut Sudjana (1992:4) data adalah "keterangan atau ilustrasi mengenai sesuatu hal bisa berbentuk kategori atau bisa berbentuk bilangan".

Adapun teknik-teknik dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. teknik Interview

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (1995:192) yaitu:

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan langsung secara fisik, yang satu dapat melihat yang lain, mendengar dengan telinganya sendiri tampaknya merupakan pengumpulan informasi yang langsung tentang beberapa jenis data sosial.

Teknik ini digunakan sebagai salah satu cara untuk melengkapi dan memperjelas data yang ada atau yang belum terjawab dalam kuesioner.

b. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan cara untuk mendapatkan data-data sekunder yang berupa dokumen-dokumen atau surat-surat yang telah tersedia, yang digunakan untuk melengkapi data primer. Menurut **Koentjaraningrat** (1986:161) dikemukakan bahwa, "pada umumnya data yang tercantum dalam berbagai dokumen itu merupakan satu-satunya alat untuk mempelajari masalah-masalah tertentu".

Dalam hal ini penulis hanya mentransfer data – data sekunder yang di dapat dari dokumen tertulis berupa arsip-arsip yang ada di lokasi penelitian.

c. Teknik kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis (kuesioner) yang harus diisi oleh responden, seperti yang dikemukakan oleh **koentjaraningrat** (1986:87) yaitu:

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkain pertanyaan mengenai sesuatu hal/sesuatu bidang. Dengan demikian kuesioner adalah daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden atau orang-orang yang menjawab.

Dalam hal ini kuesioner bersifat tertutup yang bentuknya multiple choise, dalam artian kuesioner ini sudah terdapat alternatif jawaban pada setiap pertanyaannya, yang harus dipilih oleh responden. Dengan demikian sesuai dengan sampel yang diambil dalam penelitian ini maka kuesioner diperuntukkan bagi responden.

1.8.4 Metode Analisa Data

Analisa data menurut Nasir (1989:45) adalah "kegiatan mengelompokkan, membuat suatu urutan, manipulasi serta menyingkatkan data sehingga mudah untuk dibaca". Dari pendapat itu maka setelah pengumpulan data dilakukan maka langkah selanjutnya adalah dengan menganalisisnya menggunakan metode tertentu untuk dapat menjawab masalah penelitian serta dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Jenis metode analisis data ada dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat (1981:328) bahwa:

- a. Analisa kualitatif, apabila data yang dikumpulkan itu berjumlah kecil, bersifat monografis atau berujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun dalam struktur klasifikasi.
- b. Analisa kuantitatif, apabila data yang dikumpulkan tersebut berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan kedalam suatu variabel kategori-kategori

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis menggunakan data kuantitatif dalam menghitung sekaligus mengambil korelasi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang penulis kemukakan dalam perumusan masalah diatas dengan menggunakan korelasi Rank Spearman (r_s), dengan alasan bahwa r_s merupakan ukuran asosiasi yang menuntut dua atau lebih variabel sekurang-kurangnya diukur dengan skala ordinal sehingga obyek-obyek atau individu-individu dapat diranking dalam dua rangkaian beturut-turut sehingga bisa disebut statistik berurut atau statistik ranking (Siegel, 1997:250). Pendapat itu juga didukung oleh Sugiyono (2001:115) bahwa jika hipotesis berbentuk asosiatif dengan data/skala ordinal maka memakai spearman rank.

Sedangkan formulasi korelasi Rank spearman sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{N^3 - N} \quad (\text{Siegel, 1997:253})$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi

N = jumlah responden

di = Perbandingan dari masing-masing perubahan

Formulasi tersebut dipergunakan apabila terdapat rank kembar yang tidak begitu banyak. Tetapi apabila rank kembarnya banyak maka formulasi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}} \quad (\text{Siegel, 1997:256})$$

Dimana

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

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y \quad (\text{Siegel, 1997:257})$$

Selanjutnya untuk mencari T_x dan T_y dapat digunakan rumus:

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

$$\sum T_y = \frac{t^3 - t}{12} \quad (\text{Siegel, 1997:256})$$

Keterangan:

T_x = Faktor korelasi untuk rank kembar pada variabel X

T_y = Faktor korelasi untuk rank kembar pada variabel Y

T = Jumlah variasi nilai kembar (banyaknya observasi yang berangka sama pada suatu ranking)

Untuk membuktikan tingkat keyakinan dari hasil korelasinya maka dalam analisis yang menggunakan sampel lebih dari sepuluh ($N > 10$) digunakan uji t-test sebagai berikut:

$$t = r_s \frac{\sqrt{N-2}}{1-(r_s)^2} \quad (\text{Siegel, 1997:263})$$

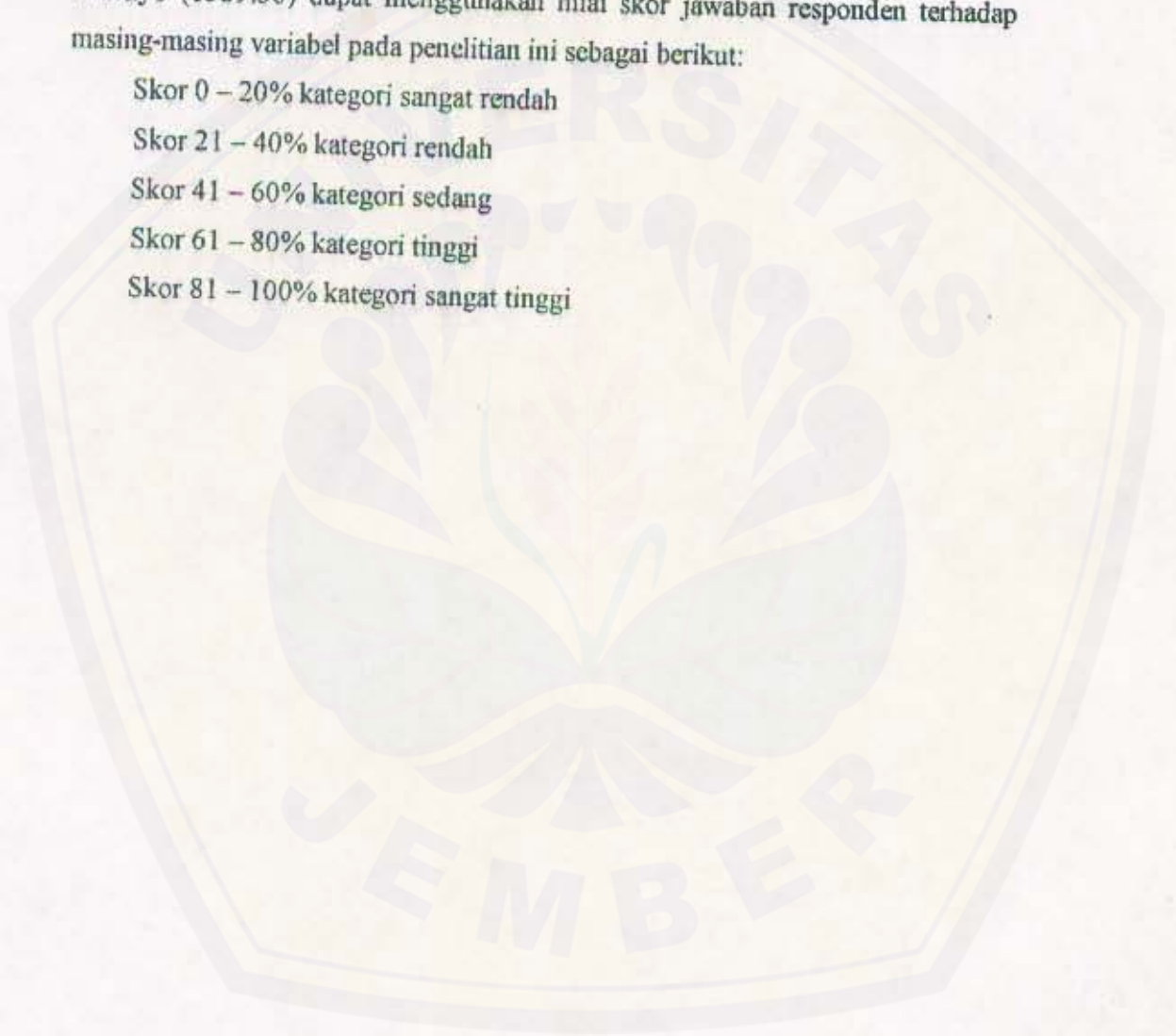
Langkah terakhir dari analisis rank spearman adalah penggunaan pengujian taraf kepercayaan atau taraf signifikasi. Taraf signifikasi yang penulis tetapkan adalah 0,95% atau taraf kepercayaan 95% dengan batas kesalahan sebesar 5% yang artinya kemungkinan keputusan yang dibuat salah sebesar 0,05% dengan keputusan yang dibuat benar 0,95%.

Setelah diperoleh hasil hitung analisis diatas maka untuk menyimpulkan uji hipotesis yang telah penulis rumuskan adalah beberapa ketentuan sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima apabila nilai hitung (nilai t-test) lebih besar daripada nilai harga tabel.
2. Hipotesis ditolak bila nilai hitung (nilai t-test) lebih kecil daripada nilai atau harga tabel, berarti tidak terdapat pengaruh antara dua variabel.

Untuk memudahkan analisis membuat kriteria tinggi atau rendah, menurut Waluyo (1989:50) dapat menggunakan nilai skor jawaban responden terhadap masing-masing variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

- Skor 0 – 20% kategori sangat rendah
- Skor 21 – 40% kategori rendah
- Skor 41 – 60% kategori sedang
- Skor 61 – 80% kategori tinggi
- Skor 81 – 100% kategori sangat tinggi



II. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

2.1 Pengantar

Deskripsi lokasi penelitian merupakan suatu gambaran umum tentang lokasi penelitian. Adapun yang penulis jadikan lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. Memberikan gambaran tentang lokasi penelitian adalah merupakan bagian dalam penelitian lapangan guna memberikan gambaran yang jelas terhadap lokasi penelitian sehingga pembaca dapat memahami keseluruhan isi skripsi ini.

2.2 Kedudukan, Tugas Pokok Dan fungsi

2.2.1 Kedudukan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

Keberadaan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan sesuai dengan Keputusan Bupati Pasuruan Nomor 12 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan di dalam mendukung kinerja Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan Pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang pemungut Pajak daerah, Retribusi daerah, pendapatan daerah lainnya serta Pajak Bumi dan Bangunan yang mana bertanggung jawab langsung kepada Bupati Pasuruan.

2.2.2 Tugas Pokok

Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang pendapatan daerah, juga merupakan koordinator bagi Dinas/Instansi Penghasil selain itu juga melaksanakan tugas-tugas lain yang diserahkan oleh Kepala Daerah (Bupati).

2.2.3 Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas pendapatan Daerah kabupaten Pasuruan mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijaksanaan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan, koordinasi teknis di bidang pendapatan daerah serta tugas-tugas lain yang



- diserahkan oleh Bupati kepadanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pembinaan kegiatan pendaftaran dan pendataan Wajib Pajak daerah serta Wajib Retribusi daerah.
 - c. Pembinaan pekerjaan pendataan Subyek dan Obyek Pajak Bumi dan Bangunan yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pajak/ Direktorat PBB dalam penyampaian dan menerima kembali surat pemberitahuan objek pajak (SPOP) Wajib Pajak.
 - d. Pembinaan penetapan sebesar-besarnya pajak daerah dan retribusi daerah.
 - e. Pembinaan penyampaian surat pemberitahuan pajak tertuang(SPPT), surat ketetapan pajak(SKP), STP dan administrasi PBB lainnya yang diterbitkan oleh Direktorat Pajak kepada Wajib Pajak serta membantu melakukan penyampaian PBB yang dibuat oleh Direktorat Jenderal Pajak kepada petugas pemungut PBB yang ada dibawah pengawasannya.
 - f. Pembinaan pembukuan dan pelaporan atas pemungutan dan penyetoran pajak daerah, retribusi daerah serta pendapatan daerah lainnya.
 - g. Pengawasan serta mengkoordinasi atas pekerjaan penagihan pajak daerah, retribusi daerah serta pendapatan daerah lainnya serta penagihan Pajak bumi dan Bangunan yang dilimpahkan oleh Menteri Keuangan kepada daerah.
 - h. Perumusan perencanaan dan operasional dibidang pendataan, penetapan dan penagihan pajak daerah, retribusi daerah dan PBB.
 - i. Pembinaan pelaksanaan urusan Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah.
 - j. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah (Bupati)

2.3 Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Bagian Tata Usaha
3. Sub Dinas Pendaftaran dan pendataan

4. Sub Dinas Penetapan
5. Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan
6. Sub Dinas Penagihan
7. Sub Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional

Untuk lebih jelasnya tentang susunan organisasi dapat dilihat pada struktur organisasi diakhir bab ini

2.4 Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

1. Kepala Dinas berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati
2. Bagian Tata Usaha dalam melaksanakan tugasnya dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
3. Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
4. Sub Dinas Penetapan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
5. Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
6. Sub Dinas Penagihan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
7. Sub Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
8. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga ahli dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya. Dan setiap kelompok dipimpin oleh seorang fungsional senior yang ditunjuk oleh kepala daerah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
9. Unit Pelaksana Teknis Dinas(UPTD) dipimpin oleh seorang Kepala Unit yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas

2.5 Penjelasan susunan organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan.

Tugas dan Fungsi masing-masing bagian dan sub bagian di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan adalah berdasarkan Keputusan Bupati Pasuruan Nomor 12 Tahun 2001 tentang susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

A. Kepala Dinas

Kepala Dinas bertugas sebagai kepala dari seluruh bagian maupun sub bagian yang ada di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan serta kepala cabang dinas, semua kepala bagian maupun kepala sub bagian bertanggungjawabkan pelaksanaan kerjanya kepada Kepala Dinas.

B. Bagian Tata Usaha

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pelayanan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan Dinas Pendapatan Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program, laporan serta evaluasi
- b. Pengelolaan keuangan
- c. Pengelolaan administrasi kepegawaian
- d. Pengelolaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan perawatan
- e. Pengelolaan surat-menyurat kearsipan
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas

Bagian Tata Usaha terdiri dari:

- a. Sub Bagian Umum
- b. Sub Bagian Keuangan
- c. Sub Bagian Kepegawaian

Setiap Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Tata Usaha

C. Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan

Mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan pendaftaran dan pendataan Wajib Pajak Daerah dan Wajib Retribusi Daerah serta pendataan Obyek Pajak Daerah dan Obyek Retribusi dan Subyek PBB yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pajak.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pendaftaran wajib pajak daerah dan wajib pajak retribusi daerah melalui formulir pendaftaran serta menghimpun dan mengelola data obyek dan subyek wajib pajak dan retribusi daerah, melalui formulir SPT serta pemeriksaan lokasi atau lapangan atas tembusan surat dinas dari instansi lain;
- b. pelaksanaan dan penyusunan daftar induk wajib pajak daerah dan wajib pajak retribusi daerah, menyimpan surat perpajakan dan retribusi daerah yang berkaitan dengan pendaftaran dan pendataan
- c. pelaksanaan penyampaian SPOP PBB yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal pajak kepada para wajib pajak serta menerima kembali isian SPOP dari para wajib pajak

Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan terdiri dari:

- a. Seksi Pendaftaran
- b. Seksi Pendataan
- c. Seksi Dokumentasi dan Pengelolaan Data

Setiap seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Kepala Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan

D. Sub Dinas Penetapan

Mempunyai tugas pokok melaksanakan penghitungan dan penetapan jumlah pajak dan retribusi daerah yang terhutang serta menghitung besarnya angsuran atas permohonan wajib pajak dan retribusi daerah serta menata usahanya, jumlah

ketetapan PBB, berdasarkan surat pemberitahuan pajak terhutang (SPPT) dan daftar himpunan pokok pembayaran (DHKP)PBB.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut 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 melakukan penerimaan (SPPT) PBB beserta DHPP PBB dan dokumen 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

Sub Dinas Penetapan terdiri dari:

- a. Seksi Penghitungan
- b. Seksi Penerbitan Surat Ketetapan
- c. Seksi Angsuran

Setiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Kepala Sub Dinas Penetapan

E. Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pembukuan dan pelaporan mengenai realisasi penerimaan dan tunggakan pajak dan retribusi daerah dan PBB serta pengelolaan benda berharga.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan pencatatan mengenai penetapan dan penerimaan dari pemungutan atau pembayaran atau penyetoran pajak dan retribusi daerah

- serta kedalam kartu pengawasan pembayaran PBB (KPPBB 4) dan daftar Himpunan Pokok Pembayaran (DHPP)
- b. pelaksanaan pencatatan mengenai penerimaan dan pengeluaran benda berharga serta penerimaan uang dari hasil pemungutan benda berharga kedalam kartu persediaan benda berharga
 - c. penyiapan laporan realisasi penerimaan dan tunggakan pemungutan pembayaran, penyetoran pajak dan retribusi daerah, realisasi penerimaan, pengeluaran dan sisa persediaan benda berharga secara bulanan, triwulan dan tahunan serta realisasi penerimaan dan tunggakan Pajak Bumi dan Bangunan
 - d. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diserahkan oleh Kepala Dinas Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan membawahi:
 - a. Seksi Pembukuan dan Penerimaan
 - b. Seksi Pembukuan persediaan
 - c. Seksi Pelaporan

Setiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan

F. Sub Dinas Penagihan

Sub Dinas Penagihan mempunyai tugas pokok melaksanakan 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 diluar pajak daerah dan retribusi daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud 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 pengolahan data sumber-sumber penerimaan lainnya diluar pajak retribusi
- d. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sub Dinas Penagihan terdiri dari :

- a. Seksi Penagihan
- b. Seksi Keberatan
- c. Seksi Pengolahan Penerimaan Sumber Lain-lain

Setiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Kepala Sub Dinas Penagihan.

G. Sub Dinas Perencanaan Dan Pengendalian Operasional

Sub Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan rencana, penyuluhan, pembinaan teknis pemungutan, pemantauan, penggalian dan peningkatan Pendapatan Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan perencanaan pendapatan daerah yang bersumber dari pajak daerah, retribusi daerah dan pendapatan lainnya serta PBB, melaksanakan penyuluhan dan pembinaan teknis operasional bimbingan serta petunjuk kepada semua unit kerja daerah yang melaksanakan pemungutan pajak daerah, retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya serta pemungutan PBB
- b. pelaksanaan kerja sama dengan Instansi dan Dinas Daerah lainnya
- c. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Sub Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional terdiri dari :

- a. Seksi Perencanaan Pembinaan Teknis Pemungutan
- b. Seksi Pengendalian dan Peningkatan

Setiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Sub Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional

H. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Pendapatan Daerah sesuai dengan bidang keahliannya. Jabatan fungsional dikoordinir oleh seorang tenaga fungsional senior yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

I. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Unit Pelaksana Teknis Dinas adalah unsur pelaksana teknis operasional dinas mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas yang wilayah kerjanya meliputi satu atau beberapa kecamatan.

2.6 Keadaan dan Komposisi Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

Pegawai merupakan unsur utama yang ada dalam organisasi. Organisasi tidak akan berfungsi bila tidak ada pegawai. Untuk itu maka perlu kiranya untuk mengetahui keadaan pegawai yang ada dilingkungan Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. Adapun jumlah pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan adalah 53 orang (1 orang sebagai Kepala Dinas dan 52 orang sebagai pegawai).

Tabel 3. Data Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan Berdasarkan Pendidikan Formal

No	Pendidikan	Jumlah	Persen(%)
1	S2	1	1,89
2	S1	16	30,19
3	Diploma	4	7,55
4	SLTA	28	52,83
5	SLTP	2	3,77
6	SD	2	3,77
	Jumlah	53	100

Sumber: Bagian Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan 2002

Tabel 4. Data Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	Persen (%)
1	IA-ID	3	5,66
2	IIA-IID	12	22,64
3	IIIA-IIID	32	60,38
4	IVA-IVD	6	11,32
	Jumlah	53	100

Sumber: Bagian Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan 2002

Tabel 5. Data Pegawai Berdasarkan Bagian

No	Bagian	Jumlah	Persen(%)
1	Kepala Dinas	1	1,89
2	Bagian Tata Usaha	12	22,64
3	Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan	7	13,21
4	Sub Dinas Penetapan	6	11,32
5	Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan	8	15,09
6	Sub Dinas Penagihan	9	16,98
7	Sub Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional	6	11,32
8	Unit Pelaksana Teknis Dinas	4	7,55
	Jumlah	53	100

Sumber: Bagian Tata Usaha Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan 2002

Tabel 6. Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan Non Formal

No	Pendidikan Non Formal	Jumlah	Persen
1	Kursus	15	28,30
2	Diklat	22	41,51

Berikut ini dalam tabel 7 disajikan produktivitas kerja individu perbagian. Produktivitas ini mencerminkan bagaimana pegawai melaksanakan program kerja dari masing-masing bagian, apakah realisasinya sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh masing-masing bagian.

Tabel 7. Rencana dan Realisasi Program/Kegiatan di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

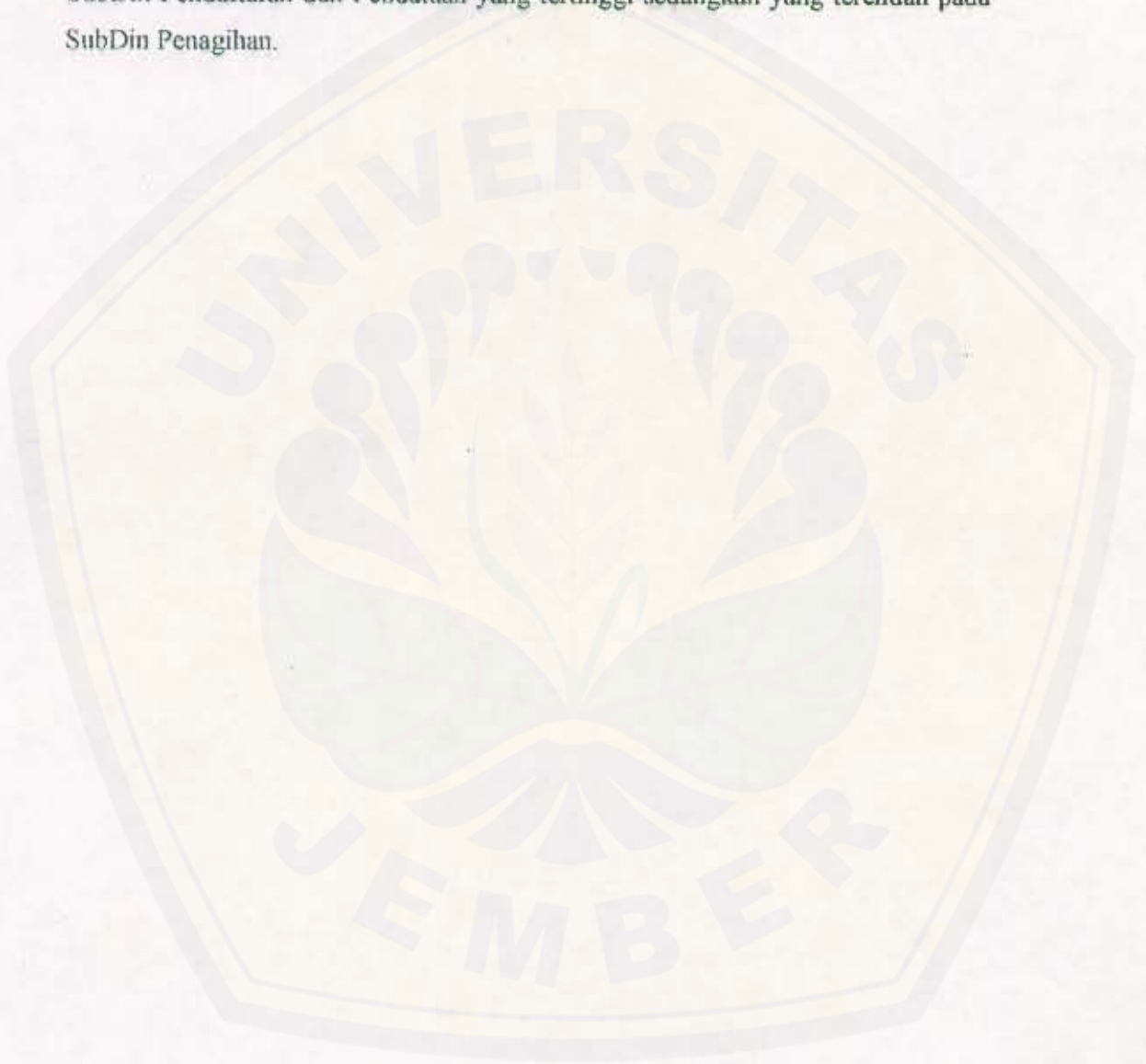
Bagian	Jumlah Pegawai	Kegiatan/Program	Rencana (unit)	Realisasi	Persentase (%)	Rata-rata	
						Individu	Total
Bagian Total/saha	12	1. meneliti laporan keuangan anggaran rutin dan pembangunan 2. meneliti serta memproses kenaikan pangkat, gaji dan berkala 3. membuat daftar gaji 4. Penyusunan penerimaan PAD sebagai bahan penyusunan APBD	219 exp	219 exp	100%	32 %	
SubDinas Pendaftaran dan Pendataan	7	1. Penyusunan daftar induk wajib pajak daerah dan retribusi daerah 2. Merubah data pajak sesuai perkembangan objek pajak 3. Pengelolaan administrasi identitas calon wajib pajak dan retribusi daerah 4. Mendistribusikan formulir pendaftaran 5. Pembuatan dan pengelolaan surat pemberitahuan pajak kartu data dan daftar SPT yang belum kembali	19.876 20 exp 419 wp 987 wp 65 exp 120 wp	19.876 20 exp 335 wp 740 wp 65 exp 50 wp	100 % 100 % 80 % 75 % 100 % 41 %	70,86 %	
Sub Dinas Penetapan	6	1. Melaksanakan penghitungan jumlah angsuran penungutan atau pembayaran atas permohonan wajib pajak yang disetujui 2. Penyimpanan data-data perhitungan yang diperoleh	960 wp 180 exp	748 wp 180 exp	78 % 100 %	63 %	85%

Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan	8	dari wajib pajak					
		3. Pendistribusian surat-surat perpejakan dan retribusi daerah	24Kecamatan	24Kecamatan	100 %		
		4. Pembuatan daftar nama wajib pajak yang telah diperhitungkan penetapannya	560 wp	560 wp	100%		
		1. Mencatat penerimaan PBB perdesa/Kelurahan dan Kecamatan kedalam komputer	45 exp	45 exp	100 %	50,38 %	
Sub Dinas Penagihan	9	2. Pencatatan kedalam kolom kartu wp/wr sesuai dengan NPWPD dari masing-masing wp/wr	560 wp	560 wp	100 %		
		3. Membuat daftar tunggakan per wp/wr atas dasar buku wp yang telah dijumlah dari kolom penetapan dan kolom penyetoran	340 wp	204 wp	60 %		
		4. Membuat daftar realisasi setoran masa pada akhir periode/masa atas dasar buku wp yang telah dijumlah pada akhir periode	45 exp	36 exp	80 %		
		5. Membuat laporan realisasi penerimaan pajak daerah atas dasar penetapan, penerimaan dan tunggakan	35 exp	22 exp	63 %		
		1. Melakukan penagihan pajak dan retribusi yang menunggak	119 wp	80 wp	67 %	24,55%	
Sub Dinas Perencanaan dan pengendalian	6	2. Melakukan pengecekan keobyek pajak dan retribusi berdasarkan permohonan	37 lokasi	25 lokasi	68 %		
		3. Melakukan penagihan terhadap penerimaan diluar pajak dan retribusi	15 lokasi	13 lokasi	86 %		
		1. Melaksanakan kerja sama dan koordinasi dengan dinas penghasil	5 Dinas	5 Dinas	100 %	27,83%	

operasional		2. Melaksanakan pemantauan penungutan pajak/retribusi di wilayah kabupaten pasuruan	24Kecamatan	16Kecamatan	67 %		
-------------	--	---	-------------	-------------	------	--	--

Sumber : Sub Bagian Umum 2002 (diolah)

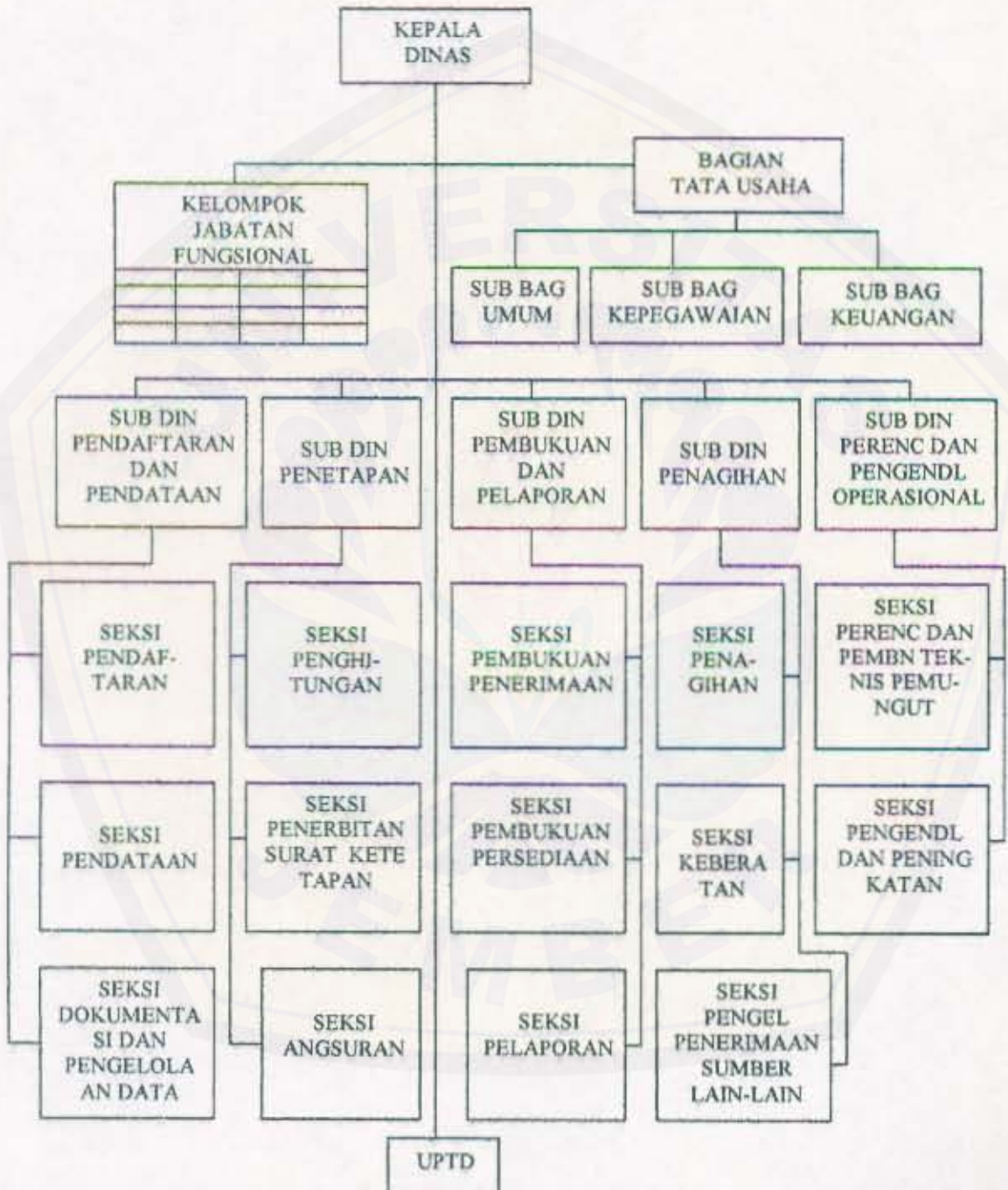
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai pada SubDin Pendaftaran dan Pendataan yang tertinggi sedangkan yang terendah pada SubDin Penagihan.



BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DINAS PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN PASURUAN

Keputusan Bupati Pasuruan

Nomor 27 Tahun 2002



III. PENYAJIAN DATA PENELITIAN

3.1 Pengantar

Data-data yang telah terkumpul harus disajikan secara teratur dan sistematis sesuai dengan variabel penelitian agar kegiatan analisis menjadi lebih mudah. Penyajian data yang seringkali dipakai menurut Sudjana (1996:14) ialah tabel atau daftar dan grafik diagram. Berdasarkan pendapat tersebut maka data-data yang telah terkumpul dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel.

Dalam penelitian ini terdapat dua(2) variabel yang mendasari kerangka analisis penelitian yaitu:

1. Variabel bebas (x) yaitu kemampuan pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan
2. Variabel terikat (y) yaitu produktivitas kerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

3.2 Variabel bebas (x) yaitu kemampuan pegawai

Variabel bebas (x) yaitu kemampuan pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan meliputi indikator:

1. Pengetahuan
2. Ketrampilan

Agar mengerti lebih jelas gambaran masing-masing indikator tersebut maka berikut ini diuraikan satu persatu data yang diperoleh peneliti dilapangan berdasarkan skor yang ada.

3.2.1 Pengetahuan

Item dari pengetahuan antara lain:

1. uraian pembagian tugas
2. mengetahui prosedur kerja



3. mengetahui cara-cara menyelesaikan tugas pekerjaan
4. mengetahui cara-cara mengatasi masalah yang dihadapi kaitannya dengan tugas pokok dan fungsi

Tabel 8. Data total skor dari indikator pengetahuan

No Resp	Item				Total skor
	1	2	3	4	
1	3	2	1	1	7
2	2	2	1	1	6
3	3	2	2	1	8
4	2	2	1	1	6
5	3	3	2	2	10
6	2	2	1	1	6
7	2	3	2	3	10
8	2	2	2	1	7
9	3	2	3	2	10
10	3	2	2	1	8
11	3	3	2	2	10
12	3	2	2	1	8
13	3	3	3	3	12
14	3	3	3	3	12
15	3	2	2	1	8
16	3	3	3	2	11
17	2	2	2	1	7
18	3	3	2	2	10
19	3	2	2	1	8
20	3	3	2	1	9
21	3	3	3	2	11
22	3	3	3	2	11
23	3	2	3	1	9
24	3	2	2	1	8

Sumber: Data primer tahun 2003

Indikator pengetahuan mempunyai 4 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 12 dan skor terendah 4. Adapun pembagian kelas interval untuk

mengetahui frekuensi pengetahuan dari variabel kemampuan pegawai adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \quad (\text{Hadi, 1989:212})$$

$$\frac{12 - 4}{3} = 2,7 = 3$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut:

Tabel 9. Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator pengetahuan

skor	kategori	frekuensi	prosentase
4 - 6	rendah	3	12,5
7 - 9	sedang	11	45,83
10 - 12	tinggi	10	41,67
		24	100%

Sumber: Data primer tahun 2003

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator pengetahuan untuk kategori rendah sebesar 12,5%, dan untuk kategori sedang sebesar 45,83% sedangkan untuk kategori tinggi sebesar 41,67%.

3.2.2 Keterampilan

Item dari indikator keterampilan adalah:

1. trampil dalam mengoperasikan peralatan
2. trampil dalam melakukan kegiatan pendataan/penghitungan/pencatatan terhadap tugas pokok

Tabel 10. Data total skor jawaban responden terhadap indikator ketrampilan

No Resp	Item		Total Skor
	1	2	
1	1	2	3
2	1	2	3
3	2	2	4
4	1	2	3
5	1	2	3
6	1	2	3
7	2	3	5
8	1	2	3
9	1	2	3
10	3	3	6
11	2	2	4
12	1	2	3
13	2	2	4
14	3	3	6
15	2	3	5
16	3	3	6
17	1	2	3
18	2	2	4
19	1	2	3
20	1	2	3
21	2	3	5
22	2	2	4
23	1	2	3
24	1	2	3

Sumber: Data primer tahun 2003

Indikator ketrampilan mempunyai 2 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 6 dan skor terendah 2. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi dari indikator ketrampilan dari variabel kemampuan pegawai adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

(Hadi, 1989:212)

$$\frac{6-2}{3} = 1,33 = 1$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut:

Tabel 11. Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator ketrampilan

Skor	kategori	frekuensi	prosentase
2	rendah	-	-
3	sedang	13	54,17
4-6	tinggi	11	45,83
		24	100%

Sumber: Data primer tahun 2003

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator ketrampilan untuk kategori sedang sebesar 54,17% dan untuk kategori tinggi sebesar 45,83%.

Tabel 12. Data total skor jawaban responden terhadap variabel x yaitu kemampuan pegawai

No Resp	Indikator		Total Skor
	1	2	
1	7	3	10
2	6	3	9
3	8	4	12
4	6	3	9
5	10	3	13
6	6	3	9
7	10	5	15
8	7	3	10
9	10	3	13
10	8	6	14
11	10	4	14
12	8	3	11
13	12	4	16
14	12	6	18
15	8	5	13
16	11	6	17
17	7	3	10
18	10	4	14
19	8	3	11
20	9	3	12
21	11	5	16
22	11	4	15
23	9	3	12
24	8	3	11

Sumber : Data primer tahun 2003

Variabel kemampuan pegawai mempunyai 6 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 18 dan skor terendah 6. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi variabel kemampuan pegawai adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

(Hadi, 1989:212)

$$\frac{18-6}{3} = 4$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut:

Tabel 13. Frekuensi kategori jawaban responden untuk variabel kemampuan pegawai

Skor	kategori	frekuensi	prosentase
6 – 9	rendah	3	12,5
10 – 13	sedang	12	50
14 – 18	tinggi	9	37,5
		24	100%

Sumber: Data primer tahun 2003

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel kemampuan pegawai untuk kategori rendah sebesar 12,5%, dan untuk kategori sedang sebesar 50%, sedangkan 37,5% untuk kategori tinggi.

3.3 Variabel terikat (y) yaitu produktivitas kerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

Indikator dari variabel produktivitas kerja pegawai:

1. Efisiensi kerja pegawai
2. Efektivitas kerja pegawai

3.3.1 Efisiensi Kerja

Item dari efisiensi kerja terdiri dari:

1. Efisiensi internal
2. Efisiensi eksternal

Tabel 14. Data total skor jawaban responden terhadap indikator efisiensi kerja

No Resp	Item							Total skor
	1				2			
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	2	2	3	2	3	1	14
2	2	2	3	3	2	3	1	16
3	2	3	2	3	3	3	2	18
4	1	3	2	2	3	2	1	14
5	2	2	3	2	3	2	2	16
6	1	2	2	3	2	3	1	14
7	2	2	2	3	3	2	3	17
8	1	3	2	2	2	3	1	14
9	2	3	3	3	3	2	3	19
10	2	2	2	3	2	3	3	17
11	3	3	2	2	3	3	3	19
12	3	3	3	2	3	3	3	20
13	2	3	3	3	3	3	3	20
14	1	3	2	3	3	3	3	18
15	2	2	3	2	3	3	2	17
16	3	3	2	2	3	3	3	19
17	2	3	2	3	3	2	1	16
18	3	3	2	2	3	3	2	18
19	2	2	3	3	3	3	2	18
20	2	2	3	2	3	3	2	17
21	2	3	3	3	3	3	3	20
22	2	3	3	3	3	3	3	20
23	3	3	2	2	3	3	3	19
24	2	2	3	2	3	3	2	17

Sumber: Data primer tahun 2003

Indikator efisiensi kerja mempunyai 7 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 21 dan skor terendah 7. Adapun pembagian kelas untuk mengetahui frekuensi efisiensi kerja dari variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

(Hadi, 1989:212)

$$\frac{21-7}{3} = 4,7 = 5$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya sebagai berikut:

Tabel 15. Frekuensi kategori jawaban untuk responden untuk indikator efisiensi kerja

Skor	kategori	frekuensi	prosentase
7 – 11	rendah	-	-
12 – 16	sedang	7	29,17
17 – 21	tinggi	17	70,83
		24	100%

Sumber: Data primer tahun 2003

Dari tabel diatas diketahui bahwa prosentase jawaban responden untuk indikator efisiensi kerja dengan kategori sedang sebesar 29,17% dan untuk kategori tinggi sebesar 70,83%.

3.3.2 Efektivitas kerja pegawai

Item dari indikator efektivitas kerja adalah:

1. Efektivitas internal
2. Efektivitas eksternal

Tabel 16. Data total skor jawaban responden terhadap indikator efektivitas kerja

No Resp	Item										Total skor
	1					2					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	26
2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	22
3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	22
4	2	3	2	1	3	3	3	2	1	2	22
5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28
6	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	25
7	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	27
8	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	24
9	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	22
10	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	26
11	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	26
12	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	22
13	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28
15	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	25
16	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	27
17	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	22
18	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	25
19	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	23
20	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	24
21	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	26
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	24
24	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	23

Sumber: Data primer tahun 2003

Data yang telah disajikan dalam tabel tersebut diatas selanjutnya dimasukkan dalam tabel frekuensi jawaban sehingga efektivitas kerja pegawai lebih jelas.

Indikator efektivitas kerja mempunyai 10 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 30 dan skor terendah 10. Adapun pembagian kelas interval untuk

mengetahui frekuensi efektivitas kerja dari variabel produktivitas kerja adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \quad (\text{Hadi, 1989:212})$$

$$\frac{30 - 10}{3} = 6,7 = 7$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut:

Tabel 17. Frekuensi kategori jawaban responden untuk indikator efektivitas kerja

Skor	kategori	frekuensi	prosentase
10 – 16	rendah	-	-
17 – 23	sedang	8	33,33
24 – 30	tinggi	16	66,67
		24	100%

Sumber : Data primer tahun 2003

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator efektivitas kerja untuk kategori sedang sebesar 33,33% dan untuk kategori tinggi sebesar 66,67%.

Tabel 18. Data total skor untuk variabel produktivitas kerja pegawai

No Resp	Indikator		Total skor
	1	2	
1	14	26	40
2	16	22	38
3	18	22	40
4	14	22	36
5	16	28	44
6	14	25	39
7	17	27	44
8	14	24	38
9	19	22	41
10	17	26	43
11	19	26	45
12	20	22	42
13	20	28	48
14	18	28	46
15	17	25	42
16	19	27	46
17	16	22	38
18	18	25	43
19	18	23	41
20	17	24	41
21	20	26	46
22	20	30	50
23	19	24	43
24	17	23	40

Sumber: Data primer tahun 2003

Variabel produktivitas kerja mempunyai 17 pertanyaan, sehingga skor tertinggi adalah 51 dan skor terendah 17. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi dari variabel produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

(Hadi, 1989:212)

$$\frac{51-17}{3} = 11,3 = 11$$

Tabel 19. Frekuensi kategori jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja

skor	kategori	frekuensi	prosentase
17 – 27	rendah	-	-
28 – 38	sedang	4	16,7
39 – 51	tinggi	20	83,3
		24	100%

Sumber: Data primer tahun 2003

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kategori jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja yakni untuk kategori sedang sebesar 16,7% dan untuk kategori tinggi sebesar 83,3%.

IV. ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

4.1 Pengantar

Analisis dan interpretasi data merupakan suatu rangkaian kegiatan yang diperlukan untuk memecahkan persoalan atau permasalahan penelitian juga digunakan untuk pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan.

Terkait dengan penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif untuk menjelaskan data kuantitatif yang terkumpul dari jawaban responden kemudian menggunakan analisis korelasi untuk menguji ada tidaknya pengaruh menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* atau *Rank Correlation Coefisien*.

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 produktivitas kerja. Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada masing-masing variabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Prosentase Jawaban Responden} = \frac{\text{skornyataresponden}}{\text{skormaksimalresponden}} \times 100\%$$

Selanjutnya, untuk memudahkan penginterpretasian data, penulis membuat kriteria skor jawaban responden terhadap masing-masing indikator penelitian sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Waluyo (1989:50) dengan kriteria sebagai berikut:



- Skor 0 – 20 % kategori sangat rendah
 Skor 21 – 40 % kategori rendah
 Skor 41 – 60 % kategori sedang
 Skor 61 – 80 % kategori tinggi
 Skor 81 – 100 % kategori sangat tinggi

Berikut ini disajikan prosentase jawaban responden tentang variabel kemampuan pegawai dan produktivitas kerja yaitu:

Tabel 19. Prosentase jawaban responden tentang kemampuan pegawai

No	Indikator	prosentase	Rata-rata
1	Pengetahuan	$\frac{212}{288} \times 100\% = 73,61\%$	$\frac{137,5\%}{2} = 68,75\%$
2	Ketrampilan	$\frac{92}{144} \times 100\% = 63,89\%$	

Sumber : Data primer tahun 2003

Dari tabel diatas diketahui prosentase pengetahuan adalah 73,61% termasuk kategori tinggi, ini berarti pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan mempunyai kemampuan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan pada ketrampilan prosentasesnya adalah 63,89%, ini berarti pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan mempunyai kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Setelah kedua indikator tersebut dirata-rata yang mencerminkan variabel kemampuan pegawai maka diperoleh prosentase sebesar 68,75% termasuk kategori tinggi, Ini berarti para pegawai mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Selanjutnya, dibawah ini disajikan prosentase jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja yaitu:

Tabel 21. Prosentase jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja

No	Indikator	Prosentase	Rata-rata
1	Efektiivtas kerja	$\frac{597}{720} \times 100\% = 82,92\%$	$\frac{165,66\%}{2} = 82,83\%$
2	Efisiensi kerja	$\frac{417}{504} \times 100\% = 82,74\%$	

Sumber: Data primer tahun 2003

Dari tabel diatas diketahui prosentase efektivitas kerja adalah 82,92%, termasuk kategori sangat tinggi. Sedangkan pada efisiensi kerja prosentasenya adalah 82,74%, juga termasuk kategori sangat tinggi.

Sedangkan prosentase rata-rata untuk variabel produktivitas kerja diperoleh sebesar 82,83% termasuk kategori sangat tinggi ini berarti para pegawai diKantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

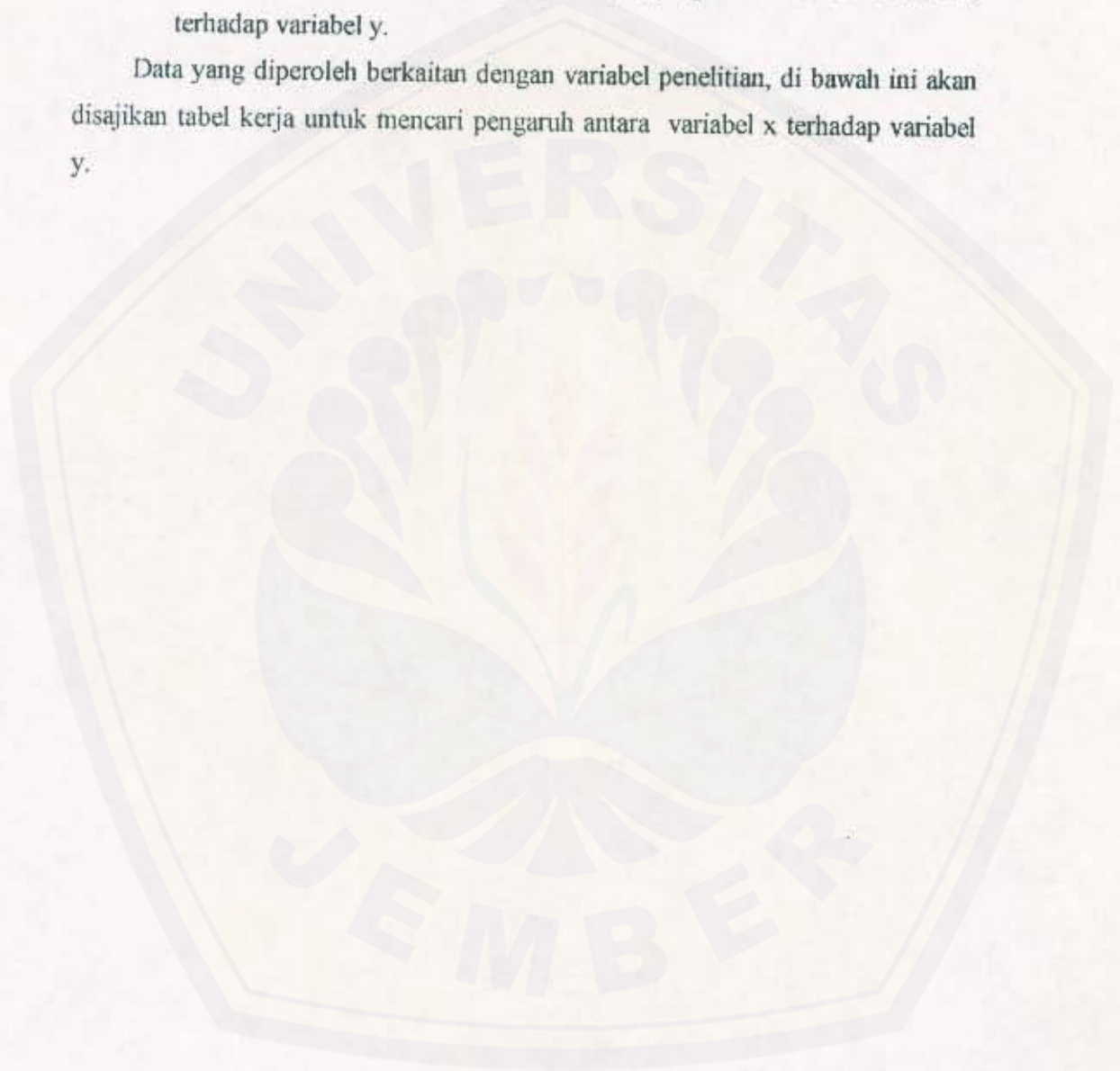
4.3 Analisis korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X yakni kemampuan pegawai dengan Variabel Y yakni produktivitas kerja. Analisis korelasi yang di gunakan untuk penelitian ini adalah uji korelasi Rank Spearman. Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh dalam perhitungan korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

1. Penentuan nilai rank
2. Membuat data yang didalamnya terdapat d_i , d_i^2
3. Mencari T_x dan T_y

4. Untuk mengetahui pengaruh positif antar variabel, digunakan rumus r_s dengan terlebih dahulu mencari T_x , T_y , x^2 , y^2
5. Oleh karena $N > 10$, maka agar dapat dibuktikan adanya pengaruh yang signifikan maka hasil korelasi r_s diuji kembali dengan t-test. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan tabel kritis dari distribusi T. Jika hasil t-test $>$ tabel kritis maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel x terhadap variabel y.

Data yang diperoleh berkaitan dengan variabel penelitian, di bawah ini akan disajikan tabel kerja untuk mencari pengaruh antara variabel x terhadap variabel y.



Tabel 22. Tabel kerja variabel x dan variabel y

No	X	y	Rx	Ry	di	di ²
1	10	40	5	7	-2	4
2	9	38	2	3	-1	1
3	12	40	11	7	4	16
4	9	36	2	1	1	1
5	13	44	14	17,5	-3,5	12,25
6	9	39	2	5	-3	9
7	15	44	19,5	17,5	2	4
8	10	38	5	3	2	4
9	13	41	14	10	4	16
10	14	43	17	15	2	4
11	14	45	17	19	-2	4
12	11	42	8	12,5	-4,5	20,25
13	16	48	21,5	23	-1,5	2,25
14	18	46	24	21	3	9
15	13	42	14	12,5	1,5	2,25
16	17	46	23	21	2	4
17	10	38	5	3	2	4
18	14	43	17	15	2	4
19	11	41	8	10	-2	4
20	12	41	11	10	1	1
21	16	46	21,5	21	0,5	0,25
22	15	50	19,5	24	-4,5	20,25
23	12	43	11	15	-4	16
24	11	40	8	7	1	1
Σ					0	163,5

Sumber: Data primer tahun 2003

Rank kembar yang terdapat dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

t_x	2	$t = 3$	t_y	3	$t = 3$
	5	$t = 3$		7	$t = 3$
	8	$t = 3$		10	$t = 3$
	11	$t = 3$		12,5	$t = 2$
	14	$t = 3$		15	$t = 3$
	17	$t = 3$		17,5	$t = 2$
	19,5	$t = 2$		21	$t = 3$
	21,5	$t = 2$			

Karena terdapat rank kembar yang relatif banyak maka menggunakan rumus untuk menghitung r_s sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Untuk mencari $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

Untuk mengetahui T_x dan T_y dapat dicari dengan rumus:

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

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

Berdasarkan rumus diatas diperoleh:

$$\begin{aligned} \sum x^2 &= \frac{24^3 - 24}{12} - \left(\frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} \right) \\ &= 1150 - (2+2+2+2+2+2+0,5+0,5) \\ &= 1150 - 13 \\ &= 1137 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sum y^2 &= \frac{24^3 - 24}{12} - \left(\frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} \right) \\
 &= 1150 - (2+2+2+0,5+2+0,5+2) \\
 &= 1150 - 11 \\
 &= 1139
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas diketahui:

$$N = 24$$

$$\sum di^2 = 163,5$$

$$\sum x^2 = 1137$$

$$\sum y^2 = 1139$$

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\
 &= \frac{1137 + 1139 - 163,5}{2\sqrt{(1137)(1139)}} \\
 &= \frac{2112,5}{2\sqrt{1295043}} \\
 &= \frac{2112,5}{2275,10} \\
 &= 0,929
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dengan rumus r_s tersebut dapat diketahui nilai korelasinya 0,929. Jika nilai korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel Perseroaan Terbatas jumlah $N = 24$ dan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95% maka r_s hitung lebih besar dari r_s tabel yaitu $0,929 > 0,343$. Karena r_s hitung lebih besar dari nilai kritis tabel maka H_0 ditolak artinya ada

pengaruh antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan.

Untuk menguji signifikansi, diadakan pengujian dengan rumus t-test sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{hit}} &= r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \\
 &= 0,929 \sqrt{\frac{24-2}{1-(0,929)^2}} \\
 &= 0,929 \sqrt{\frac{22}{1-(0,863041)}} \\
 &= 0,929 \sqrt{\frac{22}{0,137}} \\
 &= 0,929 (12,672) \\
 &= 11,772
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil t-test diatas yaitu 11,772 selanjutnya hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel (Tabel B) dengan db = N-2 dan taraf signifikansi 95% yaitu sebesar 2,074.

Dari hasil tersebut diketahui bahwa hasil t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $11,772 > 2,074$. Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan hasil perhitungan t test diatas penulis menyimpulkan bahwa:

“Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan”.

4.4 Interpretasi Data

Interpretasi data merupakan pemberian kesan, pendapat atau pandangan teoritis terhadap data yang diperoleh. Interpretasi data digunakan untuk

menunjukkan kesesuaian data yang diperoleh dari jawaban responden dengan kerangka teori yang dipakai sehingga akan dihasilkan suatu pemahaman yang mengarah pada bagaimana relevansi teori yang dipakai dengan data yang diperoleh di lapangan. Interpretasi data diperoleh dari hasil analisa data baik analisis deskriptif maupun analisis korelasi.

Dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa:

1. Untuk variabel kemampuan pegawai diperoleh prosentase sebagai berikut:
 - a. Prosentase dari indikator pengetahuan adalah sebesar 73,61% termasuk kategori tinggi, ini berarti dengan tingkat pengetahuan yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan mempunyai kemampuan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka berkaitan dengan cara menyelesaikan tugas secara benar sesuai ketentuan yang ditetapkan, cara mengatasi masalah dalam pekerjaan, mengetahui jenis pekerjaannya sesuai tugas pokok dan fungsinya, mengetahui prosedur kerja.
 - b. Prosentase dari indikator ketrampilan adalah sebesar 63,89% termasuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat ketrampilan yang tinggi berarti pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan mempunyai kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta trampil dalam menggunakan sarana dan prasarana yang ada yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
 - c. Prosentase rata-rata untuk variabel kemampuan pegawai adalah sebesar 68,75% termasuk kategori tinggi, ini berarti para pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Variabel produktivitas kerja diperoleh prosentase sebagai berikut:
 - a. Prosentase dari indikator efektivitas kerja adalah 82,92%, termasuk kategori sangat tinggi. Ini berarti efektivitas internal maupun eksternal yang dilakukan pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan tugas

pokok dan fungsi yang telah ditetapkan oleh Dinas, dan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat (pelanggan)

b. Prosentase dari indikator efisiensi kerja adalah sebesar 82,74%, termasuk kategori sangat tinggi, hal ini berarti pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan secara internal dapat bekerja dengan metode yang mudah, sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta secara eksternal dalam memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur kerja dan dilakukan secara cepat.

c. Prosentase rata-rata untuk variabel produktivitas kerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan adalah sebesar 82,83%, termasuk kategori sangat tinggi, ini berarti para pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Untuk analisis korelasi didapatkan hasil r_s hitung $>$ r_s tabel ($0,929 > 0,343$), ini berarti bahwa ada pengaruh antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. Sedangkan dari uji signifikansi maka didapat t hitung $>$ t tabel ($11,772 > 2,074$). Ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. Dari uji korelasi ini berarti dengan tingginya kemampuan pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang semakin tinggi atau lebih baik.

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan diatas maka teori **Stephen P. Robbins** yang menyatakan ada pengaruh antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Hal ini juga berarti teori ini bisa diterapkan di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis terdapat data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Para pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan mempunyai kemampuan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan rata-rata prosentase jawaban responden terhadap variabel kemampuan pegawai sebesar 68,75%, ini menunjukkan bahwa prosentase itu termasuk kriteria yang tinggi.
2. Tingkat produktivitas kerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan adalah sangat tinggi, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan rata-rata jawaban responden terhadap variabel produktivitas kerja yang menunjukkan angka 82,83% yang termasuk kategori sangat tinggi.
3. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang diperoleh angka 0,929. Hasil perhitungan ini lebih besar dari harga kritis untuk alpha 5% atau dengan taraf kepercayaan 95% dengan $N= 24$ yaitu 0,343. ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 0,929 > 0,343$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel X (kemampuan pegawai) terhadap variabel Y (produktivitas kerja).

Untuk menguji signifikansi maka diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 11,772 sedangkan t_{tabel} adalah 2,074 dengan $df = 22$ dan alpha 5%, sehingga dari perhitungan tersebut perbandingannya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $11,772 > 2,074$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pegawai terhadap produktivitas kerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan.

5.2 Saran

Dari interpretasi data dapat diketahui bahwa kemampuan pegawai adalah sebesar 68,75%, ini menuntut Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan untuk lebih meningkatkan kemampuan pegawainya dari segi pengetahuan maupun ketrampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Dari segi pengetahuan, para pegawai diharapkan dapat lebih meningkatkan pengetahuannya tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang berkaitan dengan cara melaksanakan pekerjaan secara benar sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Dinas, cara mengatasi masalah dalam pekerjaan, mengetahui prosedur kerja dan mengetahui tugas pekerjaan secara jelas.

Dari segi ketrampilan, para pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan ketrampilan dalam mengoperasikan peralatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dan trampil dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Bina Aksara.
- Gomes, Cardoso, Faustino. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Bina Raya Aksara. Alih Bahasa : Ir Nunuk Adrian, MM.
- Gie, The Liang. 1990. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Yayasan Ilmu Dan Teknologi.
- Hidayat. 1986. *Konsep Dasar Dan Pengertian Produktivitas Serta Interpretasi Hasil Pengukurannya*. Prisma. November. Jakarta : LP3ES.
- Hersey, Paul Dan Blanchard, Ken. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan SDM*. Jakarta : Airlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research*. Jakarta : Andi Offset.
- , 1995. *Metode Research Untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi*. Yogyakarta.
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Gramedia.
- Kaho, Riwu, Josef. 1997. *Prospek Otonomi Daerah Di Negara Republik Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Koentjaraningrat. 1991. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT Gramedia
- Lubis, Hari Dan Martani Huseini. 1987. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Universitas Indonesia : Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial.
- Mochdarsyah, Sinungan. 2000. *Apa dan Bagaimana Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mitchell, Terence R. 1984. *People In Organization Understanding Their Behavior, International Student Edition* Mc. Graw Hill. Kogakhusa. Ltd.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari dan Hadari Martini. 1990. *Administrasi Personil Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Mas Agung
- Nasir, Moch. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia. Tjiptoherjanto. 1997. "Kualitas SDM disektor Pemerintah" Dalam *Manajemen Pembangunan* (Mei, XXI). Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : prenhallindo. Alih Bahasa Hadyama Pujaatmaka.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV.Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfa Beta
- Supranoto, J. 1989. *Metodologi Research dan Aplikasinya Dalam Research*. Jakarta : Gramedia.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Subagyo, Mudlofar. 1995. *Penentuan Teknik Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Yang Optimal*. Jakarta : Gramedia.
- Syamsi, Ibnu. 1994. *Sistem Dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana. 1992. *Metode Statistik*. Bandung : Tarsito.
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik*. Jakarta : Gramedia. Alih Bahasa : Peter Hagul
- Tjiptoherjanto. 1997. "Kualitas SDM di sektor Pemerintah" Dalam *Manajemen Pembangunan* (Mei, XXI). Jakarta.
- UU No 22 Tahun 1999 *Tentang Pemerintahan Daerah* dan UU No 25 Tahun 1999 *Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia.

Waluyo. 1989. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Rineka Cipta

Westra, Pariatra. 1987. *Pokok-Pokok Pengertian Ilmu Manajemen*. BPA
Akademik Administrasi Negara.

Yukl, Gary. 1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.



DAFTAR KUISIONER (ANGKET)

Kepada
Yth Bapak/Ibu
Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan

Dengan hormat,
Sebelumnya perkenalkanlah diri saya untuk memperkenalkan diri
Nama : Wahyuni Widowati
Nim : 98-1074
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi/ Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Bersama ini saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu politik, Progam Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Jember. Bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "PENGARUH KEMAMPUAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN PASURUAN". Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai tugas dan kewajiban yang harus dilakukan guna memenuhi syarat kelulusan dalam menyelesaikan pendidikan sarjana strata satu (S1) untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial.

Demi tercapainya tujuan tersebut maka penulis mohon dengan hormat atas kesediaan Bapak/Ibu/saudara untuk meluangkan waktu guna mengisi daftar pertanyaan (kuisisioner) yang saya lampirkan ini dan penuh harapan untuk mengisi sesuai keadaan yang sebenarnya dan kerahasiaannya akan penulis jaga dengan sebaik-baiknya demi objektivitas penelitian.

Akhirnya atas kesediaan Bapak/Ibu/saudara dalam menjawab pertanyaan ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Wahyuni Widowati

PENGARUH KEMAMPUAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DI KANTOR DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN
PASURUAN

No Urut Responden :

Petunjuk Pengisian

Untuk point A (variabel kemampuan pegawai), dan point B (variabel produktivitas kerja) berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan melingkari salah satu jawaban yang tersedia.

A. Variabel Kemampuan Pegawai

PENGETAHUAN

1. Apakah Bapak/Ibu mengetahui secara persis tentang tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan atau dikerjakan
a. mengetahui b. kurang mengetahui c. tidak mengetahui
2. Dengan mengetahui tugas pekerjaan, apakah Bapak/Ibu sudah mengetahui prosedur kerja yang ditetapkan oleh Dinas
a. mengetahui b. kurang mengetahui c. tidak mengetahui
3. Dengan mengetahui prosedur kerja, apakah Bapak/Ibu mengetahui cara menyelesaikan tugas pekerjaan secara benar sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Dinas
a. mengetahui b. kurang mengetahui c. tidak mengetahui
4. Apabila ada masalah dalam pelaksanaan tugas, apakah Bapak/Ibu mengetahui cara untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam pekerjaan
a. mengetahui b. kurang mengetahui c. tidak mengetahui

KETRAMPILAN

1. Apakah Bapak/Ibu memiliki ketrampilan dalam mengoperasikan peralatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan
a. trampil b. kurang trampil c. tidak trampil
2. Apakah Bapak/Ibu mahir dalam melakukan kegiatan penghitungan/pendataan/pencatatan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sehari-hari
a. mahir b. kurang mahir c. tidak mahir

B. Variabel Produktivitas Kerja

Efisiensi Kerja

a. Efisiensi Internal

1. Apakah Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
2. Apakah metode kerja yang ditetapkan oleh Dinas adalah mudah
a. mudah b. agak sulit c. sulit

3. Apakah dalam melaksanakan tugas pekerjaan, Bapak/Ibu memerlukan bantuan pegawai lain
 - a. memerlukan
 - b. kadang memerlukan
 - c. tidak memerlukan
 4. Apakah dalam melaksanakan pekerjaan yang sifatnya berurutan, letak Bapak/Ibu dengan pegawai lainnya berdekatan secara fungsional
 - a. berdekatan
 - b. agak jauh
 - c. jauh
- b. Efisiensi Eksternal
1. Apakah Bapak/Ibu dalam memberikan pelayanan selalu dilakukan secara cepat (tidak menunda-nunda)
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
 2. Apakah prosedur dalam memberikan pelayanan selama ini dilakukan secara mudah (tidak berbelit-belit)
 - a. mudah
 - b. kadang-kadang
 - c. sulit
 3. Apakah dalam menggali sumber-sumber pendapatan diperlukan biaya yang murah
 - a. murah
 - b. kadang-kadang
 - c. mahal

Efektivitas Kerja

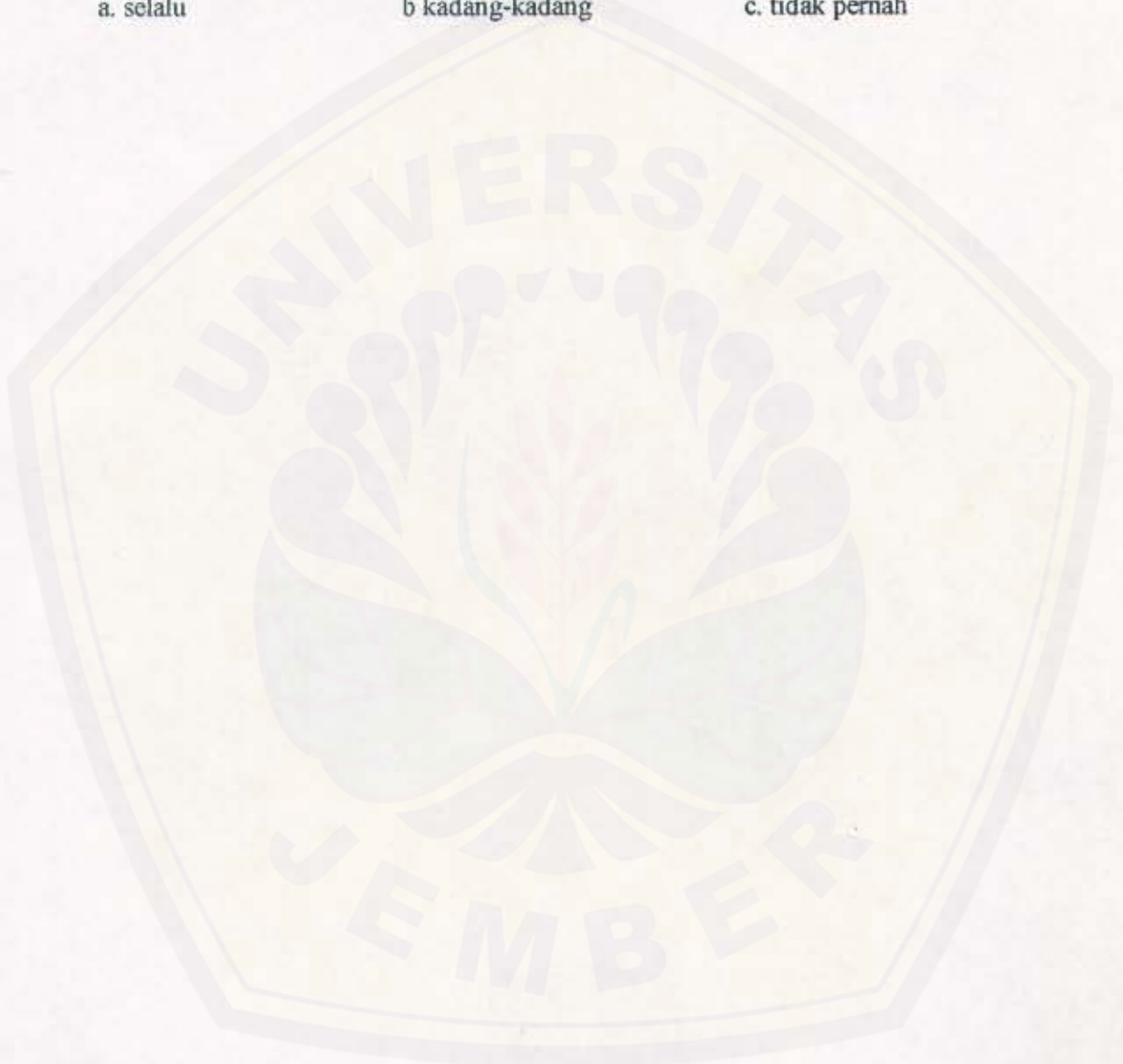
a. Efektifitas Internal

1. Apakah Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas pokok sehari-hari sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh Dinas
 - a. sesuai
 - b. kurang sesuai
 - c. tidak sesuai
2. Apakah suasana atau kondisi tempat Bapak/Ibu bekerja seperti peralatan (komputer, mesin ketik, kendaraan), ruangan, tata letak perabotan sudah memadai dalam membantu pelaksanaan tugas pekerjaan anda
 - a. memadai
 - b. kurang memadai
 - c. tidak memadai
3. Apakah dalam menyelesaikan tugas pokok sehari-hari Bapak/Ibu selalu disiplin terhadap peraturan maupun waktu yang berlaku di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
4. Apakah Bapak/Ibu seringkali mengikuti pendidikan kedinasan (diklat fungsional, diklat penjenjangan)
 - a. sering
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
5. Apakah Instansi selalu menyediakan biaya operasional setiap kali Bapak/Ibu melakukan tugas pekerjaan
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
6. Apakah pimpinan selalu melakukan pengawasan dan mengevaluasi kinerja yang Bapak/Ibu laksanakan
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah

b. Efektifitas Eksternal

1. Apakah pelayanan administrasi yang Bapak/Ibu berikan sesuai dengan yang diharapkan oleh pelanggan atau dapat memuaskan pelanggan
 - a. sesuai
 - b. kurang sesuai
 - c. tidak sesuai

2. Apakah Bapak/Ibu dalam memberikan pelayanan administrasi sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ada (tanpa mengalami kesalahan dan penyimpangan)
 - a. sesuai
 - b. kurang sesuai
 - c. tidak sesuai
3. Dalam meningkatkan PAD, apakah Instansi tempat Bapak/Ibu bekerja seringkali melakukan kegiatan penyuluhan wajib pajak
 - a. sering
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
4. Apakah Instansi tempat Bapa/Ibu bekerja selalu melakukan kerja sama dengan instansi lain penghasil pendapatan guna meningkatkan PAD
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah



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	2.326	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.



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 : 044/J25.3.1/PL.5/2003

02 Januari 2003

inspirasi : -
perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

ada : Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa
Dan Perlindungan Masyarakat
Pemerintah Kabupaten Pasuruan
di -

PASURUAN.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 4044/J25.1.2/PL.5/2002 tanggal 31 Desember 2002, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : WAHYUNI WIDOWATI / 98-1074
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Administrasi Negara
Alamat : Jl. Wiroguno I / 19 Pasuruan.
Judul Penelitian : Hubungan Kemampuan Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kab.-Pasuruan.
Lokasi : Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kab. Pasuruan.
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan.

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan bapak untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan bapak disampaikan terima kasih.



n. Ketua,
retaris

Dj. N. Sc. agr. Didik Sulistyanto
NIP. 131 792 232

usan Kepada Yth. :
dr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember
Mahasiswa ybs.
Arsip.

Digital Repository Universitas Jember

PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN
PERLINDUNGAN MASYARAKAT**

Jl. Panglima Sudirman No.54 Telp. (0343) 424162 Fax. (0343) 426727
PASURUAN

**SURAT – KETERANGAN
UNTUK MELAKUKAN SURVEY/RESEARCH**

No.072/03 /424.091/SUR/RES/2003

- Asal** : Surat dari UNIVERSITAS JEMBER (LEMBAGA PENELITIAN)
Nomor : 04a/J25.3.1/PL.5/2003
- Dasar** : 1. Instruksi Menteri Dalam Negeri No.3 Tahun 1972
2. Surat Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur tanggal 17 Juli 1972 dengan ini menyatakan tidak keberatan dilakukan Survey/Research.
- Tanggung Jawab** : WAIYUNI WIDOWATI
MHS. JURUSAN ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK / ADM. NEGARA
- Alamat** : Jl. Wiroguno 1 / 19 Pasuruan
- Tema acara** : " HUBUNGAN KEMAMPUAN PEGAWAI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR DINAS PENDAPATAN DAERAH KAB. PASURUAN "
- Tempat Survey/Research** : Dinas Pendapatan Daerah Kab. Pasuruan.
- Waktu Survey/Research** : 6 Januari s/d 28 Februari 2003
- Anggota / Peserta Survey** : ---

DENGAN KETENTUAN-KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT

Dalam jangka waktu 1 X 24 jam setelah tiba ditempat yang dituju dawajibkan melapor kedatangan kepada Camat Kepala Wilayah Kecamatan.

Mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam daerah hukum setempat.

Menjaga tata tertib keamanan dan kesopanan dan kesusilaan serta menghindari pernyataan-pernyataan baik dengan lisan maupun tulisan-tulisan yang dapat menyinggung perasaan atau menghina agama dan negara dari suatu golongan penduduk.

Tidak dikenakan menjalankan kegiatan diluar ketentuan-ketentuan yg telah ditetapkan sebagai tsb diatas.

Setelah berakhirnya dilakukan survey/research diwajibkan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Pemerintahan setempat mengenai selesainya pelaksanaan survey/research.

Dalam jangka waktu satu bulan setelah selesainya survey/research diwajibkan memberikan laporan tentang pelaksanaan dan hasilnya kepada :

- Kantor Badan Kesbang dan Linmas Kab. Pasuruan.
- Kantor Kecamatan yang dilakukan Survey.

Keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata bahwa pemegang Surat Keterangan ini tidak memenuhi ketentuan-ketentuan sebagai tersebut diatas.

- DISPENSASI** : disampaikan kepada
1. Bapak Bupati Pasuruan sbg laporan ;
 2. Dan Dim 0819 Pasuruan ;
 3. Kapolres Pasuruan ;
 4. Ketua BAPPEDA Kab. Pasuruan ;
 5. Dines Pendapatan Keb. Pasuruan ;

Pasuruan, 6 JANUARI 2003
An. BUPATI PASURUAN
Kepala Badan Kesbang dan Linmas



Drs. H. MACHMUD RIEF

Pembina Tingkat
No 510054 2006



PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN
DINAS PENDAPATAN DAERAH

Jalan Hayam Wuruk 14 - PASURUAN Telp. (0343) 422974

SURAT KETERANGAN

Nomor : 420/127/424.069/2003

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Pendapatan Daerah kabupaten Pasuruan menerangkan :

Nama : WAHYUNI WIDOWATI /98-1074
Alamat : Jl. Wiroguno I/19 Pasuruan
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
Keperluan : Penelitian Dalam Rangka Menyusun Skripsi

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan dan menyelesaikan penelitiannya di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 28 Februari 2003
a.n. Kepala Dinas Pendapatan
Kabupaten Pasuruan
Ka. Bag. Tata Usaha


Drs. Rachmat KW
NIP. 510 062 641



Milik UPT Perindustrian
UNIVERSITAS JEMBER