



**PERILAKU PEMIMPIN KANTOR DINAS PASAR
UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS
PEGAWAI KANTOR DINAS PASAR KABUPATEN JEMBER**

S K R I P S I

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



Oleh :

Kun Ila Nurhasanah

96-1025

Pembimbing I

Drs. R.K. Widjadi, SU

Pembimbing II

Drs. Soetomo Msi,

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

2001

Asal:	Hadiah	Klass
Terima:	Pembelian 2006	351.1
No. Indu:	0681	MUR
KLASIR / PENYALIV:	ldaw	P

S
c-1

PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan dihadapan panitia penguji skripsi
Guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember
Pada

H a r i / Tanggal : Sabtu, 20 Oktober 2001

J a m : 08. 00 – selesai

Ketua

Drs. H. Soenarjo DW

NIP. 130 261 690

Sekretaris

Drs. R.K Widjadi, SU

NIP. 130 239 041

Anggota:

1. Drs. H. Soenarjo DW

2. Drs. R.K Widjadi, SU

3. Dra. Inti Wasiati, MM

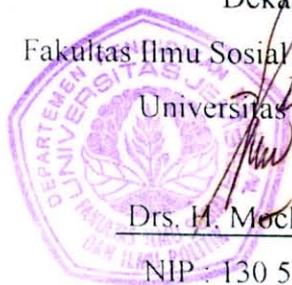
Mengetahui

Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Drs. H. Moch Toerki

NIP : 130 524 832



MOTTO

BE

YOUR

SELF

(ANONIM)



PERSEMBAHAN

® *Ayahanda Moch. Hasyim dan Ibunda Nimawiati, yang sangat kuhormati dan kucintai selamanya, terima kasih atas segala curahan kasih sayang dan doa yang mengiringi perjalanan hidupku selamanya.*

® *Almarhum Kakanda Slamet Cahyo Imam, yang pernah memberi motivasi dan semangat untuk selalu berprestasi dan selalu menjadi semangat bagi saya, semoga bersemayam dengan damai di sisi-Nya dan di hatiku.*

® *Adilla Permata Hati...*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, taufik serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul ***"Kepemimpinan Kepala Kantor Dinas Pasar Untuk Meningkatkan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember."***

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada program studi Ilmu Administrasi Negara, jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Dalam rangka penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha dengan segenap kemampuan yang ada pada diri penulis. Namun bagaimanapun juga terselesainya penulisan skripsi ini, tidak lepas dari bantuan dan sumbangan pemikiran yang telah diberikan dalam menambah dan memantapkan materi tulisan ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan sedalam-dalamnya, ***kepada yang terhormat:***

1. Kedua orang tuaku, yang telah memberikan segalanya dengan penuh keikhlasan dan akan selalu menjadi bagian dalam hidupku.
2. Bapak Drs Radial Kemal Widjadi, SU, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan saran-saran berguna bagi terselesaikannya skripsi ini
3. Bapak Drs. Soetomo, Msi, selaku dosen pembimbing II, yang telah memberi motivasi, bimbingan dan saran dengan penuh kesabaran serta meluangkan waktu untuk membimbing dan menasehati sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Drs H, Moch Toerki selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
5. Bapak Drs Mud'har Syarifudin, M Si selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

6. Bapak Drs H. Budiyo, M Si selaku ketua program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik universitas Jember
7. Ibu Dra Dwi Windradin, BP, M Si selaku sekretaris jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
8. Ibu Dra. Nasikah Hadi selaku dosen wali yang telah membantu dalam memberikan pengarahan selama menjadi mahasiswa
9. Bpk Drs. Sutjipto selaku Kepala Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember, beserta staf dan pegawai di lingkungan kerja Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember
10. Bapak / Ibu dosen dan asisten beserta segenap civitas akademika dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
11. Sahabatku Uus, Erna, Rendra, Catur, Priyo, Anam dan Faruq... terima kasih atas bantuannya selama ini.
12. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Administrasi Negara '96, kecuali AAN.
13. Teman-teman senasib di Jawa IV^A/5 dengan kenangan yang telah dilalui bersama.
14. Almamater tercinta.
15. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah banyak memberikan bantuan sehingga selesainya skripsi ini.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap, kiranya skripsi ini bisa *melihat dunia*, sehingga dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan kajian Ilmu Administrasi Negara pada khususnya

Jember, Oktober 2001

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	20
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	20
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	20
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	21
1.4 Kerangka Teori.....	22
1.4.1 Konsep Perilaku Pimpinan.....	27
1.4.1.1 Perilaku Mengarahkan/Tugas	32
1.4.1.2 Perilaku Mendukung/Hubungan.....	33
1.4.2 Konsep Efektivitas Pelaksanaan Tugas.....	34
1.4.2.1 Kualitas Kerja	35
1.4.2.2 Kuantitas Kerja.....	36
1.5 Hipotesis.....	37

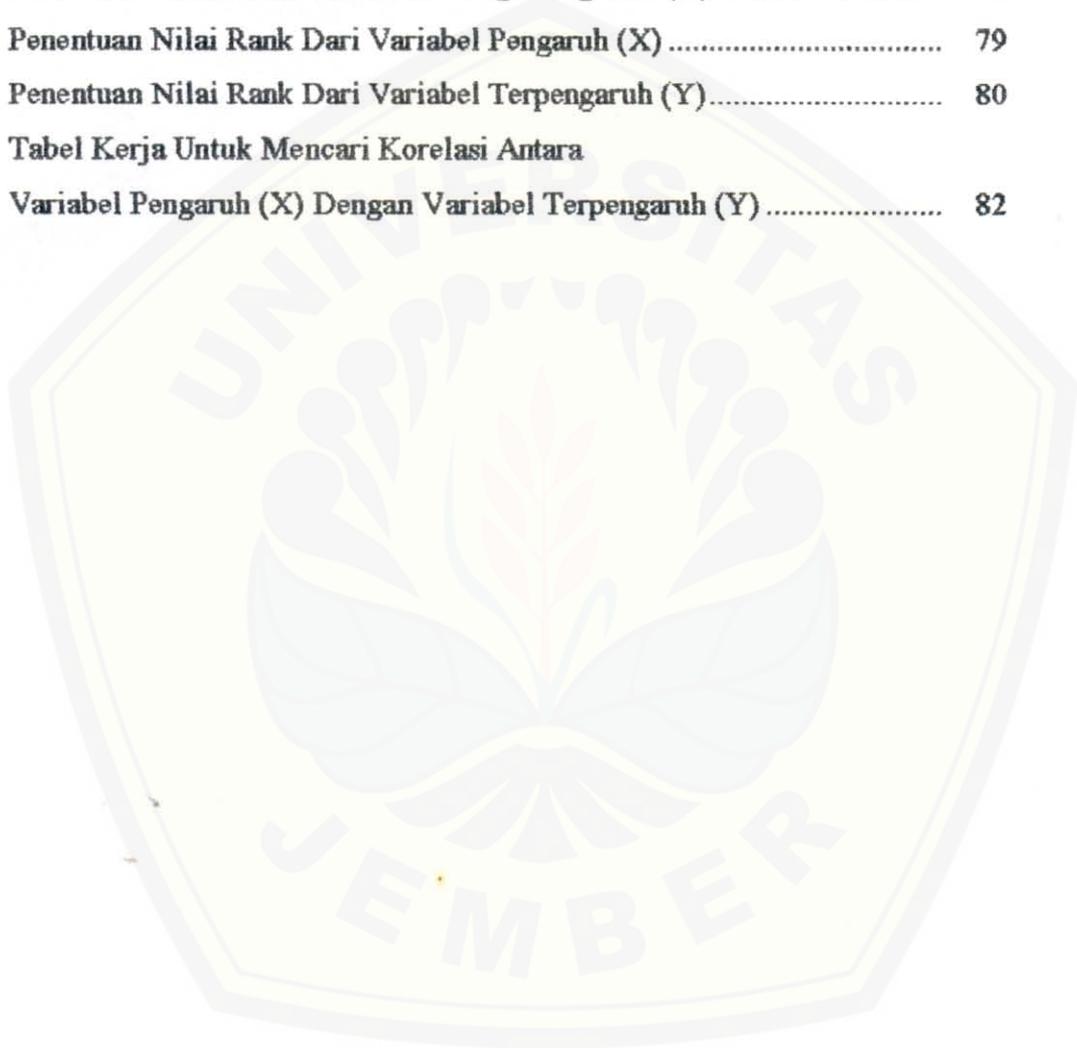
1.6 Definisi Operasional	38
1.6.1 Independent Variabel/Variabel Pengaruh (X) Yaitu Perilaku Pimpinan Kepala Dinas Pasar Daerah.....	38
1.6.2 Dependent Variabel/Variabel Terpengaruh (Y) Yaitu Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai.....	40
1.7 Metode Penelitian.....	41
1.7.1 Penentuan Populasi	42
1.7.2 Metode Penentuan Sampel.....	42
1.7.3 Metode Pengumpulan Data.....	44
1.7.3.1 Teknik Observasi	44
1.7.3.2 Teknik Dokumentasi.....	44
1.7.3.3 Teknik Interview.....	45
1.7.3.4 Teknik Kuesioner	45
1.7.4 Metode Analisa Data.....	46
II DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN	50
2.1 Pengantar.....	50
2.2 Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi.....	50
2.3 Susunan Organisasi.....	51
2.4 Tugas Wewenang dan Tanggungjawab	51
2.5 Tata Kerja.....	59
2.6 Bagan Susunan Organisasi.....	59
2.7 Keadaan dan Komposisi Pegawai.....	59
III PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN	64
3.1 Pengantar.....	64

3.2 Operasionalisasi Variabel Pengaruh Yaitu	
Variabel Perilaku Pimpinan Kantor Dinas Pasar (X).....	64
A. Indikator Mengarahkan/Tugas.....	64
B. Indikator Perilaku Mendukung/Hubungan.....	67
3.3 Operasionalisasi Variabel Terpengaruh Yaitu	
Variabel Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai.....	70
A Kualitas Kerja.....	70
B Kuantitas Kerja.....	72
IV ANALISA DAN INTERPRETASI DATA.....	75
4.1 Pengantar.....	75
4.2 Analisis dan Interpretasi Data Variabel X dan Variabel Y.....	75
4.2.1 Analisis dan Interpretasi Data Variabel X.....	75
4.2.2 Analisis dan Interpretasi Data Variabel Y.....	76
4.3 Analisa dan Interpretasi Data Hubungan antara Variabel X dan Variabel Y.....	78
4.3.1 Penentuan Nilai Rank.....	78
4.3.1.1 Variabel Pengaruh (X) Yaitu Perilaku Pimpinan Dinas Pasar Daerah.....	78
4.3.1.2 Variabel Terpengaruh (Y) Yaitu Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai.....	80
4.4 Perhitungan Korelasi.....	81
V PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1. Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1995/1996 s/d 1999/2000 (Dalam Ribuan Rupiah).....	6
2. Komposisi PAD Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1999/2000.....	7
3. Target dan Realisasi Retribusi Pasar Tahun Anggaran Tahun 1995/1996 s/d Tahun 1999/2000.....	13
4. Kegiatan Rapat Antara Kepala Dinas Pasar Daerah dengan Pegawai Tahun 2000.....	17
5. Daftar Absensi (Kategori Absen Tanpa Alasan) Aparat Dinas Pasar Daerah Kabupaten Jember Tahun 2000.....	18
6. Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember (Menurut Bagian).....	60
7. Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember (Menurut Jenis Pendidikan).....	60
8. Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember (Menurut Golongan dan Pangkat).....	61
9. Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Perilaku Mengarahkan/ Tugas (X1)	66
10. Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Mendukung/Hubungan (X2).....	68
11. Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Pimpinan Kantor Dinas Pasar (X).....	69
12. Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y1).....	71

13. Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y2)	73
14. Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Efektifitas Pelaksanaan Tugas (Y)	74
15. Data Skor Kepemimpinan Kepala Kantor Dinas Pasar (X).....	76
16. Data Skor Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai (Y)	77
17. Penentuan Nilai Rank Dari Variabel Pengaruh (X)	79
18. Penentuan Nilai Rank Dari Variabel Terpengaruh (Y).....	80
19. Tabel Kerja Untuk Mencari Korelasi Antara Variabel Pengaruh (X) Dengan Variabel Terpengaruh (Y)	82



DAFTAR GAMBAR

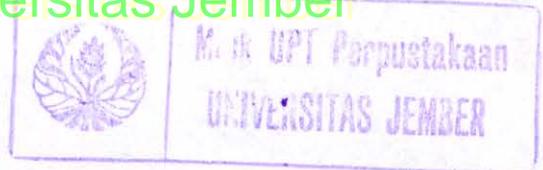
No.	Halaman
1. Bagan Struktur Organisasi Dinas Pasar Kabupaten Jember.....	62



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 Kantor Kesatuan Bangsa Kabupaten Jember
6. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.





I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial sangat membutuhkan bantuan orang lain. Apalagi dalam kehidupan modern yang semakin membutuhkan kerjasama untuk memenuhi kebutuhan yang semakin kompleks. Manusia di dunia ini dapat bertahan dalam kesinambungan hidupnya bila ia mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari maupun kebutuhan masa yang akan datang. Kebutuhan yang diinginkan dan diharapkan tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokoknya saja, akan tetapi banyak sekali kebutuhan-kebutuhan lain sebagai penunjang kebutuhan dasar tersebut.

Seorang manusia dalam usaha meraihnya, tidak lepas dari peran serta orang lain dan secara otomatis akan membutuhkan bantuan-bantuan mereka sehingga cenderung untuk melakukan kegiatan bersama-sama dengan tujuan yang sama dan dengan sendirinya akan terbentuk kelompok-kelompok masyarakat yang melakukan aktivitas-aktivitas untuk mewujudkan keinginan mereka.

Sebagai individu, manusia mempunyai tujuan masing-masing dalam kehidupannya. Namun dalam pencapaian tujuan tersebut, manusia memerlukan orang lain untuk bersama-sama mewujudkannya. Karena manusia sebagai makhluk sosial dalam kehidupannya sehari-hari selalu hidup bersama orang lain dan tidak terlepas akan ketergantungan dari orang lain.

Kerja sama antar individu tersebut akan berjalan dengan baik apabila terkumpul dalam suatu wadah atau wahana, karena dengan demikian segenap potensi SDM tersebut akan dapat dikerahkan semaksimal mungkin demi tercapainya usaha-usaha pencapaian tujuan tersebut. Wadah yang dimaksud adalah organisasi.

Organisasi yang dimaksud merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan dari masing-masing orang yang ada dalam suatu organisasi tersebut, mengenai organisasi berikut ini pendapat Siagian (1984:124):

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

Jadi organisasi merupakan sarana atau alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dikatakan oleh Handayani (1984:42) bahwa, "Organisasi adalah wadah kegiatan daripada orang-orang yang bekerjasama dalam usaha mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan tersebut setiap orang harus jelas wewenang dan tanggungjawabnya, hubungan dan tata kerjanya."

Tiap-tiap individu di dalam organisasi tersebut berdasarkan persamaan kepentingan dan tujuan, tujuan hanya akan bermanfaat apabila ada keinginan bersama, untuk tujuan organisasi akan dapat dicapai jika didukung oleh sarana dan prasarana serta fasilitas yang menunjang.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut, kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting. Kepemimpinan di sini tidak secara perorangan saja melainkan juga bisa secara kelompok. Dalam kepemimpinan terdapat fungsi, pengikut dan situasi yang merupakan satu kesatuan, sedangkan fungsi dari kepemimpinan itu sendiri adalah bertanggungjawab untuk mengatasi hambatan yang akan menghambat kelancaran dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, sebagaimana pendapat dari Siagian (1986:7) sebagai berikut, "Sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan seorang pimpinan untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat sehingga penggunaannya berjalan secara efisien dan efektif."

Keberhasilan dalam menjalankan tugas oleh para bawahan tidak lepas dari peranan pimpinan, dalam hal ini dilakukan oleh seorang pimpinan yang mempunyai peranan strategis bagi kelangsungan hidup organisasi. Peranan strategis yang dimaksud adalah seorang pimpinan harus mempunyai kemampuan dan kecakapan untuk membawa dan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi dengan disiplin yang tinggi. Sehingga dengan demikian mutlak diperlukan peranan strategis dari pimpinan.

Idealnya seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki kelebihan dan kecakapan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain serta memberi petunjuk pada pencapaian tujuan yang merupakan kebutuhan dari satu situasi, sehingga ia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dan seorang pemimpin harus bisa menjadi teladan dan bisa mendidik serta dapat memberikan gairah kerja pada para bawahan.

Di samping itu pemimpin dituntut untuk mampu mengoreksi cara berfikir dan bertindak dari bawahannya, memberikan motivasi yang positif. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Widjaja (1985:131) sebagai berikut:

Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya yang telah ditetapkan akan sangat tergantung pada berperannya pemimpin.

Bagaimana seorang pimpinan mempengaruhi dan menggerakkan bawahan sehingga bawahan mau melaksanakan tugas sesuai rencana dan berhasil dengan hasil yang memuaskan, ini merupakan salah satu tugas dari pimpinan, artinya fungsi kepemimpinan seseorang sangat tergantung pada kemampuan menggerakkan orang lain atau bawahan, serta meluaskan pengaruh dalam organisasi yang dipimpinnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Indrawijaya (1986:141) yaitu, "Kepemimpinan adalah mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana diharapkan, terutama bagi tercapainya tujuan yang diinginkan."

Selain itu menurut Stoner (1989:67) mengenai pemimpin adalah:

Seorang pemimpin memimpin bawahannya terutama akan dipengaruhi oleh latar belakang, pengetahuan, pendidikan, nilai-nilai dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini yang mempengaruhi apakah seorang pemimpin itu sudah menjadi seorang pemimpin yang baik.

Berkaitan dengan kelebihan yang dimiliki pemimpin, maka pemimpin harus mampu melaksanakan tugas kepemimpinan dan sanggup membawa kelompok atau organisasi yang dipimpinnya ke arah tujuan yang telah ditetapkan yang akan dicapai.

Setiap pimpinan organisasi atau unit kerja yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, akan selalu ingin mengetahui apakah pelaksanaan berbagai peraturan yang berlaku di lingkup tanggung jawabnya telah berjalan sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan. Oleh karena itu setiap pimpinan selayaknya membina jalinan hubungan yang intensif (baik antara pimpinan dan bawahan), sehingga dalam melaksanakan tugas dan pendekatan antara kedua belah pihak akan terjadi dengan baik. Bawahan tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik tanpa adanya pengaruh dari pimpinan, dan sebaliknya, pimpinan tidak dapat berbuat apa-apa tanpa adanya bawahan yang membantu melaksanakan bidang kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa suatu organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi karena adanya sekelompok orang yang sedang bekerja sama untuk melaksanakan tugasnya. Namun pelaksanaan tugas tersebut tidak dapat dipungkiri mengalami hambatan dari dalam maupun dari luar, dari faktor eksternal yaitu bila ada perubahan dari pusat, sedang dari faktor internal bisa dari individu anggota organisasi, dan ini merupakan hambatan yang sering ditemui di lapangan yaitu mengenai pelanggaran disiplin kerja pegawai, dan pelaksanaan hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktunya, hal ini yang mengakibatkan tidak efektifnya pelaksanaan tugas dan pada akhirnya hasil kerja dicapai tidak optimal, yang berarti pula tidak tercapainya tujuan organisasi.

Demikian halnya dengan keberadaan Kantor Dinas Pasar Daerah Kabupaten Jember sebagai organisasi pemerintah, maka organisasi ini akan selalu berusaha untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas terutama penerimaan retribusi pasar.

Dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, kemandirian keuangan daerah tampaknya tidak diartikan bahwa setiap tingkat pemerintah daerah otonom harus dapat membayar seluruh keperluannya dari Pendapatan Asli Daerah (PAD). PAD hanya merupakan salah satu komponen keuangan daerah, di samping penerimaan lainnya berupa bagi hasil pajak dan bukan pajak, sumbangan dan bantuan dari tingkat pemerintah yang lebih tinggi serta pinjaman daerah.

Hal tersebut sesuai dengan UU No 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, Bab VIII pasal 79 yaitu:

Sumber-sumber Pendapatan Daerah terdiri atas :

- a. Pendapatan Asli Daerah, yaitu :
 1. Hasil Pajak Daerah,
 2. Hasil Retribusi Daerah,
 3. Hasil Perusahaan Milik Daerah, dan hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan dan
 4. Lain-lain pendapatan asli daerah yang sah;
- b. dana perimbangan;
- c. pinjaman daerah; dan
- d. lain-lain pendapatan daerah yang sah.

Sumber-sumber pendapatan daerah kabupaten ternyata belum begitu mendukung terselenggaranya pembangunan daerah karena sumber dana dari subsidi pusat dan daerah propinsi masih tetap lebih besar daripada potensi yang dapat digali dari Pendapatan Asli Daerah Sendiri (PADS). Padahal kriteria penting dari otonom daerah adalah adanya kesepadanan antara subsidi pusat atau daerah propinsi dengan PADS, bahkan semestinya porsi PADS seharusnya jauh lebih besar daripada subsidi yang diterima.

Sesuai dengan penjelasan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yaitu :

Untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah yang luas, nyata, dan bertanggung jawab, diperlukan kewenangan dan kemampuan menggali sumber keuangan sendiri, yang didukung oleh perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah serta antara Propinsi dan Kabupaten/Kota yang merupakan prasyarat dalam system Pemerintahan Daerah.

Pembangunan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional mengutamakan optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) dan potensi lainnya untuk menunjukkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat sebagai cita-cita bangsa Indonesia sebagai arah pembangunan sumber daya manusia.

Selain sumber daya manusia, faktor lain yang sangat menentukan keberhasilan pembangunan daerah adalah tersedianya keuangan (dana) yang memadai baik yang bersumber dari subsidi pusat atau daerah propinsi maupun yang digali dari PAD sendiri seperti Pajak Daerah, Retribusi Daerah, Perusahaan Daerah dan PAD yang lainnya. Sehubungan dengan pentingnya keuangan daerah Pamudji, (1980:61-62) mengemukakan sebagai berikut :

Pemerintah Daerah tidak akan efektif dan efisien tanpa biaya yang cukup untuk memberikan pelayanan pembangunan... Dengan keuangan inilah merupakan salah satu dasar untuk mengetahui secara nyata kemampuan daerah dalam mengurus wilayah yang bersangkutan.

Untuk melihat perkembangan PAD Kabupaten Jember berikut disajikan daftar target dan realisasi PAD untuk periode 5 tahun terakhir.

Tabel 1 Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1995/1996 s/d 1999/2000. (dalam ribu rupiah)

No.	Tahun Anggaran	Jenis Penerimaan					Total
		Pajak Daerah	Retribusi Daerah	Laba Usaha BUMD	Penerimaan Dinas	Penerimaan Lain-lain	
1.	1995/1996	2.858.947	5.748.152	1.030.600	757.123	276.398	10.671.220
2.	1996/1997	3.459.199	6.124.769	4.237.476	881.836	344.792	15.048.072
3.	1997/1998	3.600.844	6.967.387	1.669.413	1.030.162	749.499	14.017305
4.	1998/1999	3.699.583	9.747.856	2.319.428	-	4.374.492	20.141.359
5.	1999/2000	5.408.902	11.239.034	8.177.515	-	786.461	25.611.912

Sumber : Dipenda Kabupaten Jember tahun 2000

Selanjutnya mengenai komposisi Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Jember untuk tahun anggaran 1999/2000 dapat dilihat target dan realisasinya.

Tabel 2 Komposisi PAD Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1999/2000

No.	Sumber Pendapatan	Target	Realisasi	%
1.	Pajak	4.430.000.000	5.408.901.874	122
2.	Retribusi	11.371.032.309	11.239.034.070	98,84
3.	Laba BUMD	8.177.514.894	8.177.514.894	100
4.	Penerimaan dinas	7.000.000	7.561.250	108.02
5.	Pendapatan lain-lain	400.000.000	786.461.218	196,62
Jumlah		24.385.547.203	25.619.473.250	125,1

Sumber : Dipenda Kabupaten Jember tahun 2000

Dengan melihat tabel tersebut jelas bahwa sumbangan penerimaan pendapatan daerah untuk sektor retribusi dalam kurun waktu tahun anggaran 1999/2000 belum mencapai target yang diharapkan, padahal penerimaan retribusi merupakan sumber yang potensial bagi PAD Kabupaten Jember dari total sumber pendapatan asli daerah yang ada.

Dengan meningkatkan PAD, maka desentralisasi pembangunan akan lebih mungkin untuk ditingkatkan dan sampai sekarang masih banyak para ahli yang beranggapan bahwa desentralisasi akan lebih baik dari dekonsentrasi pembangunan. Menurut Lains (1985:4) hal ini disebabkan oleh :

1. Pemerintah pusat diperkirakan kurang mampu dalam mengatasi persoalan-persoalan pemerintah daerah yang spesifik pada daerah tertentu
2. Pelaksanaan pembangunan diperkirakan akan lebih efisien kalau diatur secara lokal
3. Kurangnya koordinasi antara proyek-proyek pembangunan dibiayai dengan APBN dan APBD dapat diatasi
4. Pemda biasanya akan lebih tahu tentang prioritas pembangunan di daerahnya sendiri.

Dalam rangka mengoptimalkan PAD kabupaten, sektor retribusi daerah merupakan sektor yang sangat besar untuk digali dan diperluas pengelolaannya, karena sektor retribusi daerah dipungut atas dasar balas jasa yang disediakan pemerintah daerah. Hal tersebut disebutkan dalam UU No 22 tahun 1999 pasal 79 bahwa :

Sumber Pendapatan Daerah berasal dari :

PAD yaitu : hasil pajak daerah, hasil retribusi daerah, hasil perusahaan milik daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah.

Menurut Sumitro (1979:17) pengertian retribusi secara umum adalah pembayaran-pembayaran kepada negara yang dilakukan oleh mereka yang mengganti jasa-jasa negara. Sedangkan menurut Soedargo (1964:1) retribusi merupakan pungutan sebagai pembayaran untuk jasa yang oleh negara secara langsung diberikan kepada yang berkepentingan.

Kaho (1988:152) menyatakan ciri-ciri mendasar dari retribusi adalah :

- a. retribusi dipungut oleh negara
- b. dalam pemungutannya terdapat paksaan secara ekonomis
- c. adanya balas jasa atau kontraprestasi yang secara langsung dapat ditunjukkan
- d. dikenakan pada setiap orang atau yang menggunakan atau mengenyam jasa-jasa yang disiapkan negara.

Sedangkan sifat dari retribusi antara lain :

- a. pelaksanaannya bersifat ekonomis
- b. ada imbalan langsung kepada pembayar
- c. walaupun memenuhi persyaratan formal dan material tetapi tetap ada alternatif untuk mau atau tidak mau membayar
- d. retribusi merupakan pungutan yang umumnya budgetairnya tidak menonjol
- e. retribusi daerah untuk tujuan tertentu, tetapi dalam banyak hal tidak lebih dari pengambilan biaya yang telah dikeluarkan oleh pemerintah daerah untuk memenuhi permintaan anggota masyarakat.

Kaho (1988:153) menyatakan bahwa retribusi yang diserahkan kepada daerah sebetulnya cukup memadai untuk dimanfaatkan, tetapi masih banyak menghadapi kendala dikarenakan :

1. Hasil nyata yang dapat disumbangkan sektor retribusi daerah bagi keuangan daerah masih sangat terbatas jika dibandingkan dengan pajak, tetapi bila dilihat dari rata-rata antara retribusi dengan pajak sumbangannya terhadap keuangan daerah masih lebih besar dari sektor retribusi.
2. Adanya perbedaan antara satu daerah dengan daerah yang lain dalam mengusahakan retribusi dan tidak dapat dipungutnya semua jenis retribusi yang telah diserahkan kepada kabupaten karena antara daerah yang satu dengan yang lain terdapat perbedaan maka jasa yang didapatkan berbeda.
3. Adanya pembatalan antara satu daerah otonom untuk memutuskan retribusi atas berbagai komoditi strategi di daerah, misalnya cengkeh, cokelat, kemiri dan lain-lain yang dituangkan dalam Surat Keputusan Mendagri No 48 tahun 1984 dan No 29 tahun 1986 yang dapat merugikan daerah, menyebabkan rendahnya sumbangan sektor retribusi terhadap pendapatan daerah.
4. Tidak semua jenis retribusi yang kini dipungut daerah kabupaten memiliki prospek yang positif atau menggembirakan.

Jenis-jenis retribusi daerah yang dikelola oleh masing-masing Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten tidaklah sama, sedangkan di Kabupaten Jember sendiri macam-macam retribusi yang dipungut oleh Dinas Pendapatan Daerah dalam kurun waktu tahun anggaran 1994/1995 – 1997/1998 adalah :

1. Leges
2. Dispentan (uang Dispensasi jalan/jembatan)
3. Uang pemeriksaan pembantaian hewan
4. Sewa tanah/bangunan
5. Retribusi/uang penguburan
6. Pelelangan ikan
7. STNK tidak bermotor

8. Stasiun bis/taksi
9. RSUD Soebandi dan puskesmas
10. Tempat rekreasi
11. Retribusi pasar
12. Pesanggrahan/villa
13. Retribusi parkir kendaraan
14. SIPA (Surat Ijin Perusahaan Angkutan)
15. Retribusi kartu ternak
16. Retribusi kebersihan
17. Alat PMK
18. Sewa mesin giling (alat berat)
19. Pendaftaran KTP
20. Sewa kereta mayat/ambulance
21. Ijin trayek angkutan
22. IPAIR (iuran pelayanan irigasi)

Sedangkan retribusi daerah yang dikelola oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember untuk tahun anggaran 1998/1999 – 1999/2000 hanya 15 retribusi, yaitu :

1. Retribusi pelayanan kesehatan
2. Retribusi pelayanan sampah
3. Retribusi pelayanan pemahaman dan pengabuan mayat
4. Retribusi pasar
5. Retribusi pemeriksaan alat pemadam kebakaran
6. Retribusi pemakaian kekayaan daerah
7. Retribusi pertokoan
8. Retribusi terminal
9. Retribusi villa
10. Retribusi rumah potong hewan
11. Retribusi tempat rekreasi dan olahraga

12. Retribusi ijin mendirikan bangunan
13. Retribusi ijin trayek
14. Retribusi penjualan produksi daerah
15. Retribusi parkir kendaraan di pinggir jalan.

Agar memperoleh Pendapatan Asli Daerah sesuai dengan target yang telah ditentukan maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara pemerintah pusat dan masyarakat. Dalam menyelenggarakan kerjasama tersebut diperlukan administrasi. The Liang Gie (dalam Syafie dkk, 1997:14) mengatakan administrasi sebagai berikut, "Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu."

Berdasarkan pendapat di atas maka akan diketahui bahwa kerjasama antara pemerintah dan masyarakat perlu diwujudkan guna pencapaian tujuan bersama.

Hal ini juga terjadi di Kabupaten Jember, Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 85 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pasar Kabupaten Jember, maka dibentuklah Dinas Pasar Kabupaten Jember. Dinas Pasar yang mempunyai tujuan untuk melakukan kerjasama dengan pengguna pasar (masyarakat) dan untuk meningkatkan efektivitas penerimaan retribusi pasar.

Dinas Pasar Kabupaten Jember berkedudukan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang pasar. Dinas ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Pasar Kabupaten Jember mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan serta pemberian perijinan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Pelaksanaan sesuai dengan tugas pokoknya dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- c. Pengamanan dan pengendalian teknis atas pelaksanaan tugas pokoknya sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;

Sedangkan yang dimaksud dengan Pasar Daerah menurut Perda Daerah Jember No 3 Tahun 1995 adalah :

Pasar daerah adalah suatu tempat yang dipergunakan untuk melakukan kegiatan perdagangan baik di waktu siang maupun malam hari yang terdiri dari bangunan-bangunan pasar, halaman dan fasilitas lainnya seperti toko, los, bedak, halaman terbuka, rumah toko dan bangunan lainnya yang dimiliki atau dikuasai oleh pemerintah daerah.

Retribusi pasar merupakan salah satu sumber penerimaan daerah Kabupaten Jember yang merupakan bagian dari retribusi daerah yang dipungut. Penerimaan dari retribusi pasar di Kabupaten Jember cukup besar dan akan terus meningkat dari tahun ke tahun, hal ini merupakan upaya pemerintah dalam menggali PAD agar ketergantungan terhadap subsidi dari pemerintah pusat semakin kecil.

Untuk lebih jelasnya berikut disajikan data target dan realisasi retribusi pasar. Penerimaan retribusi pasar meningkat dalam kurun waktu tahun 1995/1996-1999/2000.

Tabel 3 Target dan Realisasi Retribusi Pasar Tahun Anggaran 1995/1996 s/d 1999/2000

No.	Tahun Anggaran	Potensi Pasar	Target	Realisasi	%	Rata-rata %
1.	1995/1996	Karcis	185.780.000	138.387.522	74,49	
		Sewa ruang/toko	535.430.000	404.142.564		
		Retribusi bulanan/harian	106.340.800	79.213.261		
		Sewa kamar mandi/wc	74.027.240	55.172.891		
		Sewa tanah per musim tanam	<u>145.580.000</u>	<u>103.113.762</u>		
		Jumlah	1.047.158.040	676.916.238		
2.	1996/1997	Karcis	235.980.000	178.117.704	75,48	
		Sewa ruang/toko	605.480.000	457.016.304		
		Retribusi bulanan/harian	136.640.800	103.136.475		
		Sewa kamar mandi/wc	96.538.643	72.867.367		
		Sewa tanah per musim tanam	<u>150.780.000</u>	<u>113.862.150</u>		
		Jumlah	1.225.419.443	746.882.296		
3.	1997/1998	Karcis	250.890.000	197.550.786	78,5	
		Sewa ruang/toko	625.770.000	492.731.298		
		Retribusi bulanan/harian	155.480.500	122.425.345		
		Sewa kamar mandi/wc	122.538.105	97.277.083		
		Sewa tanah per musim tanam	165.120.000	130.015.488		
		Karcis	<u>279.780.000</u>	<u>232.217.400</u>	78,74	
		Jumlah	1.319.798.605	1.040.000.000		
4.	1998/1999	Sewa ruang/toko	658.270.000	546.364.100	83,40	
		Retribusi bulanan/harian	184.350.400	153.010.832		
		Sewa kamar mandi/wc	155.045.870	128.688.072		
		Sewa tanah per musim tanam	198.980.000	170.969.596		
				Karcis		
		Jumlah	1.478.426.270	1.231.250.000		
5.	1999/2000	Sewa ruang/toko	698.730.000	546.570.893	80,41	
		Retribusi bulanan/harian	218.350.000	175.575.717		
		Sewa kamar mandi/wc	172.486.380	138.696.298		
		Sewa tanah per musim tanam	<u>235.130.000</u>	<u>204.328.347</u>		
				Jumlah		

Sumber : Dinas Pasar Kabupaten Jember tahun 2000

Tetapi jika dilihat dari tabel di atas penerimaan retribusi pasar belum memenuhi target 100%. Realisasi penerimaan retribusi pasar dalam kurun waktu lima tahun terakhir mencapai rata-rata 78,5% dari target yang ditetapkan. Karena itu retribusi pasar penerimaannya masih perlu ditingkatkan lagi dan masih sangat potensial untuk dikelola dan terus dikembangkan.

Adanya ketidakmampuan pencapaian target ini diduga salah satu faktor penyebabnya adalah karena pelaksanaan pemungutan retribusi yang kurang optimal, dimana hal ini berkaitan dengan kepemimpinan Kepala Dinas Pasar Kabupaten Jember.

Sebagaimana pendapat Gibson (1995:43) sebagai berikut, "Perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dapat membantu meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi pada umumnya sependapat bahwa kepemimpinan adalah yang terpenting."

Dalam suatu organisasi seperti Dinas Pasar Daerah Kabupaten Jember selalu terdapat kerja sama dalam melakukan aktivitas-aktivitas organisasi yang didasarkan pada kejelasan tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing anggota guna tercapainya tujuan organisasi.

Sehubungan dengan pencapaian tujuan yang efektif menurut Emerson (dalam Handayani, 1986:16) mengemukakan pendapatnya tentang efektivitas sebagai berikut, "Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tercapainya tujuan itu adalah efektif sebab mempunyai efek atau pengaruh besar terhadap yang dikehendaki."

Sedangkan efektifitas pelaksanaan tugas dikemukakan juga oleh Westra (1981:81) sebagai berikut, "Efektifitas pelaksanaan adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan seseorang/kelompok organisasi pegawai, karyawan yang dapat menimbulkan suatu akibat terwujudnya sesuai dengan ketentuan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya."

Berkaitan dengan pengertian efektifitas pelaksanaan yang dikemukakan oleh Westra maka pekerjaan dikatakan efektif apabila dilaksanakan oleh seseorang pegawai, karyawan dan sesuai dengan yang direncanakan serta mempunyai akibat yang dimaksud.

Agar pelaksanaan tugas penerimaan retribusi pasar dapat berjalan dengan efektif maka dibutuhkan adanya kepemimpinan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugandha (1986:25) bahwa:

Kepemimpinan adalah tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan organisasi. Sasaran kepemimpinan adalah ketaatan dan kedisiplinan anak buah yang dipimpinnya yang tujuannya adalah agar pelaksanaan program menjadi lebih efektif dan efisien.

Untuk itu dalam pelaksanaan pemungutan retribusi pasar sangat diperlukan pemimpin, terutama pemimpin yang mampu meningkatkan kesadaran pengguna pasar dalam membayar retribusi pasar. Karena memang pada saat krisis sekarang ini, kesadaran untuk membayar retribusi pasar telah mengalami penurunan sehingga otomatis berpengaruh terhadap penerimaan pendapatan dari sektor retribusi pasar yang tentu saja ikut mengalami penurunan. Dan kalau hal ini berlangsung terus-menerus maka akan membahayakan bagi perkembangan keuangan daerah itu sendiri, dalam hal ini Kabupaten Jember karena masih harus terus melaksanakan pembangunan di segala bidang.

Berkenaan dengan kepemimpinan Harold (1989:147) mengatakan sebagai berikut:

Kepemimpinan adalah sebagai seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias, konsep ini dapat dimekarkan sehingga tidak hanya kemauan untuk bekerja tetapi juga kemauan bekerja dengan semangat dan yakin. Semangat mencerminkan hasrat, kesungguhan dan intensitas dalam pelaksanaan rasa yakni mencerminkan pengalaman dan kemauan teknis.

Dengan demikian pada prinsipnya kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang dalam mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain. Sehingga sikap dan perilaku bawahan itu akan mengarah pada pelaksanaan tugas dan fungsi yang lebih efektif. Untuk itu Kepala Dinas Pasar Daerah harus mempunyai cara yang tepat dalam mempengaruhi bawahannya, yang dalam prakteknya tergantung dari situasi dan kondisi yang ada pada bawahannya. Cribbin (1985:22) mengatakan bahwa, "Perilaku kepemimpinan adalah keseluruhan dari sikap dan tabiat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak tanduknya sebagai anggota suatu organisasi."

Maksud dari pernyataan tersebut adalah seorang Kepala Dinas Pasar Daerah bukan hanya memberi tahu bawahan atau menyampaikan sesuatu hal, melainkan juga harus mewujudkan apa yang disampaikan kepada bawahan dalam sikap dan perilakunya sendiri.

Di sini seorang pemimpin tidak hanya mengarahkan dan memberi dukungan tetapi juga menjalankan apa yang telah disampaikan, menanyakan kesulitan-kesulitan yang dialami oleh anggota pada waktu melaksanakan tugas, selain itu pemimpin ikut memecahkan masalah yang dihadapi bawahan, mengajak untuk ikut hadir dalam pertemuan atau dalam pembuatan rencana keputusan yang akan diambil.

Dalam Dinas Pasar Daerah, untuk mencapai tujuan, maka penyusunan program kerja harus merupakan kegiatan bersama antara pimpinan dengan bawahannya mulai dari pengambilan keputusannya sampai pelaksanaannya. Pengambilan keputusan tersebut berkenaan dengan masalah yang dihadapi guna untuk mencari penyelesaian yang baik. Pengambilan keputusan menurut Yuwono (1993:30) sebagai berikut :

Sebagai aktivitas yang sistematis dari seorang pimpinan yang berupa penilaian berbagai kemungkinan untuk selanjutnya ditentukan yang terbaik dalam menterjemahkan berbagai kebijaksanaan dalam, penyelesaian persoalan dalam proses penyelenggaraan usaha kerjasama manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Dikatakan sistematis karena pengambilan keputusan harus merupakan kegiatan yang teratur dan kronologis yaitu mulai dari penentuan masalah, alternatif pemecahan, penentuan alternatif kegiatan yang harus dilakukan.

Tabel 4 Kegiatan Rapat Antara Kepala Dinas Pasar Daerah dengan Pegawai tahun 2000

No.	Kegiatan rapat	Target (per bulan)	Realisasi (per bulan)	%	Rata-rata %
1.	Pembahasan dan pelaksanaan tugas.	4	3	75	75
2.	Pembahasan cara pelaksanaan tugas.	4	2	50	
3.	Penetapan waktu dan target pelaksanaan tugas.	4	3	75	
4.	Pendelegasian wewenang.	4	3	75	
5.	Evaluasi pelaksanaan tugas.	4	2	50	
6.	Pembahasan hasil pelaksanaan tugas.	1	1	100	

Sumber : Data Sekunder Dinas Pasar Daerah Kabupaten Jember tahun 2000.

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa kegiatan rapat yang diadakan antara Kepala Kantor Dinas Pasar dengan seluruh pegawai Kantor Dinas Pasar dapat dikatakan kurang dari target 100 % yaitu masih mencapai 75 %. Hal ini berarti kegiatan rapat yang merupakan salah satu sarana dalam mewujudkan efektivitas karyawan belum optimal, sehingga peran pemimpin di sini perlu ditingkatkan lagi dan untuk mewujudkannya diperlukan seorang pemimpin yang bisa memberi contoh baik kepada pegawai, baik mengarahkan, membimbing dan mendorong pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam tabel 4 disebutkan bahwa kegiatan rapat dilakukan empat kali tiap bulan yang dilaksanakan tiap minggu sekali. Tabel 4 ini juga bisa untuk menggambarkan hubungan antara pimpinan dan bawahan di dalam mengambil keputusan perencanaan pelaksanaan tugas.

Untuk mengetahui tingkat absensi (kategori absen tanpa alasan) aparat Dinas Pasar Daerah Kabupaten Jember tahun 2000, maka di bawah ini diuraikan dalam bentuk tabel :

Tabel 5 Daftar Absensi (Kategori Absen Tanpa Alasan) Aparat Dinas Pasar Daerah Kabupaten Jember Tahun 2000.

No.	Bulan	Jumlah pegawai	Absen tanpa alasan	Prosentase %	Rata-rata
1.	Januari		5	2,84	
2.	Februari		6	3,41	
3.	Maret		8	4,55	
4.	April		7	3,98	
5.	Mei		5	2,84	
6.	Juni	35	8	4,55	4,05
7.	Juli		6	3,41	
8.	Agustus		7	3,98	
9.	September		5	2,84	
10.	Oktober		7	3,98	
11.	November		8	4,55	
12.	Desember		6	3,41	
		Jumlah		48,58	

Sumber : Urusan Kepegawaian Dinas Pasar Daerah Kabupaten Jember Tahun 2000.

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui rata-rata absensi pegawai dengan kategori tanpa alasan mencapai sekitar 4,05%. Tingkat absensi pegawai dengan kategori tanpa alasan rata-rata mencapai 4,05% maka tergolong tinggi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Murdjana (1986:85) bahwa, "Jika rata-rata tingkat absensi lebih dari 3 % maka tergolong tinggi." Tingkat absensi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih kurang. Dengan rendahnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas maka efektivitas pelaksanaan tugas juga rendah. Selain itu tingkat absensi juga bisa menunjukkan semangat kerja bawahan dalam melaksanakan tugasnya masih kurang. Hal ini dapat kita lihat bahwa pegawai lebih suka membolos /absen daripada masuk kerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan rendahnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas maka efektivitas pelaksanaan tugas juga rendah.

Untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas penerimaan retribusi pasar itu diperlukan adanya perilaku mengarahkan dan mendukung. Dimana apabila kepemimpinan Kepala Dinas Pasar Daerah itu lemah akan berakibat pada lemahnya efektifitas penerimaan retribusi pasar. Dengan melihat uraian di atas maka perlu adanya pendekatan ilmu, yang tidak lain adalah ilmu manajemen, dimana ilmu manajemen itu terdiri dari beberapa fungsi salah satunya kepemimpinan. Seperti yang dikatakan Louis A. Allen bahwa kepemimpinan adalah sebagai salah satu fungsi manajemen, sehingga timbullah judul:

**KEPEMIMPINAN KEPALA KANTOR DINAS PASAR
UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS
PEGAWAI KANTOR DINAS PASAR KABUPATEN JEMBER**

1.2 Perumusan Masalah

Setiap penelitian berangkat dari suatu masalah. Masalah itu nantinya akan mendorong manusia untuk memecahkannya, dimana salah satu cara untuk memecahkan masalah tersebut adalah dengan melakukan suatu penelitian. Hal ini seperti dikemukakan oleh Arikunto (1991:48) sebagai berikut, "Masalah adalah pernyataan yang diajukan yang jawabannya akan diperoleh setelah penelitian selesai dilaksanakan, yaitu pada kesimpulan."

Adapun kriteria perumusan masalah menurut Loedin (1976:17) disebutkan sebagai berikut :

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

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan berpijak dari pendapat tentang perumusan masalah di atas maka perlu adanya pembatasan masalah, yang tidak lain adalah mengenai kepemimpinan. Dimana untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan retribusi pasar itu perlu kepemimpinan sehingga timbullah masalah sebagai berikut :

Adakah hubungan antara kepemimpinan Kepala Kantor Dinas Pasar dengan efektifitas pelaksanaan tugas pegawai Kantor Dinas Pasar?

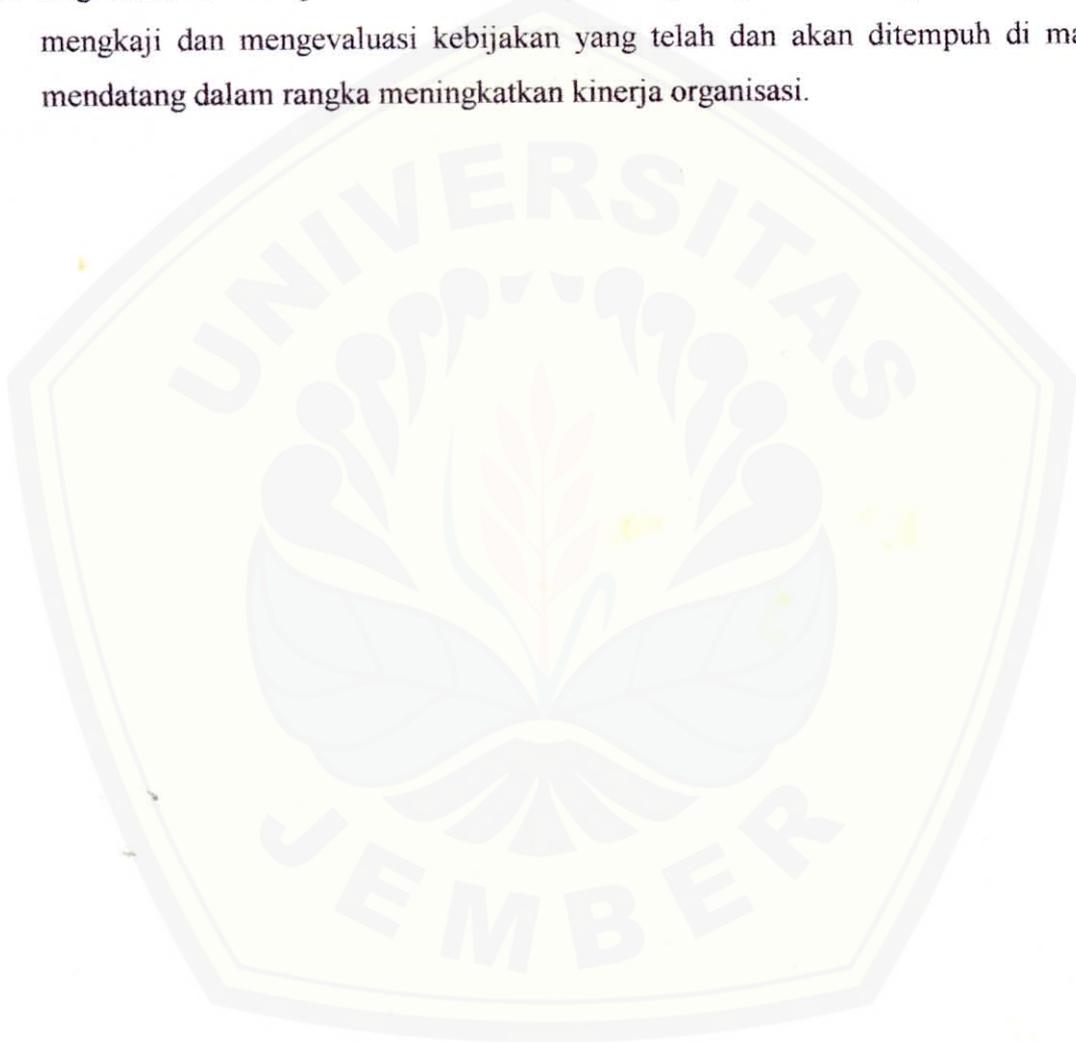
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Mengidentifikasi dan mengetahui tingkat kepemimpinan Kepala Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.
- b. Mengidentifikasi dan mengetahui tingkat efektifitas pelaksanaan tugas pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.
- c. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kemimpinan Kepala Kantor Dinas Pasar dengan efektifitas pelaksanaan tugas pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah sekaligus mampu membandingkan antara dunia teori (*das sein*) dengan dunia praktis (*das sollen*).
- b. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengkaji dan mengevaluasi kebijakan yang telah dan akan ditempuh di masa mendatang dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.



1.4 Kerangka Teori

Seluruh kegiatan manusia sejak perencanaan, pelaksanaan sampai penganalisaan masalah merupakan kerangka yang utuh dan kronologis. Untuk itu diperlukan adanya pandangan teori dan definisi singkat yang berfungsi sebagai landasan untuk menjelaskan suatu masalah yang menjadi pokok penelitian dan juga berfungsi sebagai landasan berfikir.

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:37), yang dimaksud dengan teori adalah sebagai berikut, "Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk definisi dan proposisi untuk menerangkan fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep."

Pendapat tersebut sekaligus dapat memberi petunjuk bahwa teori merupakan serangkaian konsep yang akan dijadikan sebagai pegangan dalam menjelaskan secara sistematis substansi dari gejala-gejala yang menjadi obyek dalam penelitian dan penulisan ilmiah ini. Sedangkan pengertian konsep menurut Singarimbun dan Effendi (1989:34) dinyatakan sebagai berikut :

Konsep adalah definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial, melalui konsep penelitian diharapkan dapat menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan dengan lainnya.

Sedangkan pengertian konsepsi dasar oleh Supranto (1979:17) adalah :

Konsepsi dasar adalah pandangan teoritis, terdiri dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencari jalan keluarnya atau suatu pemecahan dari persoalan-persoalan yang perlu diselidiki. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran dan menggunakan istilah dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa-peristiwa.

Melihat pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa adanya teori-teori dan konsep-konsep sangat penting sebagai dasar guna mencari jalan keluar dalam memecahkan suatu masalah di dalam penelitian.

Teori-teori dan konsep-konsep dari penulisan ini diuraikan seperti di bawah ini.

Pengertian otonomi daerah menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah adalah sebagai berikut :

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

Sedangkan yang dimaksud dengan daerah otonom (ibid), adalah :

Kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu yang berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan otonomi daerah adalah pemberian kewenangan kepada daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri, termasuk dalam hal pembuatan keputusan, perencanaan pembangunan daerah dan pengelolaan keuangan daerah, dimana wewenang tersebut memiliki batasan-batasan khusus yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam konsep otonomi daerah sesuai dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, pemberian otonomi kepada daerah mempunyai tujuan memberikan keleluasaan kepada pemerintahan yang ada di daerah otonom untuk mengatur rumah tangganya sendiri, meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat dan pelaksanaan pembangunan di daerah.

Pemerintahan Daerah menurut pasal 1 Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 adalah penyelenggaraan pemerintahan di daerah otonom menurut asas desentralisasi, yang mengandung pengertian bahwa pemerintahan di daerah otonom memiliki dan menjalankan kewenangan pemerintahan yang telah diserahkan oleh Pemerintah Pusat, dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sebagai penyelenggara pemerintahan di daerah ini adalah Pemerintah Daerah sebagai Badan Eksekutif Daerah dan DPRD sebagai Badan Legislatif Daerah. Pemerintah Daerah terdiri dari

Kepala Daerah beserta perangkat daerah otonom yang lain. Dalam menjalankan tugas dan kewenangannya selaku Kepala Daerah, Kepala Daerah bertanggung jawab kepada DPRD setempat. Dalam hal ini, Kepala Daerah adalah pejabat yang menjalankan wewenang dan kewajiban sebagai pimpinan daerah atau pejabat yang memimpin penyelenggaraan pemerintah, bertanggung jawab sepenuhnya tentang jalannya pemerintahan di daerahnya berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD.

Dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan di daerah, Pemerintahan Daerah telah diberi otonomi dimana otonomi yang diberikan itu mengandung konsekuensi bagi daerah yang bersangkutan untuk dapat mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Rumah tangga daerah adalah kewenangan dalam seluruh bidang pemerintahan, kecuali kewenangan dalam bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, monev dan fiskal, agama, serta kewenangan bidang lain. Otonomi yang diberikan tersebut harus diimbangi dengan kesanggupan untuk menggali sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD)-nya agar dapat membiayai pembangunan di daerah tersebut sekaligus sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya.

Dalam menyelenggarakan penggalan sumber-sumber PAD, Pemerintah dibantu oleh unsur pelaksana Pemerintah Daerah yaitu Dinas-Dinas Daerah yang memiliki bidang kerja yang berlainan satu sama lain. Salah satu Dinas Daerah itu adalah Dinas Pasar. Sejalan dengan kebijaksanaan program pembangunan daerah, secara garis besar, tugas dan fungsi Dinas Pasar Daerah, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sebagai dinas teknis.
Melaksanakan pembinaan operasional sesuai kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati.
2. Sebagai dinas penghasil.
Mempunyai tugas, fungsi dan peranan dalam menggali, merumuskan juga merencanakan sumber-sumber PAD, sekaligus memungut dan menghimpun retribusi daerah sesuai ketentuan yang berlaku.

Dinas-Dinas Daerah ini merupakan suatu organisasi karena di dalamnya memuat unsur-unsur seperti dikemukakan oleh Soetarto (1981:36), yaitu :

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

Sebagai suatu organisasi publik, keberhasilan organisasi ini dapat diukur antara lain dengan efektivitas yang merupakan salah satu tolok ukur dalam menerapkan kegiatan Administrasi Negara. Dengan adanya suatu efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan, maka akan dapat melancarkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

James L. Gibson (1996:27) mengemukakan pendekatan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas, dimana pendekatan ini didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat di atas, pada hakekatnya terjadinya efektivitas adalah dilihat dari pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan dalam organisasi pencapaian tujuan ini ditentukan melalui kerjasama orang-orang atau pegawai yang terlibat di dalamnya.

Berkaitan dengan hal di atas, di dalam suatu organisasi publik umumnya telah terdapat visi, misi, target, sasaran dan tujuan yang dirumuskan dan ditentukan dalam suatu peraturan atau perundang-undangan. Dengan kata lain, pencapaian tujuan dapat diketahui dan diukur dari kesesuaian atau ketepatan antara kualitas dan kuantitas pelaksanaan pekerjaan dengan output yang telah dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.

Efektivitas suatu organisasi merupakan gabungan dari tiga perspektif keefektifan yaitu efektivitas individu, efektivitas kelompok dan efektivitas organisasi. Efektivitas individu menekankan pada pelaksanaan tugas pekerja atau anggota organisasi. Sesuai dengan hal tersebut di atas, Gibson (1995:25) mengemukakan sebagai berikut :

Tiga macam perspektif keefektifan dapat diidentifikasi; tingkat yang paling dasar adalah keefektifan individual, yang menekankan pada pelaksanaan tugas pekerja atau anggota organisasi; kemudian keefektifan kelompok yang merupakan jumlah kontribusi dari seluruh anggota; dan selanjutnya adalah keefektifan organisasi, yang merupakan fungsi dari keefektifan individu dan keefektifan kelompok.

Lebih lanjut Gibson mengatakan bahwa sebab efektivitas individu adalah kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan stres. Sebab efektivitas kelompok adalah keterpaduan, kepemimpinan, struktur, status, peran dan norma-norma sedangkan efektivitas organisasi adalah lingkungan, teknologi, pilihan strategi, struktur proses dan kultur.

Agar pelaksanaan tugas penerimaan retribusi pasar dapat berjalan dengan efektif maka dibutuhkan adanya kepemimpinan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugandha (1986:34) bahwa :

Kepemimpinan adalah tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan organisasi. Sasaran kepemimpinan adalah ketaatan dan kedisiplinan anak buah yang dipimpinnya yang tujuannya adalah agar pelaksanaan program menjadi lebih efektif dan efisien.

Hal senada diungkapkan Thoha (1992:46) bahwa, "Perilaku pemimpin akan dapat mempengaruhi terhadap para bawahannya. Jika perilaku tersebut dapat memuaskan kebutuhan bawahannya sehingga memungkinkan tercapainya efektivitas kerja."

Sedangkan Hersey dan Blanchard (1990:112) menjelaskan sebagai berikut :

Makin dapat manajer mengadaptasi gaya perilaku kepemimpinan mereka untuk memenuhi tuntutan situasi tertentu dan kebutuhan pengikut mereka maka cenderung akan efektif pula mereka dalam upaya mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Handwritten signature

Dari ketiga pendapat tersebut memberi pengertian kepada kita bahwa perilaku pemimpin sangat mempengaruhi tercapainya efektivitas pelaksanaan tugas penerimaan retribusi pasar dan mampu memberikan kepuasan kepada anggota untuk dapat mencapai kebutuhan, baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan organisasi. Pemimpin (Kepala Dinas Pasar Daerah) yang mampu menerapkan perilaku tugas/perilaku mengarahkan dan perilaku hubungan/mendukung kepada bawahan akan lebih berhasil dalam proses kepemimpinannya sehingga pelaksanaan tugas penerimaan retribusi pasar akan dapat dicapai lebih efektif.

Berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang telah diuraikan di atas, maka konsep yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Konsep perilaku pemimpin sebagai variabel pengaruh (X)
2. Konsep efektivitas pelaksanaan tugas sebagai variabel terpengaruh (Y)

1.4.1 Konsep Perilaku Pemimpin

Pada dasarnya perilaku pemimpin dapat diartikan sebagai suatu sikap dan tindakan dalam mempengaruhi bawahan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, karena pemimpinlah yang menjadi motor penggerak terhadap alat-alat dan sumber keuangan serta materi, terutama unsur sumber daya manusia.

Suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran seorang atasan (pemimpin) dan bawahan sebagai pelaksana. Keduanya harus mampu melaksanakan tugas dengan baik, bawahan memerlukan stimulus atau rangsangan dari pemimpin. Salah satu bentuk rangsangan yang dapat digunakan dalam rangka meningkatkan partisipasi anggota masyarakat adalah menerapkan pola perilaku tertentu.

Ada tiga macam pendekatan kepemimpinan seperti yang dikatakan Thoha (1994:278) bahwa :

1. Pendekatan Sifat
2. Pendekatan Kelompok
3. Pendekatan Kontingensi

1. Pendekatan Sifat

Keith Davis (dalam Thoha,1994:280) merumuskan empat sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu :

- a. Kecerdasan
- b. Kedewasaan dan keluasan hubungan social.
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

2. Pendekatan Kelompok

Thoha (1994:282) menjelaskan pendekatan kelompok ini beranggapan bahwa,"Supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya."

3. Pendekatan Kontingensi

Hersey dan Blanchard (1995:100) menjelaskan focus dalam pendekatan kontingensi terhadap kepemimpinan adalah pada perilaku yang dapat diamati, tidak pada suatu kemampuan atau potensi kepemimpinan yang secara hipotesis dibawa sejak lahir atau diperoleh.

Namun dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kontingensi, dimana inti dari pendekatan kontingensi adalah tiap-tiap organisasi memiliki ciri khusus, yaitu setiap organisasi adalah unik. Bahkan organisasi yang sejenis pun akan menghadapi masalah yang berbeda. Oleh karena itu tidak mungkin dipimpin dengan perilaku tunggal untuk segala situasi. Situasi yang berbeda harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula. Di atas telah dikemukakan bahwa situasi yang berbeda harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula, maka pendekatan tersebut dinamakan pula situasional approach (pendekatan situasional).

Sesuai dengan pendapat Hersey dan Blanchard (1995:100) bahwa, "Penekanan pendekatan tersebut adalah pada perilaku para pemimpin dan anggota kelompok mereka (pengikut) dan berbagai situasi."

Sedangkan pendekatan kontingensi tersebut dibagi menjadi berbagai macam model diantaranya :

◆ Model kepemimpinan Fiedler

Fiedler mengembangkan suatu model yang dinamakan model kontingensi kepemimpinan efektif, model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Seperti yang dikatakan Fiedler (dalam Thoha, 1994: 285) bahwa :

Situasi yang menyenangkan dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris yaitu :

1. Hubungan pemimpin-anggota
2. Derajat dari struktur tugas
3. Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal

◆ Model Kepemimpinan Path Goal (jalan kecil-tujuan)

Secara pokok teori path goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Adapun teori path goal versi Robert House, memasukkan empat perilaku/tipe/gaya utama kepemimpinan seperti yang dikatakan Thoha (1996:290) sebagai berikut :

1. Kepemimpinan direktif
2. Kepemimpinan yang mendukung
3. Kepemimpinan partisipasif
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

◆ Model kepemimpinan situasional (Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard)

Kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard (1995:178) adalah didasarkan pada saling berhubungannya di antara hal-hal berikut :

1. Kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas) yang diberikan pemimpin.
2. Kadar dukungan sosioemosional (perilaku hubungan) yang disediakan pemimpin.

Konsepsi ini telah dikembangkan untuk membantu orang menjalankan kepemimpinan dengan tanpa memperhatikan peranannya, yang lebih efektif di dalam interaksinya dengan orang-orang lain setiap harinya. Konsepsi ini melengkapi pemimpin dengan pemahaman dari hubungan gaya kepemimpinan yang efektif dan tingkat kematangan para pengikutnya.

Dengan demikian, walaupun terdapat banyak variabel-variabel situasional yang penting lainnya seperti misalnya : organisasi, tugas-tugas pekerjaan, pengawas dan waktu kerja, akan tetapi penekan dalam kepemimpinan situasional ini hanyalah pada perilaku pemimpin dan bawahannya saja, yaitu dalam hal perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku pengikut atau bawahan ini amat penting untuk mengetahui kepemimpinan situasional.

Perilaku menurut Siagian (1993:21) adalah, “Keseluruhan tabiat dan sifat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak tanduknya sebagai anggota organisasi.” Sedangkan menurut Sayles (1988:156) bahwa, “ Perilaku pemimpin adalah suatu sikap yang diwujudkan oleh pimpinan baik melalui perbuatannya agar bawahannya mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pimpinannya.” Jadi agar pegawai Kantor Dinas Pasar Daerah mau mengikuti kehendak Kepala Dinas Pasar Daerah, maka seorang Kepala Dinas Pasar Daerah harus memberikan pengarahan dan dukungan kepada pegawai sebagai bawahannya.

Penerapan perilaku pemimpin bukan merupakan perilaku yang bisa dilakukan secara sembarangan, tetapi haruslah didasari atau memperhatikan kebutuhan agar semua tugas pekerjaan dibebankan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Untuk mewujudkan hal itu maka perlu diciptakan pola hubungan yang harmonis antara Kepala Dinas Pasar Daerah dengan pegawai Kantor Dinas Pasar Daerah yang tetap memperhatikan batas-batas kewenangan antara kedua pihak. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kelebihan sehingga ia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan tertentu.

Sehingga sebagai konsekuensinya maka seorang pemimpin memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang baik kepada bawahan. Ada dua macam perilaku yang dilakukan pemimpin terhadap pengikutnya.

Hersey dan Blanchard (1995:114) mengatakan bahwa :

Gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diibaratkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Hal ini boleh jadi sangat berbeda dengan persepsi pemimpin tentang perilakunya sendiri yang dapat kita sebut sebagai persepsi diri dan bukan gaya. Gaya kepemimpinan seseorang terdiri kombinasi dari perilaku tugas dan perilaku hubungan.

Sedangkan menurut Thoha (1996:278) sebagai berikut, “Dalam hubungannya dengan perilaku pimpinan ini ada dua hal yang biasanya dilakukan olehnya terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni : perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.”

Berdasarkan pendapat di atas maka perilaku pemimpin ada dua yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan.

Lebih lanjut Hersey dan Blanchard (1995:114) menjelaskan bahwa : Perilaku tugas adalah kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut) ; menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana, dan bagaimana menyelesaikannya ; dicirikan dengan upaya untuk menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas.

Perilaku hubungan adalah kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi diantara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi. Menyediakan dukungan sosio emosional, sambaran-sambaran psikologis dan pemudahan perilaku.

Bentuk-bentuk perilaku tersebut menggambarkan bahwa pemimpin di satu sisi berada di depan, ia akan memberikan tugas disertai dengan penjelasan pada bawahan sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya. Di sisi lain seorang pemimpin harus membina hubungan baik sehingga sejajar dengan bawahannya dan akan two way communication.

1.4.1.1 Perilaku Mengarahkan/Tugas

Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Begitu pula dengan organisasi kantor ingin mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Meningkatkan efektifitas pelaksanaan ^{tugas pegawai} retribusi pasar itu tergantung dari kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya.

Upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan pengarahan kepada bawahannya sehubungan dengan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya. Thoah (1996:278) memberikan definisi mengenai perilaku mengarahkan/tugas sebagai berikut :

Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauh mana seorang melibatkan dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan oleh pengikut, memberitahukan pengikut tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, dimana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya.

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard (1995:181) perilaku mengarahkan/perilaku tugas adalah :

Perilaku tugas/arahan adalah kadar sejauh mana pemimpin menyediakan arahan kepada orang-orangnya : dengan memberitahukan mereka apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, dimana melakukannya dan bagaimana melakukannya.

Pada dasarnya perilaku tugas adalah perilaku di mana pemimpin melibatkan diri dalam mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota. Pemimpin memberitahu bawahan tentang kapan, di mana dan bagaimana pelaksanaan tugasnya. Seorang pemimpin juga menghendaki adanya penyelesaian pekerjaan sehingga akan tercapai tujuan organisasi, karena hal ini penting bagi kelangsungan organisasi.

1.4.1.2 Perilaku Mendukung/Hubungan

Dalam hal ini pemimpin tidak hanya mampu memberikan instruksi, tetapi juga harus mampu menjalin kerjasama yang baik dengan anggota dan memberi kepercayaan kepada kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga anggota tersebut akan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar dan selanjutnya perasaan tanggung jawab tersebut akan mendorong dan memacu semangat mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini sesuai dengan definisi mengenai perilaku mendukung/perilaku hubungan yang dikemukakan oleh Thoha (1996:279) sebagai berikut :

Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi, dan melibatkan para pengikut dalam pengambilan keputusan.

Sedangkan Hersey dan Blanchard (1995:81) mengatakan bahwa, "Perilaku hubungan/dukungan adalah kadar sejauh mana pemimpin melakukan hubungan dua arah dengan orang-orangnya : menyediakan dukungan, dorongan sambaran-sambaran psikologis, dan memudahkan perilaku."

Dari perilaku ini menunjukkan bahwa pemimpin (Kepala Dinas Pasar Daerah) yang menerapkan perilaku hubungan tidak bersikap sepihak, dalam arti tidak hanya menetapkan peranan anggota, memberikan petunjuk tentang cara pelaksanaan tugas (pegawai kantor Dinas PAS) retribusi pasar, tetapi Kepala Dinas Pasar juga selalu memberikan dukungan dan dorongan kepada bawahan dengan jalan mengikutsertakan dalam rapat/pertemuan, meminta ide, usul dan saran serta memberikan dukungan dan dorongan.

Dengan demikian ciri-ciri dari pemimpin yang menerapkan perilaku hubungan adalah berusaha untuk menunjukkan sikap dan perhatian pribadi terhadap bawahan, selalu membuka kesempatan untuk mengadakan konsultasi, menanggapi kesulitan dan cara pemecahannya sehingga dapat mendorong kemauan bawahan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

1.4.2 Konsep Efektifitas Pelaksanaan Tugas

Seorang pegawai hendaknya menyelenggarakan dan melaksanakan tugas organisasi sebaik-baiknya, agar hal itu tercapai, setiap pegawai harus dapat melaksanakan tugasnya seefektif mungkin. Stoner (1996:9) mengatakan bahwa, "Effectiveness (efektivitas) adalah kemampuan untuk menentukan tujuan yang memadai yaitu melakukan hal yang tepat. Efektivitas yang dilakukan bawahan dalam melaksanakan tugas pada kantor dimana dia bekerja ditentukan oleh apakah tujuan yang hendak dicapai itu dapat terealisasikan atau tidak.

Sedangkan Gibson (1996:29) menjelaskan mengenai efektivitas sebagai berikut :

Efektifitas individual adalah tingkat efektifitas paling dasar, yang menekankan pada kinerja tugas dari karyawan tertentu atau anggota organisasi. Tugas yang harus dikerjakan merupakan bagian pekerjaan atau posisi dalam organisasi. Efektifitas kelompok adalah jumlah kontribusi seluruh individu, sedangkan efektifitas organisasi terdiri dari efektifitas individu dan efektifitas kelompok. Dimana kontribusi dari masing-masing bagian lebih besar daripada sekedar menjumlahkan secara sederhana.

Lebih lanjut Gibson (1996:30) menyatakan bahwa

Sebab efektifitas individu adalah kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan stres. Sebab efektifitas kelompok adalah keterpaduan, kepemimpinan, struktur, status, peran dan norma-norma. Sedangkan sebab efektifitas organisasi adalah lingkungan, teknologi, pilihan strategi, struktur, proses dan kultur.

Untuk menilai efektivitas individual ini penulis meninjau dari pendekatan tujuan dimana keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, efektivitas adalah pencapaian sasaran upaya bersama. Hal ini sesuai dengan pendapat Wijaya (1989:225) yaitu, "Untuk menilai apakah suatu organisasi efektif atau tidak secara keseluruhan ditentukan oleh apakah tujuan organisasi itu tercapai atau tidak."

Pendapat di atas mempunyai maksud bahwa seseorang yang melakukan suatu perbuatan pasti menghendaki suatu hasil atau mempunyai suatu tujuan tertentu, dan apabila tujuan tersebut dapat dicapai sesuai dengan yang dikehendaki seperti yang

telah ditetapkan sebelumnya. Di samping itu efektifitas pelaksanaan tugas menurut Westra (1989: 18) adalah, "Pelaksanaan pekerjaan ^{Kalah} ~~seorang~~ yang dilakukan seseorang atau organisasi ^{terbalik} pegawai kerja dapat menimbulkan suatu akibat terwujudnya sesuai dengan ketentuan rencana yang telah ditetapkan ^{sebelumnya} sebelumnya."

Untuk mengukur apakah pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai itu efektif atau tidak, perlu dicari lebih dulu dimensi-dimensi yang ada didalam efektifitas yang akan dijadikan patokan untuk mengukur atau mengevaluasi pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Untuk mengukur efektifitas pelaksanaan tugas penulis mendasarkan diri pada pendapat Wilson dan Heyel (1972: 102) tentang efektifitas pelaksanaan tugas yaitu, "efektifitas sebenarnya terdiri dari dua bagian besar yaitu kualitas kerja (quality of work, dependability, attitude) dan kuantitas kerja (quantity of work).

Jadi pembahasan mengenai efektifitas pelaksanaan tugas penulis menggunakan ukuran:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja.

1.4.2.1 Kualitas Kerja

Menurut Wilson dan Heyel (1987: 101) kualitas kerja adalah, "Hal-hal yang menunjukkan bagaimana sebaiknya ia melakukan apa yang dikerjakan, ketepatan, kelengkapan dan kerapian."

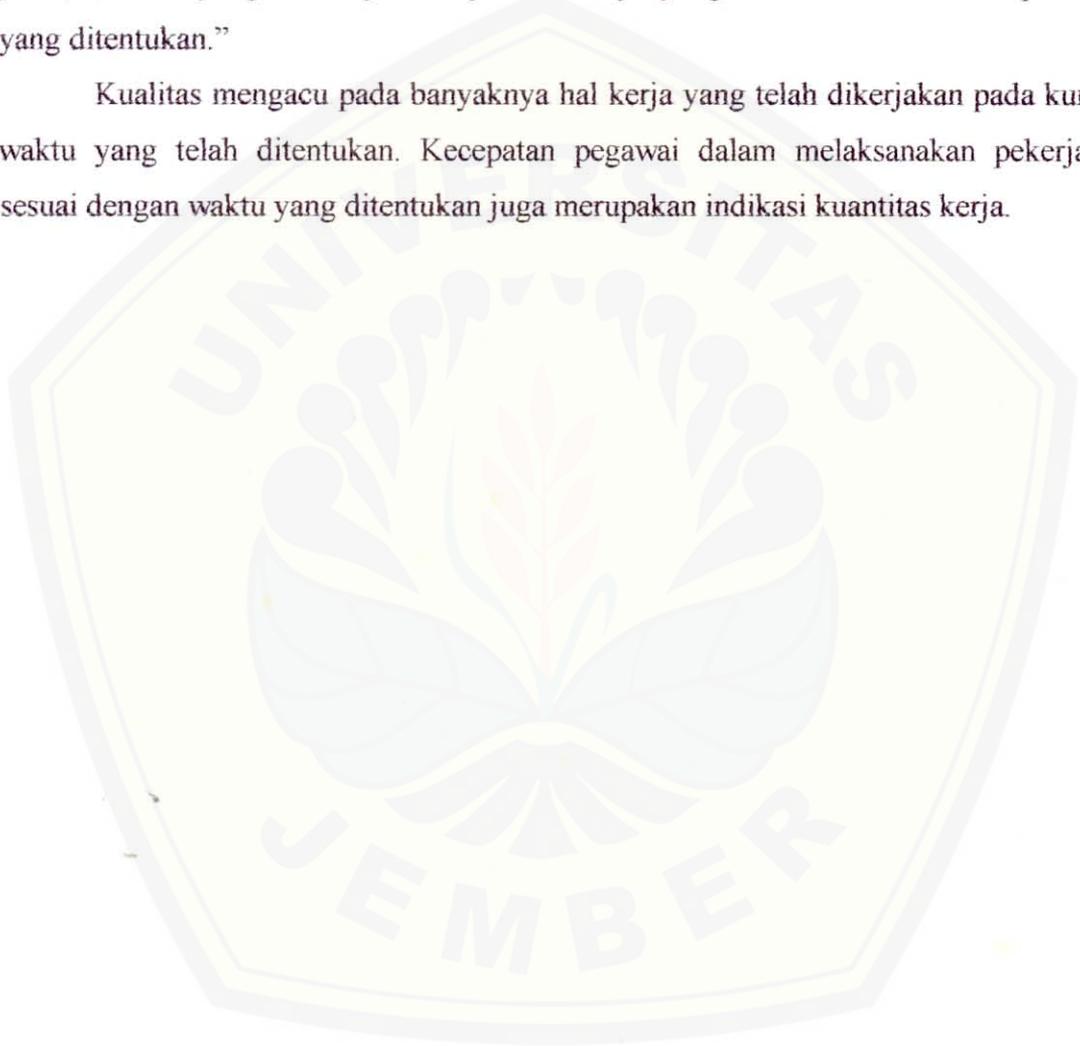
Pada aspek kualitas ini lebih memfokuskan pada mutu suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan memperhatikan ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Apabila pekerjaan dikerjakan secara tepat, lengkap dan rapi maka akan memunculkan rasa puas bagi pegawai dan organisasi sehingga memacu pencapaian tujuan organisasi.

1.4.2.2 Kuantitas Kerja

Selain memperhatikan kualitas suatu pekerjaan organisasi juga harus memfokuskan pada kuantitas kerja. Kualitas dan kuantitas harus seimbang karena dua hal ini saling berkaitan.

Wilson dan Heyel (1987:101) mengatakan definisi tentang kuantitas yaitu, "Hal-hal yang menunjukkan jumlah kerja yang dilaksanakan dalam periode yang ditentukan."

Kualitas mengacu pada banyaknya hal kerja yang telah dikerjakan pada kurun waktu yang telah ditentukan. Kecepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan juga merupakan indikasi kuantitas kerja.



1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan unsur penelitian yang penting, karena hipotesis menunjukkan ada tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Singarimbun dan Effendi (1989:43) mengatakan sebagai berikut :

Suatu hipotesa selalu dirumuskan dalam bentuk suatu pertanyaan yang menghubungkan dua variabel atau lebih, hubungan tersebut dirumuskan secara eksplisit dan implisit. Hipotesa tersebut menunjukkan hubungan antara dua variabel terpengaruh dan pengaruh.

Perumusan hipotesis suatu penelitian disesuaikan dengan analisa data yang digunakan. Hipotesis dirumuskan peneliti baik yang bersifat relasional maupun deskriptif yang disebut hipotesis kerja (H1). Agar dapat diuji secara statistik, diperlukan sesuatu untuk membandingkan hipotesis kerja tadi. Dalam penelitian sosial pembandingan ini biasanya tidak ada, karena itu dibuat secara arbiter yang berbentuk hipotesis nihil (H0).

Hipotesis yang penulis rumuskan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada hubungan antara kepemimpinan kepala Kantor Dinas Pasar dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.

H1 : Ada hubungan antara kepemimpinan kepala Kantor Dinas Pasar dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk mempermudah dalam pengukuran masing-masing variabel dalam indikator-indikator. Berkenaan dengan hal ini Singarimbun dan Effendi (1989:46) menyatakan sebagai berikut:

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Sedangkan Tjokrowinoto (1981:12) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Definisi operasional adalah menyusun tentang variabel atau konsep-konsep secara spesifik sehingga jelas dimensi-dimensi maupun indikator-indikator dari konsep ataupun variabel tadi. Suatu penelitian untuk suatu konsep operasional ditentukan oleh situasi penelitian sehingga di sini ada batasan dalam definisi operasional.

Jadi dengan adanya definisi operasional akan mempermudah peneliti dalam mengukur variabel dalam penulisan ini. Dengan demikian operasionalisasi dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini dapat penulis kemukakan sebagai berikut:

1. Operasionalisasi variabel perilaku pemimpin Kepala Dinas Pasar Daerah (X).
2. Operasionalisasi variabel efektifitas pelaksanaan tugas penerimaan retribusi pasar (Y).

1.6.1 Independen variabel/variabel pengaruh (X) yaitu perilaku pemimpin Kepala Dinas Pasar Daerah.

Perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapan maupun perbuatannya dalam usaha mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya agar mau mengikuti peran yang diharapkan dalam roda organisasi sesuai dengan persepsi dan keinginan pemimpin yang bersangkutan.

Definisi operasional dalam variabel perilaku pemimpin dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator yaitu perilaku mengarahkan/tugas dan perilaku mendukung/hubungan yang akan diuraikan dalam keterangan berikut ini :

1.6.1.1 Perilaku Mengarahkan/Tugas (X1)

Untuk mengukur indikator perilaku mengarahkan/tugas ini dapat digunakan item-item sebagai berikut :

1. Pemimpin menetapkan jenis tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh bawahan/pegawai.
2. Pemimpin memberitahukan kepada bawahan/pegawai tentang kapan dan dimana melaksanakan tugas.
3. Pemimpin memberikan ketetapan waktu penyelesaian suatu tugas pekerjaan pada bawahan/pegawai.
4. Pemimpin memberitahukan tentang tata cara melaksanakan tugas pekerjaan kepada bawahan/pegawai.
5. Pemimpin memberikan pengawasan atas tugas pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan/pegawai.

1.6.1.2 Perilaku Mendukung/Hubungan (X2)

Untuk mengukur indikator perilaku mendukung/hubungan ini dapat digunakan item-item sebagai berikut :

1. Pemimpin mendengarkan bawahan/pegawai dengan jalan menerima ide-ide mereka untuk kebaikan bersama.
2. Pemimpin memberikan dukungan dan dorongan dalam melaksanakan kegiatan penerimaan retribusi pasar. tugas
3. Pemimpin membina hubungan yang harmonis dengan jalan berinteraksi dengan bawahan/pegawai.
4. Pemimpin melibatkan bawahan/pegawai dalam pengambilan keputusan.

1.6.2 Dependen variabel/variabel terpengaruh (Y) yaitu efektivitas pelaksanaan tugas pegawai

Dalam hal ini menurut Wilson dan Heyel (1972:102) yang dimaksud dengan efektivitas yaitu, "Efektivitas sebenarnya terdiri dari dua bagian besar yaitu kualitas kerja (quality of work, dependability, attitude) dan kuantitas kerja (quantity of work)."

Untuk mengukur variabel ini maka digunakan indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas

1.6.2.1 Kualitas Kerja (Y1)

Menurut Wilson dan Hersey (1972:102) yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah, "Quality of work consider how well he does what he does, accuracy, completeness neatness. (Kualitas kerja : menunjukkan bagaimana sebaiknya ia melakukan apa yang ia kerjakan, ketepatan, kelengkapan dan kerapian)."

Berdasarkan pendapat di atas maka untuk mengukur indikator kualitas kerja menggunakan item-item sebagai berikut :

1. Cara kerja di dalam melaksanakan tugas
2. Ketepatan di dalam melaksanakan tugas
3. Kelengkapan di dalam melaksanakan tugas
4. Kerapian di dalam melaksanakan tugas

1.6.2.2 Kuantitas Kerja (Y2)

Kuantitas kerja menurut pendapat Wilson dan Heyel (1977:101) yaitu, "Quantity of work : consider amount of work performed periods (kuantitas kerja menunjukkan jumlah kerja yang dilakukan dalam periode yang telah ditentukan)."

Untuk mengukur indikator kuantitas kerja ini maka item-item yang akan digunakan adalah :

1. Banyaknya hasil kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Banyaknya hasil kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya untuk mempermudah pengukuran, maka ditentukan kriteria penilaian dari masing-masing item sebagai berikut :

1. Jawaban selalu diberi skor 3 A
2. Jawaban kadang-kadang diberi skor 2 B
3. Jawaban tidak pernah diberi skor 1 C

1.7 Metode Penelitian

Mengingat pentingnya data dalam suatu penelitian ilmiah, maka penulis akan menjelaskan terlebih dahulu tentang pengertian metode sebelum mengetahui metode apa yang akan digunakan dalam penelitian ini. Menurut Surachmad (1991:131) bahwa, "Metode adalah cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan menggunakan alat-alat tertentu."

Selanjutnya Hadi (1989:4) berpendapat sehubungan dengan metodologi research sebagai berikut:

Metode research sebagai kita kenal sekarang memberikan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang sangat keras. Maksudnya untuk menjaga agar pengertian yang dicapai dari suatu research dapat mempunyai harga ilmiah yang setinggi-tingginya.

Dengan demikian jelaslah bahwa penelitian adalah merupakan penelitian yang dilakukan melalui penyelidikan yang nyata dan sempurna, dari seluruh pembuktian yang nyata dari seluruh masalah yang dapat ditentukan sehingga kita dapat memecahkan masalahnya.

Selain hal di atas, bahwa metode amat penting untuk mengumpulkan data-data di dalam proses penelitian ilmiah, dengan kata lain menggunakan metode dalam suatu penelitian selain sebagai jalan untuk mencapai tujuan, juga digunakan sebagai pencari data.

Dalam hal ini langkah-langkah yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penentuan populasi.
2. Metode penentuan sampel.
3. Metode pengumpulan data.
4. Metode analisa data.

1.7.1 Penentuan Populasi.

Dalam suatu penelitian harus terlebih dahulu ditentukan ruang lingkungannya baik mengenai wilayah, individu, maupun barang lainnya yang akan diselidiki supaya menjadi jelas. Dengan demikian populasi yang menjadi obyek penelitian mempunyai ciri-ciri yang dapat diduga. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Effendy (1989:152) bahwa, "Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan digunakan."

Berpijak dari pendapat di atas bahwa populasi mencakup keseluruhan subyek yang diteliti dengan ciri-ciri dan sifat tertentu yang akan digunakan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember yang berjumlah 36 orang.

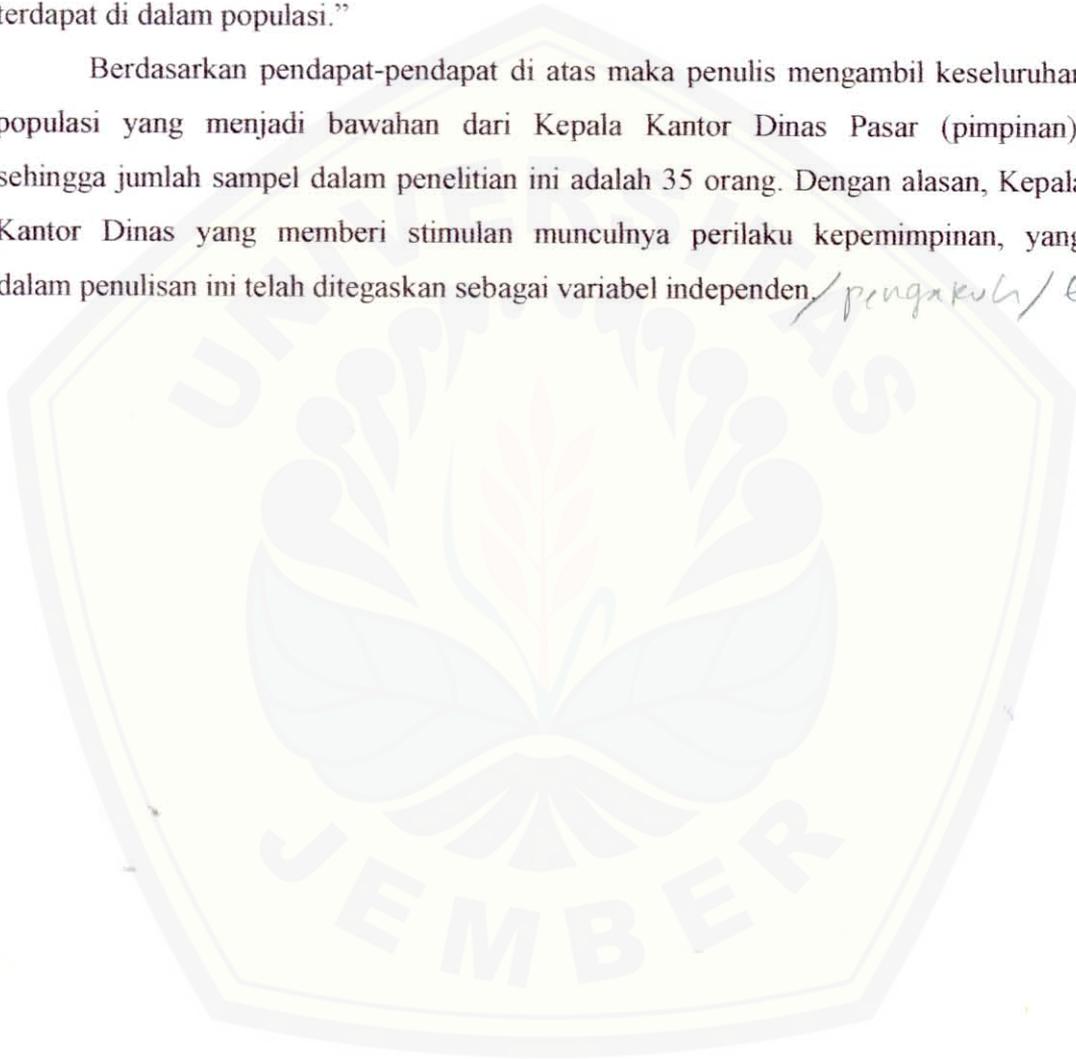
1.7.2 Metode Penentuan Sampel.

Dalam suatu penelitian, di samping kita harus menentukan populasi kita juga dituntut untuk dapat menentukan sampel. Pengertian sampel menurut Sugiyono (1998:57) adalah, "Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut."

Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi. Sedangkan besarnya sampel yang dipakai untuk penelitian tidak ada ketentuan yang pasti sebagaimana dikemukakan oleh Hadi (1989:73) sebagai berikut, "Sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak berapa persen sampel yang harus diambil dari populasi. Ketidakadaan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan keraguan seorang peneliti."

Berdasarkan pendapat di atas peneliti menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan objek penelitian. Hal ini sebagaimana pendapat Suharsimi Arikunto (1993:101) bahwa, "Penelitian populasi dilaksanakan apabila peneliti ingin melihat liku-liku yang ada dalam populasi. Oleh karena itu subyeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi."

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka penulis mengambil keseluruhan populasi yang menjadi bawahan dari Kepala Kantor Dinas Pasar (pimpinan), sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Dengan alasan, Kepala Kantor Dinas yang memberi stimulan munculnya perilaku kepemimpinan, yang dalam penulisan ini telah ditegaskan sebagai variabel independen / pengakulu / bebas / x



1.7.3 Metode Pengumpulan Data.

Di dalam bukunya yang berjudul Pengantar Statistik, Pasaribu mengatakan bahwa:

Data adalah keterangan mengenai sesuatu, keterangan mana yang mungkin berbentuk angka-angka atau bilangan dan mungkin juga berbentuk kalimat-kalimat, uraian-uraian, atau laporan-laporan. Data yang berbentuk bilangan dinamakan data kuantitatif sedang data yang berbentuk kalimat dinamakan data kualitatif.

Untuk memperoleh data yang akurat, guna membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan beberapa teknik pengumpulan data yang diharapkan bisa saling melengkapi antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu dalam penulisan ini penulis akan menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Teknik observasi.
- b. Teknik dokumentasi
- c. Teknik interview
- d. Teknik kuesioner

1.7.3.1 Teknik Observasi.

Hadi (1989:136) berpendapat bahwa, "Observasi adalah suatu metode untuk mengumpulkan data atau metode dengan jalan mengadakan pengamatan langsung dalam jarak dekat."

Dimana metode ini secara umum digunakan pada awal penelitian, dimaksudkan untuk mendapatkan data-data sekunder yang kemudian dijadikan petunjuk arah penelitian selanjutnya dan untuk melengkapi data analisis.

1.7.3.2 Teknik Dokumentasi.

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dari dokumen yang telah ada dan teknik ini merupakan data sekunder, dimana data yang berhubungan dengan obyek penelitian.

Koentjoroningrat (1989:155) mengemukakan tentang teknik pengumpulan data dengan dokumentasi sebagai berikut:

Dokumen dalam arti sempit adalah merupakan data verbal seperti yang terdapat dalam surat-surat, catatan harian (journal), kenang-kenangan (memories), laporan-laporan dan sebagainya. Sifat istimewa dari verbal ini adalah bahwa data itu mengatasi ruang dan waktu, sehingga membuka kemungkinan bagi peneliti memperoleh pengetahuan tentang gejala sosial yang telah musnah. Dokumen dalam arti luas adalah meliputi monumen, artifact, foto, tape dan sebagainya.

Jadi penggunaan teknik pengumpulan data dengan teknik dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data-data utama guna menyusun deskripsi wilayah penelitian di samping juga guna melengkapi analisis data.

1.7.3.3 Teknik Interview.

Teknik interview adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara ataupun tanya jawab kepada responden. Dalam hal ini Hadi (1989:157) mengemukakan sebagai berikut:

Interview dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan jalan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. Pada umumnya dua orang atau lebih hadir secara fisik dalam proses tanya jawab itu dan masing-masing pihak dapat menggunakan saluran-saluran komunikasi secara wajar dan lancar.

Jadi penggunaan metode pengumpulan data dengan interview ini dimaksudkan untuk melengkapi data primer (kuesioner) sehingga peneliti mendapatkan data yang lebih lengkap dan obyektif.

1.7.3.4 Teknik Kuesioner.

Koentjoroningrat (1989:157) mengemukakan tentang teknik kuesioner sebagai berikut:

Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau dalam suatu bidang. Dengan demikian maka kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban dari para responden.

Jadi penggunaan teknik pengumpulan data dengan kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data primer yang diambil langsung dari responden sebagai sampel dari populasi yang ditentukan.

1.7.4 Metode Analisa Data.

Analisis data yang dimaksud adalah sebagai rangkaian berpikir untuk menelaah suatu hal secara mendalam dan sistematis mengenai ciri-ciri dan fenomena-fenomena serta keterkaitannya dengan kondisi tertentu. Analisis data ini merupakan langkah terakhir bagi seseorang peneliti untuk memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesis dengan menganalisis dan menginterpretasi data. Sebagaimana pendapat Effendi (1989:163) adalah, "Proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dicapai dan diinterpretasikan. Dalam proses ini sering sekali digunakan statistik."

Tentang metode analisis data ada dua metode yang sering digunakan oleh seorang peneliti yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Kedua metode ini dapat digunakan sebagai alat pemecahan masalah dan pengujian hipotesis. Pengertian analisis kualitatif menurut Marzuki (1982:328) adalah, "Analisis kualitatif atau non statistik adalah suatu analisis yang dilakukan dengan cara membaca tabel-tabel, grafik-grafik atau angka-angka yang kemudian dilakukan uraian dan penafsiran." Sedangkan Umar Husein (1998:95) memberikan keterangan tentang riset deskriptif sebagai berikut :

Riset kualitatif menggunakan data yang bukan skala rasio tapi dalam bentuk yang lebih rendah yaitu skala nominal, ordinal atau interval yang semuanya dapat dikategorikan sehingga jelas apa yang akan di data dan apa yang akan diperbandingkan untuk menggambarkan permasalahan yang dirumuskan dalam riset. Karena inilah bagian terpenting dari riset jenis ini. Selanjutnya ditambahkan bahwa "dalam pengkategorian itu, kita harus berpegang pada prinsip menyesuaikan kategori dengan data dan bukan sebaliknya data disesuaikan dengan target".

Metode kualitatif hanya merupakan suatu uraian dan penafsiran, maka untuk dapat meyakinkan kebenaran penalaran tersebut perlu didukung dengan menggunakan teknik uji kuantitatif atau uji statistik. Pengujian kuantitatif menurut Koentjoroningrat (1981:328) adalah, "Analisis kuantitatif atau disebut analisis statistik yaitu analisa untuk jenis data yang mudah diklasifikasikan ke dalam kategori (dan oleh karenanya berstruktur) dan jumlah data yang terkumpul besar."

Berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian ini yaitu ingin mengetahui tingkat efektivitas pelaksanaan tugas pegawai maka penelitian ini metode analisis yang dipergunakan adalah metode kuantitatif yang didukung oleh metode kualitatif. Metode kuantitatif yang dipergunakan dalam penelitian ini, karena berskala ordinal maksudnya obyek dalam satu kategori dalam satu skala tidak saja berbeda dari obyek-obyek lain dari kategori lain dalam skala itu, tetapi juga bahwa obyek-obyek itu berada dalam satu jenis “Hubungan“ tertentu dengan kategori tersebut.(Siegel, 1995 : 29)

Dengan melihat skala ordinal tersebut berarti alat uji statistik yang bisa digunakan dalam penelitian ini antara lain teknik korelasi Rank Spearman (Spearman Rank Corelation Coefisient). Yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar dua variabel. Rumus alat uji Rank Spearman oleh Siegel (1985:253) seperti di bawah ini :

$$rs = 1 - \frac{6 \cdot \sum di^2}{N^3 - N}$$

Keterangan :

- rs : Koefisien korelasi
- N : Jumlah pasangan
- di : Perbedaan rank antara pengubah

Penggunaan rumus tersebut berlaku apabila pengubah yang diteliti tidak dijumpai adanya rank kembar. Sebaliknya apabila ternyata di masing-masing pengubah terdapat adanya rank kembar, maka rumus yang digunakan menurut Siegel (1985:256) adalah :

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

dengan ketentuan :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum tx \quad \text{dan}$$

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

Selanjutnya untuk mencari tx dan ty digunakan rumus :

$$tx = \frac{t^3 - t}{12} \quad \text{dan}$$

$$ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

- N : Jumlah responden
- t : Jumlah nilai kembar
- tx dan ty : Variabel t dari sekelompok nilai
- di : Perbedaan selisih antara 2 pengubah
- x dan y : Sampel yang diduga

Menurut Sugiyono dalam Buku Metode Penelitian Bisnis (CV. Alfabeth Bandung;2000:292) bila N lebih dari 30, dimana dalam tabel tidak ada, maka pengujian signifikansi menggunakan rumus :

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

sigel hal 263

Langkah terakhir dari analisa Rank Spearman adalah pengujian taraf kepercayaan, atau disebut dengan signifikansi dengan menggunakan rumus di atas. Sedang taraf signifikansi yang penulis tentukan adalah sebesar 0,05 atau taraf kepercayaan 95 % dengan batas kesalahan sebesar 0,05 dan keputusan yang dibuat salah adalah sebesar 0,05 dan keputusan yang dibuat benar kemungkinan sebesar 0,95.

Sedangkan analisis deskriptif untuk menguji hipotesis dengan menggunakan prosentase. Penggunaan prosentase untuk mengetahui tinggi rendahnya variabel X dan tinggi rendahnya variabel Y yang ada pada daerah sampel.

Sesuai dengan pendapat Sugiyono (1997:112) sebagai berikut :

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskripsi dalam analisisnya. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil.

Adapun jawaban responden dari masing-masing variabel dihitung prosentasenya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Prosentase jawaban responden} = \frac{\text{Skor nyata jawaban quisioner dari responden}}{\text{Skor tertinggi jawaban quisioner dari responden}} \times 100 \%$$

Pengukuran kriteria masing-masing variabel tersebut dapat mengacu pendapat dari Waluyo (1989:50) bahwa :

- 81 % - 100 % : kriteria tinggi
- 61 % - 80 % : kriteria cukup tinggi
- 41 % - 60 % : kriteria sedang
- 21 % - 30 % : kriteria cukup rendah
- 0 % - 10 % : kriteria rendah

Skor nyata = jawaban responden
" tertinggi =

10
7
10
7/e
6/10



II. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

2.1 Pengantar

Deskripsi lokasi penelitian adalah suatu gambaran umum tentang lokasi yang menjadi sasaran penelitian. Deskripsi lokasi penelitian akan memberikan pemahaman terhadap obyek penelitian. Berdasarkan deskripsi lokasi penelitian ini, maka akan dapat diperoleh informasi atau data dalam bentuk sekunder. Data yang dimaksud tersebut diantaranya berupa kedudukan, tugas dan fungsi organisasi, susunan dan tata kerja organisasi, keadaan pegawai serta struktur dari organisasi tersebut.

Dalam penulisan ini, penulis mengambil Dinas Pasar Daerah Kabupaten Jember sebagai lokasi penelitian. Sedangkan yang menjadi sasaran atau obyek penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pasar Daerah Kabupaten Jember.

2.2 Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Jember Nomor 85 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pasar Kabupaten Jember, maka dibentuklah Dinas Pasar Kabupaten Jember.

Dinas Pasar Kabupaten Jember berkedudukan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang pasar. Dinas ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Pasar Kabupaten Jember mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan serta pemberian perijinan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;

- b. Pelaksanaan sesuai dengan tugas pokoknya dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pengamanan dan pengendalian teknis atas pelaksanaan tugas pokoknya sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;

2.3 Susunan Organisasi

Berdasarkan Perda No 85 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pasar Kabupaten Jember, maka susunan organisasi dinas ini terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Bagian Tata Usaha
- c. Sub Dinas Retribusi
- d. Sub Dinas Ketertiban
- e. Sub Dinas Perawatan
- f. Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

2.4 Tugas, Wewenang dan Tanggung jawab

Adapun masing-masing bagian tersebut mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing sebagaimana diuraikan di bawah ini.

a. Kepala Dinas

Mempunyai tugas memimpin, mengawasi, membina, melaksanakan koordinasi serta melaksanakan kegiatan di bidang pasar.

b. Bagian Tata Usaha

Mempunyai tugas :

- 1) Memberikan pelayanan administrasi dan teknis yang menyangkut urusan umum, kerumahtanggaan, kepegawaian, keuangan dan perbekalan;
- 2) Membantu mengkoordinasikan rencana kegiatan dan rencana anggaran pendapatan dan belanja Dinas Pasar;
- 3) Melaksanakan kegiatan tata usaha umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan;

- 4) Melaksanakan tugas-tugas penyempurnaan organisasi dan ketatalaksanaan serta aktivitas peningkatan aparatur Dinas Pasar;
- 5) Melaksanakan tugas-tugas protokoler dan perjalanan dinas;
- 6) Melaksanakan urusan rumah tangga Dinas Pasar;
- 7) Melaksanakan urusan keamanan kedalam terhadap personel, material, finansial dan informasi;
- 8) Mengusahakan terciptanya tertib program, tertib anggaran, tertib administrasia, tertib pelaksanaan dan tertib pengawasan bagi seluruh satuan organisasi Dinas Pasar;
- 9) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bagian Tata Usaha terdiri dari :

1) Sub Bagian Kepegawaian

Mempunyai fungsi :

- a) Mempersiapkan dan mengusahakan pendidikan, pengetahuan dan ketrampilan pegawai;
- b) Mengadakan analisis kepegawaian;
- c) Menyusun rencana kebutuhan dan formasi pegawai;
- d) Menyelenggarakan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengumpulan data kepegawaian, pengangkatan, kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, pemindahan, pembinaan karier dan pemberhentian atau pensiun pegawai;
- e) Mengurus kesejahteraan pegawai dan menyelenggarakan peningkatan disiplin pegawai;
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.

2) Sub Bagian Keuangan

Mempunyai fungsi :

- a) Menyelenggarakan tata usaha keuangan, urusan otorisasi dan penyusunan anggaran pendapatan dan belanja Dinas Pasar;

- b) Menyelenggarakan administrasi pembukuan keuangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menyusun penggunaan keuangan dari pos anggaran Dinas Pasar;
 - c) Mengerjakan rekening, menyiapkan daftar rekening dan karcis atau tanda penerimaan lainnya yang harus ditagih;
 - d) Mengurus dan menyelesaikan keuangan dinas, penyelenggaraan penggajian dan pembaharuan hak-hak keuangan pegawai;
 - e) Membuat laporan tentang penerimaan dan pengeluaran keuangan Dinas Pasar;
 - f) Menyetorkan seluruh pendapatan/penerimaan ke Kas Kabupaten;
 - g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.
- 3) Sub Bagian Umum
- Mempunyai fungsi :
- a) Menyelenggarakan perencanaan pengadaan peralatan serta menyiapkan daftar standart harga pasar bagi barang-barang yang diperlukan oleh Dinas Pasar;
 - b) Menyelenggarakan pengadaan, penyempurnaan dan pengeluaran barang serta melaksanakan administrasi perbekalan;
 - c) Mengurus perbaikan kantor dan bangunan serta keperluan rumah tangga Dinas Pasar;
 - d) Mempersiapkan dan mengatur peralatan dan perbekalan untuk menunjang kegiatan organisasi Dinas Pasar;
 - e) Mengurus pemeliharaan dan perbaikan kendaraan, alat-alat pengangkutan, kantor dan bangunan lain milik Dinas Pasar;
 - f) Menyelenggarakan tata usaha umum;
 - g) Menyelenggarakan urusan rumah tangga Dinas Pasar;
 - h) Menyelenggarakan pengurusan perjalanan dinas;
 - i) Menyelenggarakan usaha penyempurnaan organisasi dan ketatalaksanaan;
 - j) Melaksanakan tugas-tugas protokoler;

k) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.

c. Sub Dinas Retribusi

Mempunyai tugas :

- 1) Mengumpulkan, menyusun secara sistematis dan mengolah data di bidang pendapatan dan jumlah pedagang di lingkungan pasar;
- 2) Menyelenggarakan perencanaan semua penerimaan atau pendapatan pasar;
- 3) Melaksanakan tagihan rekening sesuai dengan daftar rekening yang harus ditagih (DRD) yang telah diterbitkan;
- 4) Membukukan semua penerimaan pada buku harian, bulanan dan tahunan;
- 5) Mengadakan usaha-usaha intensifikasi dan ekstensifikasi pendapatan pasar;
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sub Dinas Retribusi terdiri dari :

1) Seksi Penerimaan dan Penagihan.

Mempunyai fungsi :

- a) Melakukan pungutan retribusi terhadap para pedagang yang berjualan di lingkungan pasar;
- b) Menerima semua hasil penagihan, penerimaan dan menyetorkan langsung kepada pembantu bendaharawan khusus penerima;
- c) Melaksanakan tagihan rekening sesuai dengan daftar rekening yang harus ditagih (DRD) yang telah diterbitkan terhadap pelanggan sampai jangka waktu yang telah ditetapkan;
- d) Melaksanakan usaha-usaha intensifikasi dan ekstensifikasi pendapatan pasar;
- e) Menyampaikan hasil pungutan retribusi serta sewa los atau bedak pasar kepada Seksi Pembukuan;
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas Pasar.

2) Seksi Pembukuan dan Perijinan.

Mempunyai fungsi :

- a) Melaporkan semua hasil penerimaan dan pendapatan terhadap pengelolaan pasar;
- b) Menyelenggarakan pembukuan terhadap segala hasil pendapatan dan pengelolaan pasar;
- c) Membukukan persediaan karcis, pengeluaran karcis dan formulir-formulir untuk pungutan retribusi dan pendapatan lainnya;
- d) Mengolah, menerbitkan dan menertibkan surat paksa dan surat ijin penggunaan bedak atau stand dan fasilitas pasar lainnya;
- e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas Retribusi.

3) Seksi Perencanaan Pendapatan

Mempunyai fungsi :

- a) Mengumpulkan dan mengolah data guna bahan penyusunan kebijaksanaan teknik dan program bidang pendapatan pasar;
- b) Mengadakan penelitian secara kontinyu dan mengevaluasi tata cara dan teknik pemungutan retribusi guna peningkatan pelayanan dan sumber-sumber pendapatan baru;
- c) Mengadakan penelitian dan perencanaan tentang jenis barang-barang dagangan sesuai dengan kebijaksanaan Bupati;
- d) Menyiapkan bahan-bahan untuk menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja Dinas Pasar;
- e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas Retribusi.

d. Sub Dinas Ketertiban

Mempunyai tugas :

- 1) Melaksanakan usaha dan kegiatan pengawasan dan pengamanan teknis operasional serta tugas pokok Dinas Pasar;
- 2) Mengadakan pengawasan terhadap jalannya Peraturan Daerah yang menyangkut keamanan dan ketertiban pasar serta melaksanakan

tindakan yang bersifat preventif maupun represif dalam rangka menegakkan keamanan dan ketertiban dalam lingkungan pasar;

- 3) Bertanggung jawab terhadap keamanan dan ketertiban serta mengambil tindakan-tindakan terhadap kejadian-kejadian dalam pasar;
- 4) Melakukan tindakan awal penyegelan dan pembukuan kembali stand atau bedak serta fasilitas pasar lainnya yang diperoleh dari Dinas Pasar;
- 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sub Dinas Ketertiban terdiri atas :

1) Seksi Keamanan

Mempunyai fungsi :

- a) Menyelenggarakan perencanaan dan melakukan serta usaha meningkatkan keamanan dalam lingkungan pasar;
- b) Bertanggung jawab terhadap keamanan pasar dan mengambil tindakan terhadap kejadian di lingkungan pasar;
- c) Memberikan pertimbangan yang berhubungan dengan legalitas dan pemberian ijin yang menyangkut keamanan dalam pasar;
- d) Melaksanakan ronda dalam usaha menjaga stabilitas keamanan di dalam pasar;
- e) Melaksanakan usaha-usaha untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap kerawanan pencurian maupun bahaya kebakaran;
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas Keamanan dan Ketertiban.

2) Seksi Ketertiban

Mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan kegiatan membimbing dan membina ketertiban pedagang di dalam pasar;
- b. Melaksanakan kegiatan dalam rangka ketertiban umum dan pemantapan ketertiban dalam pasar;
- c. Melakukan pemindahan para pedagang yang berada di luar lokasi ke dalam pasar yang telah disediakan;
- d. Bertanggung jawab terhadap ketertiban di dalam pasar;

- e. Melakukan pembinaan dan pengendalian ketertiban pasar;
- f. Melakukan tindakan awal penyegelan dan pembukaan kembali bedak atau stand serta fasilitas pasar lainnya setelah memenuhi persyaratan administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- g. Melakukuan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas Keamanan dan Ketertiban.

e. Sub Dinas Perawatan

Mempunyai tugas :

- 1) Melaksanakan kebersihan fisik dan pemeliharaan pada prasarana sarana fisik;
- 2) Menyelenggarakan perencanaan dan melakukan usaha-usaha kebersihan dan pemeliharaan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat;
- 3) Melaksanakan pemeliharaan gedung-gedung pasar, air dan penerangan serta fasilitas-fasilitas milik Dinas Pasar;
- 4) Menyelenggarakan serta bertanggung jawab tentang pengangkutan dan pembuangan sampah dari pasar ke tempat penampungan sementara;
- 5) Mengadakan perbaikan dan pengaturan saluran air dan penerangan dalam pasar;
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sub Dinas Perawatan terdiri atas :

1) Seksi Kebersihan

Mempunyai fungsi :

- a) Menyelenggarakan usaha dalam rangka menggalakkan dan membina kebersihan pasar;
- b) Menyelenggarakan pembersihan got-got, saluran pembuangan serta kamar mandi atau WC milik Dinas Pasar;
- c) Melaksanakan pembersihan sampah dalam pasar;
- d) Menyelenggarakan serta bertanggung jawab tentang pengangkutan dan pembuangan sampah dari pasar ke tempat penampungan sementara;

e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas Perawatan.

2) Seksi Pemeliharaan

Mempunyai fungsi :

- a) Menyelenggarakan perencanaan dan melakukan usaha-usaha untuk mengadakan pemeliharaan bangunan pasar dan bangunan fasilitas lainnya;
- b) Mengadakan pemeliharaan dan peralatan bedak atau los pasar;
- c) Memelihara dan menjaga kerapian bangunan-bangunan pasar;
- d) Memelihara bak-bak dan tong-tong sampah dalam pasar;
- e) Mengadakan inventarisasi bangunan atau stand dan atau bedak pasar serta peralatan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan;
- f) Menyelenggarakan pelaksanaan kebutuhan peralatan untuk pemeliharaan air dan penerangan dalam pasar;
- g) Melaksanakan pemeliharaan instalasi air dan listrik dalam pasar;
- h) Melakukan usaha-usaha pemeliharaan instalasi listrik guna mencegah terjadinya kebakaran akibat aliran listrik.
- i) Melakukan usaha-usaha pemeliharaan instalasi air agar air tetap mengalir;
- j) Mengadakan pengawasan sarana air dan penerangan dalam pasar;
- k) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas Perawatan.

f. Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas

- 1) Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana teknis operasional Dinas;
- 2) Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Dinas;
- 3) Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas sesuai bidang keahlian dan kebutuhan.

2.5 Tata Kerja

- a. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
- b. Setiap pimpinan satuan organisasi dalam lingkungan Dinas Pasar bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya serta memberikan bimbingan petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya;
- c. Setiap pimpinan satuan organisasi dalam lingkungan Dinas Pasar harus menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi sesuai dengan bidang tugasnya.

2.6 Bagan Susunan Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 85 Tahun 2000, maka bagan susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pasar Kabupaten Jember seperti terlihat dalam lampiran di akhir bab ini.

2.7 Keadaan dan Komposisi Pegawai

Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember berdasarkan Tingkat Pendidikan, Golongan serta Masa Kerjanya

Pegawai merupakan unsur utama yang ada dalam organisasi. Organisasi tidak akan berfungsi bila tidak ditangani oleh pegawai.

Untuk itulah maka perlu kiranya untuk mengetahui keadaan pegawai yang ada di lingkungan Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember. Adapun jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pasar adalah 36 orang.

Tabel 6 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember

No.	Bagian	Jumlah	%
1.	Kepala Dinas	1	2,78
2.	Bagian Tata Usaha	21	58,30
3.	Kasubdin Retribusi	1	2,78
4.	Seksi Penerimaan dan Penagihan	2	5,56
5.	Seksi Pembukuan dan Perijinan	2	5,56
6.	Seksi Perencanaan dan Pendapatan	1	2,78
7.	Kasubdin Ketertiban	1	2,78
8.	Seksi Keamanan	2	5,56
9.	Seksi Ketertiban	1	2,78
10.	Kasubdin Perawatan	1	2,78
11.	Seksi Kebersihan	2	5,56
12.	Seksi Pemeliharaan	1	2,78
J U M L A H		36	100

$$\frac{1}{36} \times 100$$

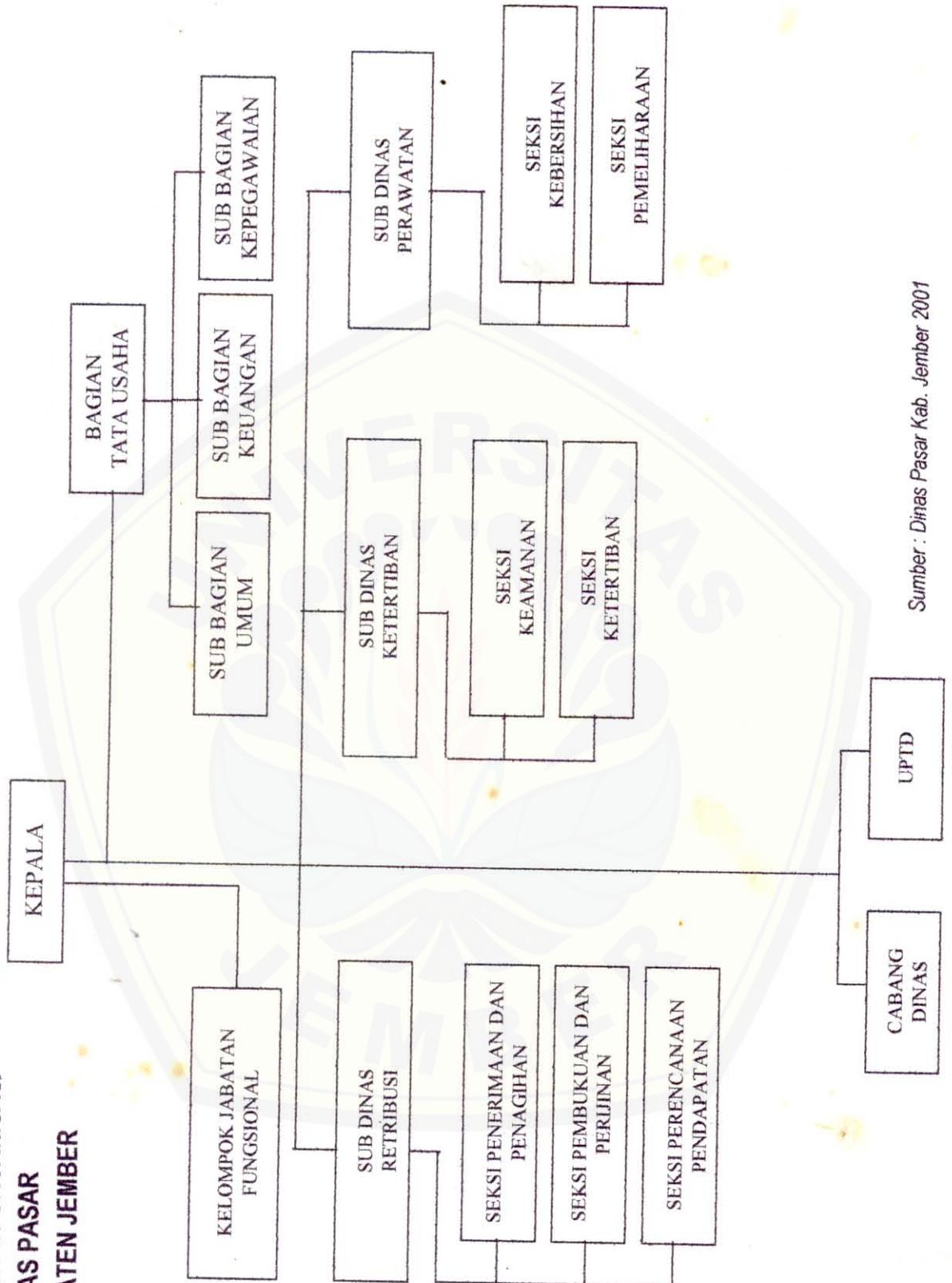
Tabel 7 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	%
1.	Sarjana	14	40
2.	SLTA	17	48,57
3.	SLTP	1	2,86
4.	SD	3	8,57
J U M L A H		36	100

Tabel 8 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember

No	Golongan	Pangkat	Jumlah	%
1.	III d	Penata Tk. I	1	2,86
2.	III c	Penata	3	8,57
3.	III b	Penata Muda Tk. I	4	11,43
4.	III a	Penata Muda	11	31,43
5.	II d	Pengatur Tk. I	2	5,71
6.	II c	Pengatur	2	5,71
7.	II b	Pengatur Muda Tk. I	1	2,86
8.	II a	Pengatur Muda	2	5,71
9.	I d	Juru Tk. I	1	2,86
10.	I c	Juru	1	2,86
11.	Rolstat	-	7	20
JUMLAH			36	100

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
DINAS PASAR
KABUPATEN JEMBER**



Sumber : Dinas Pasar Kab. Jember 2001

Sesuai dengan Otonomi Daerah masih terdapat Cabang Dinas di dalam Susunan Organisasi. Namun di Dinas Pasar Kabupaten Jember Cabang Dinas masih belum diperlukan karena masih bisa dilaksanakan tugasnya oleh Dinas Pasar.



III. PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar

Untuk mengetahui tentang adanya hubungan antara variabel-variabel penelitian, perlu adanya pembuktian yang lebih nyata dan rinci. Dalam bab ini terlebih dahulu akan diuraikan tentang variabel-variabel penelitian tersebut, untuk itu penulis menyajikan data-data yang mendasarkan diri pada skor dari masing-masing variabel yang didapatkan melalui kuesioner dengan menggunakan lima responden hasil penelitian.

Adapun tujuan penyajian data adalah agar peneliti lebih mudah dalam memahami atau mempelajari gejala karakteristik dari masing-masing variabel penelitian. Penyajian data yang lebih jelas akan mempermudah peneliti dalam menjelaskan atau menggambarkan hubungan variabel yang diteliti.

Data-data yang diperoleh kemudian disajikan dalam bentuk variabel-variabel penelitian yaitu:

- a. Variabel Pengaruh (Independent Variable), yaitu Perilaku Pemimpin Kantor Dinas Pasar di Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.
- b. Variabel Terpengaruh (Dependent Variable), yaitu Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai di Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.

3.2 Operasionalisasi Variabel Pengaruh yaitu Variabel Perilaku Pemimpin Kantor Dinas Pasar (X)

– Untuk variabel X ini, penulis mengambil dua indikator yaitu:

- a. Perilaku Mengarahkan/Tugas (X1)
- b. Perilaku Mendukung/Hubungan/ (X2)

3.2.1 Indikator Mengarahkan/Tugas (X1)

Pada dasarnya perilaku tugas adalah perilaku di mana pemimpin melibatkan diri dalam mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota. Pemimpin memberitahu bawahan tentang kapan, dimana dan bagaimana pelaksanaan tugasnya. Seorang pemimpin juga menghendaki adanya penyelesaian

pekerjaan sehingga akan tercapai tujuan organisasi, karena hal ini penting bagi kelangsungan organisasi.

Adapun dalam mengukur indikator perilaku mengarahkan/tugas, item-item yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin menetapkan jenis tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh bawahan/pegawai.
2. Pemimpin memberitahukan kepada bawahan/pegawai tentang kapan dan dimana melaksanakan tugas.
3. Pemimpin memberikan ketetapan waktu penyelesaian suatu tugas pekerjaan pada bawahan/pegawai.
4. Pemimpin memberitahukan tentang tata cara melaksanakan tugas pekerjaan kepada bawahan/pegawai.
5. Pemimpin memberikan pengawasan atas tugas pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan/pegawai.

Dengan demikian dari item-item yang ada pada indikator perilaku mengarahkan/tugas ini dibuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan skor untuk mengukur perilaku mengarahkan/tugas. Selanjutnya mengenai skor responden disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Perilaku Mengarahkan/Tugas (X1) .

No.	Item-item indikator X1					Total Skor
	1	2	3	4	5	
1.	2	3	2	2	2	11
2.	3	3	2	2	2	12
3.	3	3	3	2	2	13
4.	3	2	3	2	2	12
5.	2	2	1	2	3	10
6.	2	2	3	2	2	13
7.	3	2	2	1	3	13
8.	2	3	2	3	2	12
9.	3	2	1	3	3	12
10.	3	3	2	2	3	13
11.	2	2	3	3	3	13
12.	3	3	2	3	2	13
13.	3	2	2	1	2	10
14.	2	3	2	2	2	11
15.	3	3	2	2	3	13
16.	2	3	3	2	2	12
17.	2	3	1	3	2	11
18.	2	3	2	2	2	11
19.	3	2	2	1	3	11
20.	3	2	3	3	2	13
21.	2	2	3	2	2	11
22.	3	2	2	1	2	10
23.	3	3	2	2	3	13
24.	2	3	2	2	2	11
25.	3	2	2	1	3	11
26.	2	2	2	2	3	11
27.	2	3	2	2	2	11
28.	3	2	2	1	2	10
29.	3	3	2	3	3	14
30.	2	2	3	2	2	11
31.	2	3	2	3	2	12
32.	3	2	2	1	3	11
33.	2	1	2	2	3	10
34.	2	2	3	2	2	11
35.	3	3	2	3	3	14

Sumber : Data primer tahun 2001

3.2.2 Perilaku Mendukung/Hubungan (X2)

Dari perilaku ini menunjukkan bahwa pemimpin (Kepala Dinas Pasar Daerah) yang menerapkan perilaku hubungan tidak bersikap sepihak, dalam arti tidak hanya menetapkan peranan anggota, memberikan petunjuk tentang cara pelaksanaan retribusi pasar, tetapi Kepala Dinas Pasar juga selalu memberikan dukungan dan dorongan kepada bawahan dengan jalan mengikutsertakan dalam rapat/pertemuan, meminta ide, usul dan saran serta memberikan dukungan dan dorongan.

Dengan demikian ciri-ciri dari pemimpin yang menerapkan perilaku hubungan adalah berusaha untuk menunjukkan sikap dan perhatian pribadi terhadap bawahan, selalu membuka kesempatan untuk mengadakan konsultasi, menanggapi kesulitan dan cara pemecahannya sehingga dapat mendorong kemauan bawahan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

Adapun dalam mengukur indikator perilaku mendukung/hubungan dapat dilihat dengan menggunakan item-item sebagai berikut :

1. Pemimpin mendengarkan bawahan/pegawai dengan jalan menerima ide-ide mereka untuk kebaikan bersama.
2. Pemimpin memberikan dukungan dan dorongan dalam melaksanakan kegiatan penerimaan retribusi pasar.
3. Pemimpin membina hubungan yang harmonis dengan jalan berinteraksi dengan bawahan/pegawai.
4. Pemimpin melibatkan bawahan/pegawai dalam pengambilan keputusan.

Dengan demikian dari item-item yang ada pada indikator perilaku mendukung/hubungan ini dibuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan skor untuk mengukur perilaku mendukung/hubungan. Selanjutnya mengenai skor responden disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Mendukung/Hubungan (X2).

No.	Item-item indikator X2				Total
	1	2	3	4	Skor
1.	3	2	2	3	10
2.	3	3	2	2	10
3.	3	3	3	2	11
4.	3	2	3	3	11
5.	2	3	2	2	9
6.	3	2	3	3	11
7.	2	3	3	2	10
8.	3	3	3	2	11
9.	3	2	2	2	9
10.	3	3	2	2	10
11.	2	3	3	2	9
12.	2	2	3	3	10
13.	3	3	3	3	12
14.	2	3	3	2	10
15.	2	2	3	2	9
16.	3	3	2	3	11
17.	3	2	2	2	11
18.	2	3	3	2	8
19.	3	3	3	3	9
20.	2	3	2	3	12
21.	3	2	3	2	9
22.	2	3	2	2	10
23.	3	3	2	2	11
24.	3	2	3	2	8
25.	3	3	3	3	11
26.	2	3	3	2	9
27.	3	3	3	2	9
28.	3	2	2	2	10
29.	3	2	3	2	10
30.	2	3	3	3	11
31.	3	2	2	2	9
32.	3	3	2	3	11
33.	2	3	2	3	10
34.	3	3	3	3	12
35.	2	3	3	2	10

Sumber : Data primer tahun 2001

Dari tabel-tabel di atas, untuk mendapatkan skor total dari responden mengenai kemampuan pegawai disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Pemimpin Kantor Dinas Pasar (X)

No.	Skor Indikator variabel X		Total Skor
	X1	X2	
1.	11	10	21
2.	12	10	22
3.	13	11	24
4.	12	11	23
5.	10	9	19
6.	13	11	24
7.	13	10	23
8.	12	11	23
9.	12	9	21
10.	13	10	23
11.	13	9	22
12.	13	10	23
13.	10	12	22
14.	11	10	21
15.	13	9	22
16.	12	11	23
17.	11	11	22
18.	11	8	19
19.	11	9	20
20.	13	12	25
21.	11	9	20
22.	10	10	20
23.	13	11	24
24.	11	8	19
25.	11	11	22
26.	11	9	20
27.	11	9	20
28.	10	10	20
29.	14	10	24
30.	11	11	22
31.	12	9	21
32.	11	11	22
33.	10	10	20
34.	11	12	23
35.	14	10	24

Sumber : Data primer tahun 2001

Tabel 12. Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y1)

No.	Item-item indikator Y1				Total
	1	2	3	4	Skor
1.	2	2	2	3	9
2.	3	2	2	3	10
3.	3	3	3	2	9
4.	2	2	3	3	10
5.	2	2	2	2	8
6.	2	2	2	3	11
7.	2	2	2	3	8
8.	2	2	2	2	9
9.	2	3	2	2	11
10.	3	3	3	2	8
11.	2	2	2	2	9
12.	2	2	3	3	10
13.	2	2	2	2	11
14.	2	3	2	2	11
15.	2	2	2	2	10
16.	2	3	3	2	9
17.	2	2	2	3	8
18.	2	2	2	2	8
19.	2	2	2	2	8
20.	2	3	3	3	8
21.	2	2	3	2	9
22.	2	2	2	2	8
23.	2	2	3	2	9
24.	2	2	3	2	9
25.	2	2	2	2	10
26.	2	3	3	3	10
27.	2	2	2	2	10
28.	2	2	2	3	11
29.	3	2	2	2	11
30.	2	3	3	2	9
31.	2	3	3	2	10
32.	2	3	2	3	9
33.	2	2	3	2	9
34.	3	2	2	3	10
35.	3	2	2	2	9

Sumber : Data primer tahun 2001

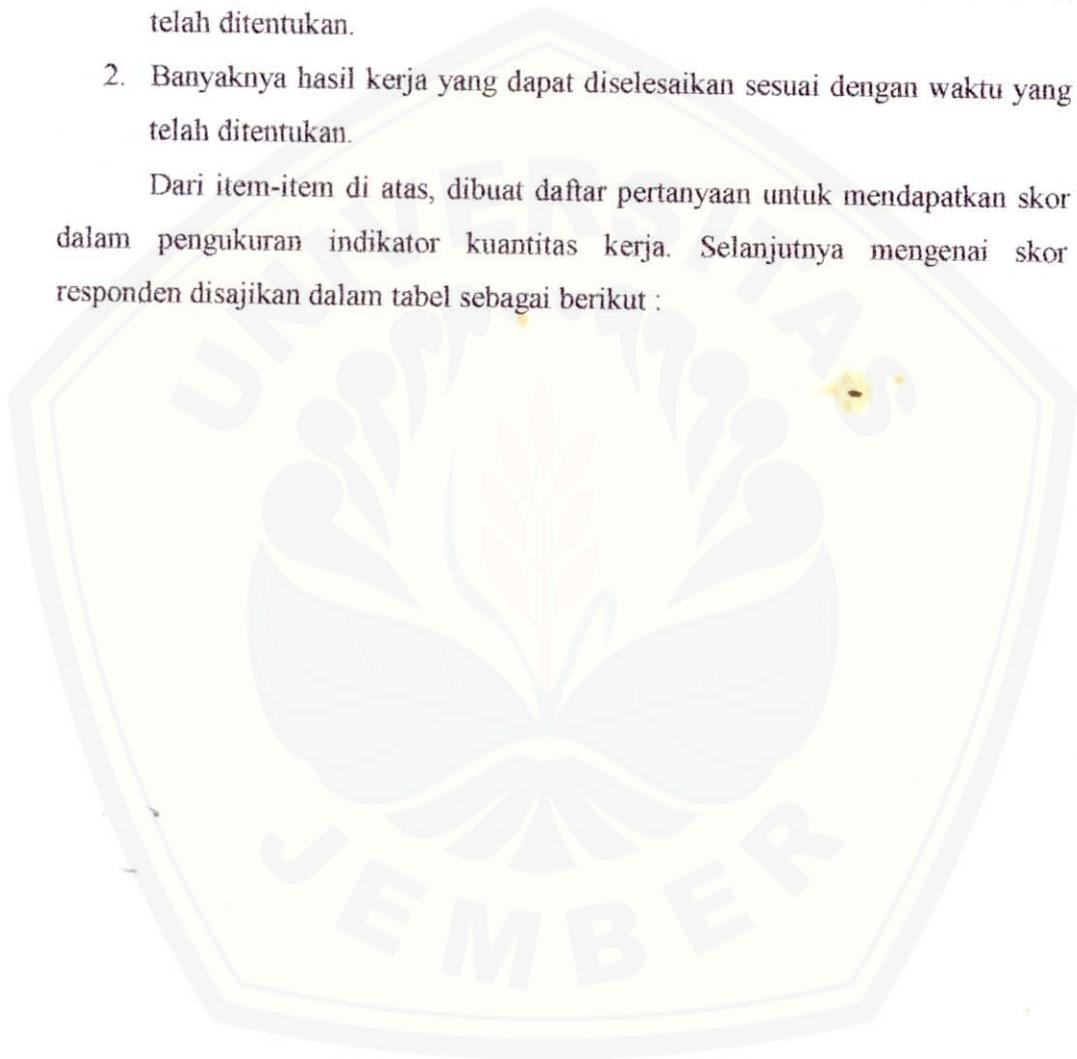
B. Kuantitas Kerja (Y2)

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu.

Adapun pengukuran dari indikator kuantitas kerja adalah dengan menggunakan item-item sebagai berikut :

1. Banyaknya hasil kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Banyaknya hasil kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dari item-item di atas, dibuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan skor dalam pengukuran indikator kuantitas kerja. Selanjutnya mengenai skor responden disajikan dalam tabel sebagai berikut :



Tabel 13. Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y2)

No.	Item-item indikator Y2			Total Skor
	1	2	3	
1.	2	2	2	6
2.	2	2	3	7
3.	1	2	3	6
4.	1	3	2	6
5.	2	2	2	6
6.	2	3	3	8
7.	1	3	3	7
8.	1	2	3	6
9.	3	2	1	6
10.	2	2	2	6
11.	3	3	3	9
12.	1	3	2	6
13.	2	3	2	7
14.	2	2	2	6
15.	2	2	2	6
16.	1	2	3	6
17.	2	1	3	6
18.	2	2	3	7
19.	3	2	2	7
20.	3	3	2	8
21.	3	1	3	7
22.	2	1	3	6
23.	2	2	2	6
24.	3	1	2	6
25.	2	3	3	8
26.	2	2	2	6
27.	3	1	2	6
28.	2	1	3	7
29.	2	2	2	6
30.	3	1	2	6

Sumber : Data primer tahun 2001

Dari tabel-tabel di atas, untuk mendapatkan skor total dari responden mengenai efektivitas kerja disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 14. Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Efektivitas Pelaksanaan Tugas (Y)

No.	Skor Indikator variabel Y		Total Skor
	Y1	Y2	
1.	9	4	13
2.	10	4	14
3.	11	5	16
4.	10	4	14
5.	8	4	12
6.	11	5	15
7.	9	6	15
8.	8	6	14
9.	9	3	12
10.	11	4	15
11.	8	5	13
12.	10	4	14
13.	8	4	12
14.	9	3	12
15.	8	4	12
16.	10	4	14
17.	9	3	12
18.	8	4	12
19.	8	4	12
20.	8	6	14
21.	7	7	14
22.	6	6	12
23.	7	6	13
24.	7	6	13
25.	6	8	14
26.	8	6	14
27.	6	6	12
28.	6	7	13
29.	7	6	13
30.	8	6	14
31.	10	5	15
32.	9	4	13
33.	9	4	13
34.	10	5	15
35.	9	4	13

Sumber : Data primer tahun 2001



IV. ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

4.1 Pengantar

Tahap awal suatu penelitian adalah dengan menentukan atau merumuskan permasalahan, kerangka teori serta metode penelitian. Tahap-tahap penelitian ini menjadi patokan atau pedoman di dalam pengolahan data dan analisa data.

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Untuk memudahkan analisis data serta untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka data yang diperoleh dari penelitian tersebut disederhanakan terlebih dahulu. Ini berarti bahwa data yang diperoleh dari penelitian tersebut atau dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, disusun sedemikian rupa sehingga menjadi data yang teratur.

4.2 Analisis dan Interpretasi Data Variabel X dan Variabel Y

Adapun jawaban responden dari masing-masing variabel dihitung prosentasenya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Prosentase jawaban responden} = \frac{\text{Skor nyata jawaban quisioner dari responden}}{\text{Skor tertinggi jawaban quisioner dari responden}} \times 100 \%$$

Pengukuran kriteria masing-masing variabel tersebut dapat mengacu pendapat dari Waluyo (1989:50) bahwa :

- 81 % - 100 % : kriteria tinggi
- 61 % - 80 % : kriteria cukup tinggi
- 41 % - 60 % : kriteria sedang
- 21 % - 30 % : kriteria cukup rendah
- 0 % - 10 % : kriteria rendah

4.2.1 Analisis dan Interpretasi Data Variabel X

Untuk menjawab tujuan pertama dari penelitian ini yaitu mengetahui pembinaan yang dilakukan oleh Camat Perak maka penulis menghitung tinggi rendahnya pembinaan yang dilakukan oleh Camat Perak itu berdasarkan data primer yang telah penulis olah. Tinggi rendahnya Kepemimpinan Kepala Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember dapat diketahui melalui tabel seperti di bawah ini :

Tabel 15 Data Skor Kepemimpinan Kepala Kantor Dinas Pasar (Variabel X)

No.	Variabel X	Prosentase jawaban responden	Rata-rata
1.	Perilaku Mengarahkan/ Tugas (X1)	$\frac{410}{525} \times 100\% = 78,09\%$	
	Perilaku		81,07 %
2.	Mendukung/Hubungan (X2)	$\frac{353}{420} \times 100\% = 84,05\%$	

Sumber : Data Primer tahun 2001 yang diolah

Apabila diperinci lebih lanjut, maka Kepemimpinan Kepala Kantor Dinas Pasar yang dilakukan untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

1. Perilaku Mengarahkan/Tugas yang dilakukan oleh Kepala Kantor Dinas Pasar cukup tinggi, yakni 78,09 %.
2. Perilaku Mendukung/Hubunganyang dilakukan oleh Kepala Kantor Dinas Pasar tinggi, yakni 84,05 %.

Berdasarkan tabel 15 di atas dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Kepala Kantor Dinas Pasar mempunyai nilai rata-rata 81,07 %. Hal ini berarti berdasarkan pengukuran variabel yang mengacu pendapat dari Waluyo termasuk dalam kategori tinggi.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa pada kenyataannya Kepemimpinan Kepala Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember yang meliputi perilaku mengarahkan/tugas dan perilaku mendukung/hubungan termasuk kategori tinggi.

4.2.2 Analisis dan Interpretasi Data Variabel Y

Untuk menjawab tujuan kedua dari penelitian ini yaitu mengetahui efektivitas pelaksanaan tugas pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember maka penulis menghitung tinggi rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas pegawai itu berdasarkan data primer yang telah penulis olah. Tinggi rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember dapat diketahui melalui tabel seperti di bawah ini :

Tabel 16 Data Skor Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai (Variabel Y)

No.	Variabel Y	Prosentase jawaban responden	Rata-rata
1.	Kualitas Kerja (Y1)	$\frac{328}{420} \times 100\% = 78,09\%$	73,57%
2.	Kuantitas Kerja (Y2)	$\frac{145}{210} \times 100\% = 69,05\%$	

Sumber : Data primer tahun 2001 yang diolah

Apabila diperinci lebih lanjut, maka penyelenggaraan administrasi pemerintahan desa yang dilakukan untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yang dilakukan cukup tinggi, yakni 78,09 %.
2. Kuantitas Kerja yang dilakukan oleh cukup tinggi, yakni 69,05 %.

Berdasarkan tabel 16 di atas dapat diketahui bahwa efektivitas Ppelaksanaan tugas pegawai di Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember mempunyai nilai rata-rata 73,57%. Hal ini berarti berdasarkan pengukuran variabel yang mengacu pendapat dari Waluyo termasuk dalam kategori cukup tinggi.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa pada kenyataannya efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember yang meliputi kualitas dan kuantitas kerja termasuk kategori cukup tinggi.

4.3 Analisis dan Interpretasi Data Hubungan antara Variabel X dan Variabel Y

Untuk mengetahui apakah ada hubungan sistematis antara variabel-variabel yang diteliti, dalam penelitian ini digunakan analisa data kuantitatif dengan uji korelasi Rank Spearman atau Rank Corelation Coefisient. Selanjutnya dengan diperoleh informasi yang lebih sederhana sebagai hasil analisa data, dilakukan interpretasi data untuk memperoleh makna dan implikasi yang lebih luas dari hasil penelitian.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara variabel x dan variabel y dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

4.3.1 Penentuan Nilai Rank

Untuk mencari nilai Rank dimulai dari skore yang diperoleh dari 35 responden yang diranking berdasarkan total skore terkecil hingga terbesar dari masing-masing variabel.

Sebelum melakukan perhitungan korelasi antara variabel-variabel, data yang telah disusun pada Bab III, baik data variabel pengaruh (X) Kepemimpinan Kepala Kantor Dinas Pasar maupun data variabel terpengaruh (Y) yaitu Efektivitas Pelaksanaan Tugas diranking terlebih dahulu.

4.3.1.1 Variabel Pengaruh (X), yaitu Kpemimpinan Kepala Kantor Dinas Pasar

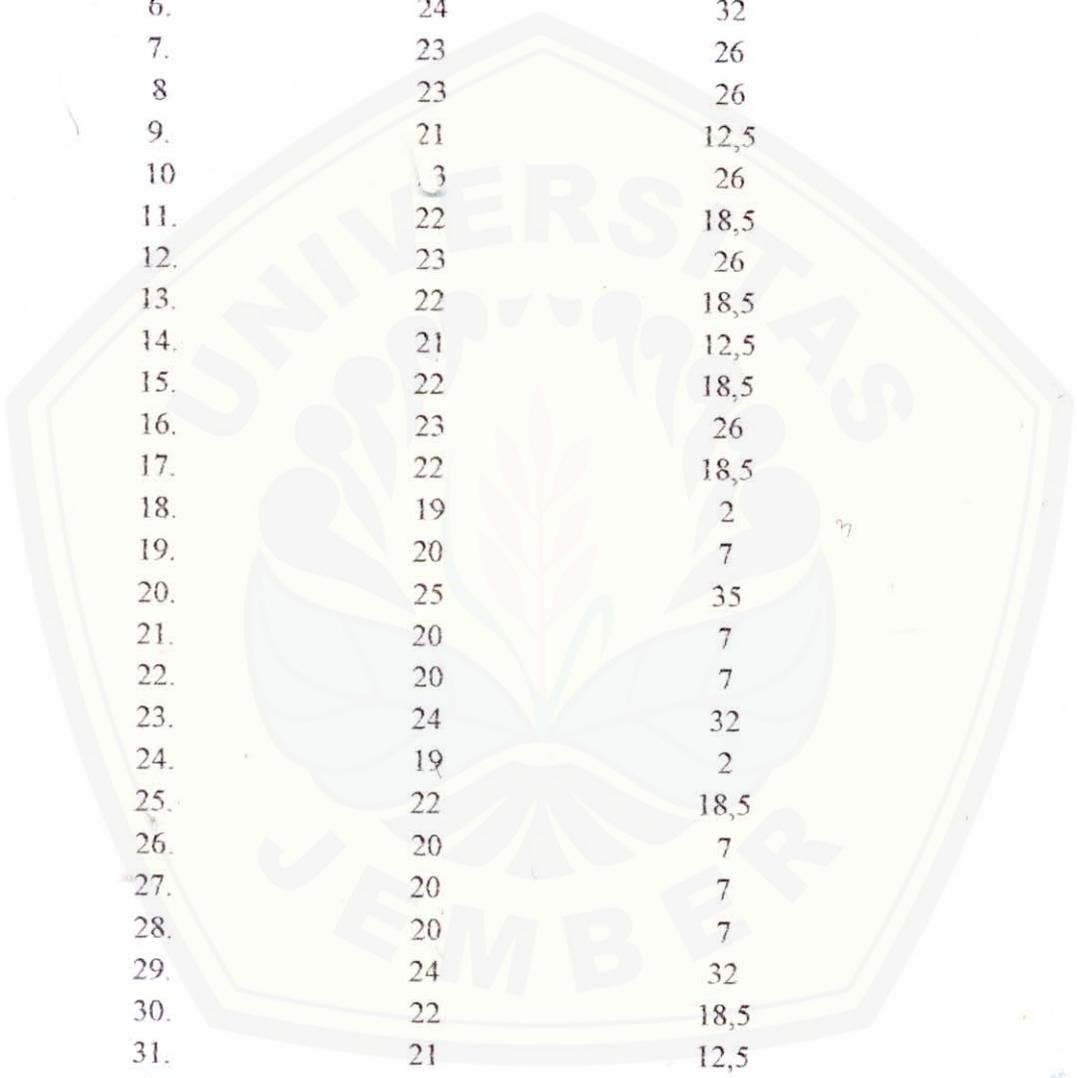
Untuk melihat nilai rank dari variabel pengaruh yaitu kepemimpinan kepala kantor dinas pasar ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Penentuan Nilai Rank dari Variabel Pengaruh X

No.	Total Skor Variabel X	Rank
1.	21	12,5
2.	22	18,5
3.	24	32
4.	23	26
5.	19	2
6.	24	32
7.	23	26
8.	23	26
9.	21	12,5
10.	23	26
11.	22	18,5
12.	23	26
13.	22	18,5
14.	21	12,5
15.	22	18,5
16.	23	26
17.	22	18,5
18.	19	2
19.	20	7
20.	25	35
21.	20	7
22.	20	7
23.	24	32
24.	19	2
25.	22	18,5
26.	20	7
27.	20	7
28.	20	7
29.	24	32
30.	22	18,5
31.	21	12,5
32.	22	18,5
33.	20	7
34.	23	26
35.	24	32

Sumber : Data primer tahun 2001

4 5 6 7 8 9 10
 20 20 20 20 20 20 20
 3 19
 2 19
 1 19



4.3.1.2 Variabel Terpengaruh (Y), yaitu Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai

Untuk melihat nilai rank dari variabel pengaruh yaitu efektivitas pelaksanaan tugas pegawai ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Penentuan Nilai Rank dari Variabel Terpengaruh (Y)

No.	Total Skor Variabel Y	Rank
1.	13	14
2.	14	22,5
3.	16	34
4.	14	22,5
5.	12	6
6.	16	34
7.	15	29,5
8.	14	22,5
9.	12	6
10.	15	29,5
11.	13	14
12.	15	22,5
13.	12	6
14.	12	6
15.	12	6
16.	14	22,5
17.	12	6
18.	11	1,5
19.	12	6
20.	16	34
21.	13	14
22.	11	1,5
23.	13	14
24.	13	14
25.	15	29,5
26.	14	22,5
27.	14	22,5
28.	14	22,5
29.	15	29,5
30.	13	14
31.	15	29,5
32.	13	14
33.	13	14
34.	15	29,5
35.	13	14

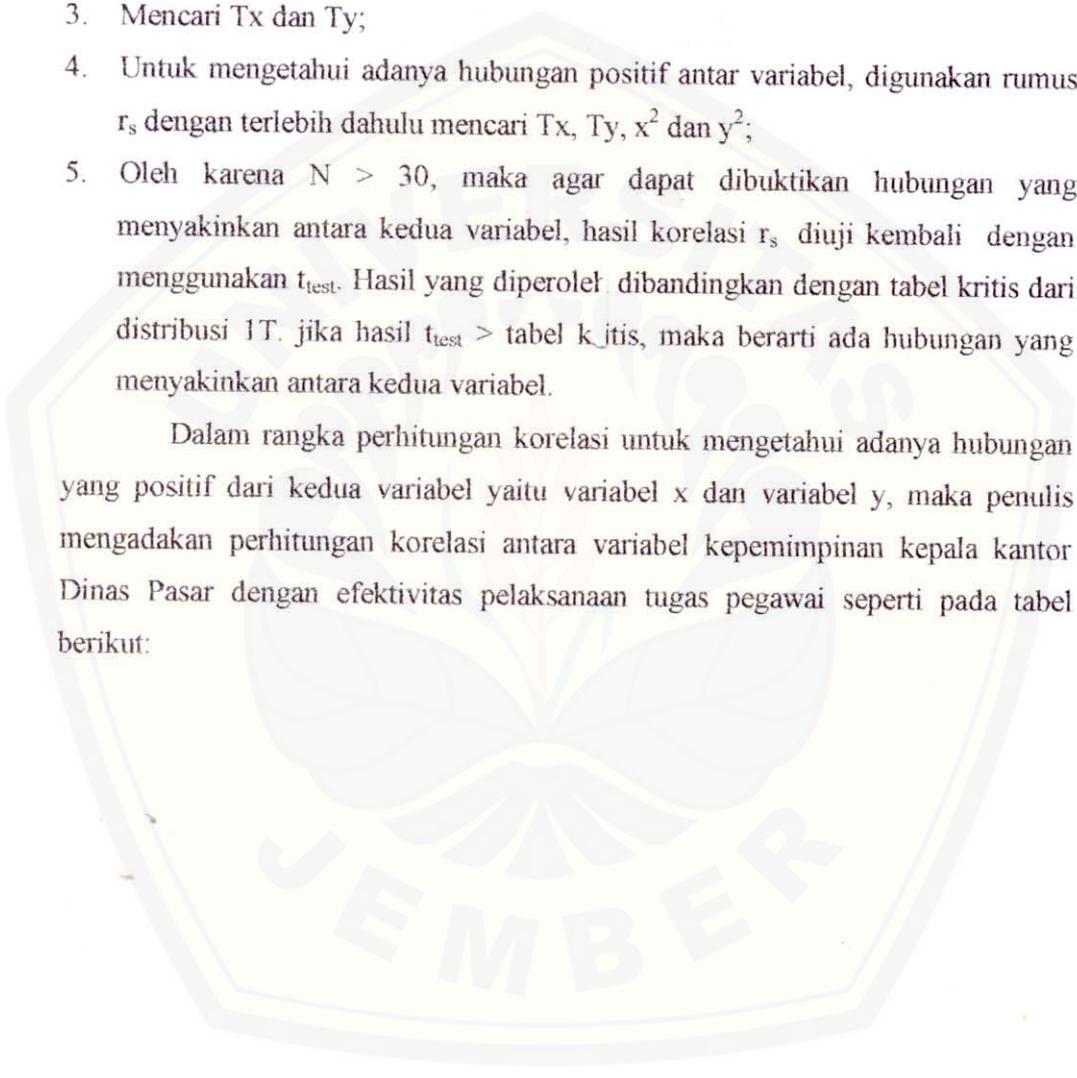
Sumber : Data primer tahun 2001

4.4 Perhitungan Korelasi

adapun langkah-langkah yang harus di tengah dalam perhitungan korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Nilai Rank;
2. Membuat data yang di dalamnya terdapat d_i , d_i^2 . Untuk mencari korelasi perhitungan diperoleh dari pengurangan nilai rank $(X - Y)$;
3. Mencari T_x dan T_y ;
4. Untuk mengetahui adanya hubungan positif antar variabel, digunakan rumus r_s dengan terlebih dahulu mencari T_x , T_y , x^2 dan y^2 ;
5. Oleh karena $N > 30$, maka agar dapat dibuktikan hubungan yang menyakinkan antara kedua variabel, hasil korelasi r_s diuji kembali dengan menggunakan t_{test} . Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan tabel kritis dari distribusi TT . jika hasil $t_{test} > \text{tabel kritis}$, maka berarti ada hubungan yang menyakinkan antara kedua variabel.

Dalam rangka perhitungan korelasi untuk mengetahui adanya hubungan yang positif dari kedua variabel yaitu variabel x dan variabel y , maka penulis mengadakan perhitungan korelasi antara variabel kepemimpinan kepala kantor Dinas Pasar dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai seperti pada tabel berikut:



Tabel 19. Tabel Kerja Untuk Mencari Korelasi antara Variabel Pengaruh (X) dan Variabel Terpengaruh (Y)

No.	Total Skor		Rank		di $X-Y$	di ²
	X	Y	X	Y		
1.	21	13	12,5	14	-1,5	2,25
2.	22	14	18,5	22,5	-4	16
3.	24	16	32	34	-2	4
4.	23	14	26	22,5	3,5	12,25
5.	19	12	2	6	-4	16
6.	24	16	32	34	-2	4
7.	23	15	26	29,5	3,5	12,25
8.	23	14	26	22,5	3,5	12,25
9.	21	12	12,5	6	6,5	42,25
10.	23	15	26	29,5	-3,5	12,25
11.	22	13	18,5	14	4,5	20,25
12.	23	15	26	22,5	3,5	12,5
13.	22	12	18,5	6	-12,5	156,25
14.	21	12	12,5	6	6,5	42,25
15.	22	12	18,5	6	12,5	156,25
16.	23	14	26	22,5	3,5	12,25
17.	22	12	18,5	6	12,5	156,25
18.	19	11	2	1,5	0,5	0,25
19.	20	12	7	6	1	1
20.	25	16	35	34	1	1
21.	20	13	7	14	-7	49
22.	20	11	7	1,5	5,5	30,25
23.	24	13	32	14	18	324
24.	19	13	2	14	-12	144
25.	22	15	18,5	29,5	-11	121
26.	20	14	7	22,5	-15,5	240,25
27.	20	14	7	22,5	-15,5	240,25
28.	20	14	7	22,5	-15,5	240,25
29.	24	15	32	29,5	2,5	6,25
30.	22	13	18,5	14	4,5	20,25
31.	21	15	12,5	29,5	-17	289
32.	22	13	18,5	14	4,5	20,25
33.	20	13	7	14	-7	49
34.	23	15	26	29,5	-3,5	12,25
35.	24	13	32	14	18	324

$$\Sigma di = 0 \quad \Sigma di^2 = 6078,5$$

Sumber : Data primer tahun 2001

A. Menentukan Nilai T_x dan T_y

Total skor variabel X	Jumlah	
19	3	$t=3$
20	7	$t=7$
21	4	$t=4$
22	8	$t=8$
23	7	$t=7$
24	5	$t=5$
25	1	$t=1$

Total skor variabel Y	Jumlah	
11	2	$t=2$
12	7	$t=7$
13	9	$t=9$
14	8	$t=8$
15	6	$t=6$
16	3	$t=3$

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

$$\begin{aligned}
 &= \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{7^3 - 7}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{8^3 - 8}{12} + \frac{7^3 - 7}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{1^3 - 1}{12} \\
 &= \frac{1380}{12} \\
 &= 115
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum Ty &= \frac{t^3 - t}{12} \cdot \\ &= \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{7^3 - 7}{12} + \frac{9^3 - 9}{12} + \frac{8^3 - 8}{12} + \frac{6^3 - 6}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} \\ &= \frac{1800}{12} \\ &= 150\end{aligned}$$

B. Menentukan X^2 dan Y^2

$$\begin{aligned}\sum X^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx \\ &= \frac{35^3 - 35}{12} - 115 \\ &= \frac{42840}{12} - 115 \\ &= 3570 - 115 \\ &= 3455\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty \\ &= \frac{35^3 - 35}{12} - 150 \\ &= \frac{42840}{12} - 150 \\ &= 3570 - 150 \\ &= 3420\end{aligned}$$

C. Menghitung Koefisien Korelasi (r_s) Variabel X dan Variabel Y

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa:

$$\begin{aligned} N &= 35 & \Sigma Ty &= 150 \\ di^2 &= 6078,5 & \Sigma x^2 &= 3455 \\ \Sigma Tx &= 115 & \Sigma y^2 &= 3420 \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, karena terdapat skor yang sama, maka dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_s &= \frac{\Sigma X^2 + \Sigma Y^2 - \Sigma di^2}{2\sqrt{(\Sigma X^2 \cdot \Sigma Y^2)}} \\ &= \frac{3455 + 3420 - 2801,5}{2\sqrt{3455 \cdot 3420}} \\ &= \frac{4073,5}{2\sqrt{11816100}} \\ &= \frac{4073,5}{6874,9} \\ &= 0,5925 \end{aligned}$$

Karena $N > 30$ maka selanjutnya diadakan uji t_{test} untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y dengan menggunakan rumus seperti berikut:

$$\begin{aligned}t_{test} &= rs \sqrt{\frac{N-2}{1-rs^2}} \\&= 0,5925 \sqrt{\frac{35-2}{1-(0,5925)^2}} \\&= 0,5925 \sqrt{\frac{33}{0,351}} \\&= 0,5925 \sqrt{94,017} \\&= 0,5925 \cdot 9,696 \\&= 5,745\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat diperoleh nilai t sebesar 5,745. Nilai tersebut apabila dibandingkan dengan harga kritis pada tabel, dimana $df = 33$ ($N-2$), dengan taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ yaitu 2,042, maka dapat dijelaskan bahwa nilai t_{test} lebih besar dari harga kritisnya ($t_{test} > t_{tabel}$), sehingga dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

Ada Hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS PASAR

Jl. H. Samanhudi No. 422 Telp. (0331) 481196
JEMBER 68131 / 68137



M. UPT Perpustakaan
SITAS JEMBER

Jember, 25 Juli 2001

Nomor : 800/509 /436.327/2001
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Survey/Penelitian.

K e p a d a
Yth. Sdr. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Jember
di
J E M B E R

Menunjuk surat Saudara tanggal 19 Maret 2001 No-
mor : 1097/J 25.1.2/PP.9 '2001 perihal tersebut dipokok
surat, diberitahukan bahwa :

N a m a : KUN ILLA NURHASANAH
N I M : 96 - 1025
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Telah melakukan survey/penelitian di Instansi kami mulai
tanggal : 19 Juni s/d 19 Juli 2001.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA DINAS PASAR KAB. JEMBER

Drs. SUTJIPTO
Pembina
NIP. 010 174 797

Tembusan kepada Yth :

1. Sdr. Dekan FIFIP Universitas Jember
2. Mahasiswa bersangkutan