

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JEMBER

(Suatu Studi Komparatif dan Deskriptif tentang Kinerja Pegawai
Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Oleh :

Diyah Wasthiatul Laily

NIM. 950910201156

Pembimbing :

I. Drs. H. HENDRO MULJONO

II. Dra. INTI WASIATI, MM.

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

2001

Asal : Hadin
Pembelian
Terima : Tg
No. Buk : 10236365
Klass
352.005.1
LAI
p
e.1

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فان مع العسر يسرا. ان مع العسر يسرا. فان فرغت فانصب.
والى ربك فارغب

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakandalah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(2. S. 94 : 5 - 8)

يرفع الله الدين امنوا منكم والدين اوتوا العلم درجت

Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang dianugerahi ilmu pengetahuan beberapa derajat.

(2. S. 58 : 11)

Ilmu adalah senjatanya. Sabar adalah pakaiannya. Yakin adalah kekuatannya. Kejujuran adalah penolongnya. Taat adalah kecintaannya. Kebahagiaannya adalah sholat.

(Suri tauladan Rasul)

PERSEMBAHAN

Karya Tulis ini kupersembahkan dengan penuh kebahagiaan dan ketulusan khusus kepada:

Alh. Bapak M. Bahri A.R. dan Ibunda Siti Arfiatun yang telah mengasih, menyayangi, mengiringi langkahku dengan segenap do'a, dan mendidikku hingga aku bisa seperti saat ini.

Mas Aswan Hariri Agus Prohimi, S.E dan Sa'id Sudatri, Amd; orang-orang terkasih dan tersayang yang ada dalam hidupku.

Dakik M. Fasin, S.H dan Bulik Nur Faizah yang telah memberikan kasih sayangmu kepadaku selama di Jember; dan Putri-putri mereka: Indri, Mahda, Ghitha, serta Nazza (bersama kalian aku belajar memahami makna hidup yang sebenarnya)

Keluarga Besar "Bani Ghayin" dan "Bani Abdur Rohim" yang telah mengasih dan menyayangiku serta memberikan dorongan semangat untuk terus maju dan juga tak lupa mendo'akanku selalu

PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

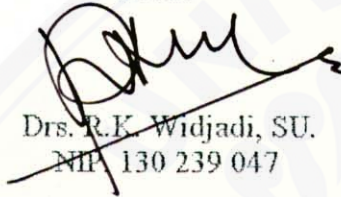
Pada

Hari / Tanggal : Senin / 16 April 2001

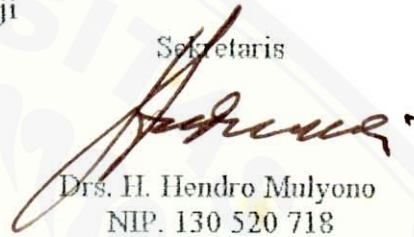
Jam : 10.00 WIB

Tim Penguji

Ketua


Drs. R.K. Widjadi, SU.
NIP. 130 239 047

Sekretaris


Drs. H. Hendro Mulyono
NIP. 130 520 718

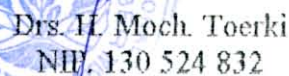
1. Drs. R.K. Widjadi, SU. (Anggota)
2. Drs. H. Hendro Mulyono (Anggota)
3. Drs. Sutomo, Msi.. (Anggota)
4. Dra. Inti Wasiati (Anggota)

Manda Tangan


Mengetahui

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
D E K A N




Drs. H. Moch. Toerki
NIP. 130 524 832

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. atas segala ni'mat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember (Suatu studi Komparatif dan Deskriptif tentang Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember)” ini dengan baik. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril dan materiil, langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bpk. H. Hendro Muljono, selaku Dosen Pembimbing, atas segala bimbingannya.
2. Ibu Dra. Inti Wasiati, MM., selaku Asisten Dosen Pembimbing, atas segala bimbingan dan arahan serta nasehatnya.
3. Bpk. Drs. H. M. Toerki, selaku Dekan FISIP Universitas Jember.
4. Bpk. Drs. Agus Budihardjo, MA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi FISIP Universitas Jember.
5. Bpk. Drs. Budiono, Msi., selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara FISIP Universitas Jember.
6. Bpk. Drs. Anwar, Msi., selaku Dosen Wali penulis.
7. Seluruh Staf Pengajar FISIP Universitas Jember yang telah membimbing penulis selama studi.
8. Segenap Civitas Akademika Universitas Jember yang telah membantu kelancaran studi penulis.
9. Bpk. Rusdiyanto, SH., selaku Kepala Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
10. Seluruh Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, khususnya Kepala Bagian Kepegawaian yang telah banyak membantu penulis dalam pengumpulan data.

11. Faiq, atas pengertian dan kerelaannya berbagi denganku. Bersamamu, hari-hariku di Jember menjadi lebih bermakna lagi. Jangan cepat putus asa.....and Thank's a lot.
12. Dwi Harjanti, SPsi (Pati), terima kasih banyak atas nasehat dan dorongan semangatnya. Semoga persahabatan kita tetap abadi; serta buat Mahmudah di Beran: Terima kasih banyak atas semuanya.
13. Adhi dan A-Ha (Kalian begitu berarti dan ikut mewarnai hari-hariku di Jember; Meskipun agak lambat..... Akhirnya bisa juga aku menyusul kalian..... Thank's a lot for our friendship). Serta untuk sahabat-sahabat sejutiku yang lain: Rini, Ika, Agus, Anik, Ichus, Eka, Huda serta Zuhri (Bersama kalian aku menemukan arti sebuah persahabatan yang sejati, terima kasih banyak ya.....)
14. Seluruh rekan-rekanku seperjuangan di AN '95 yang takkan pernah bisa kulupakan: atas kebersamaannya selama ini (Utamanya buat rekan-rekan yang akhirnya bisa menyelesaikan studi "bareng" denganku)
15. Keluarga besar Halmahera I/ 19; Mbak Wiwin, Luthfi, Ari, Choir, Heni, Iink, Irma, Mi-a, "si kecil" Pipit, Rossy, "si mungil" Tanti, serta Yuli; terima kasih banyak atas dorongan semangat, kebersamaan, keceriaan, dan persaudaraannya selama ini.
16. Akhirnya buat teman-temanku AN '95 yang terpaksa belum bisa selesai saat ini, jangan putus asa; kudo'akan semoga kalian bisa segera menyusul.
Untuk semua itu, penulis hanya bis mendo'akan semoga Allah SWT. membalas kebaikan semua pihak di atas dengan karunia dan pahala yang setimpal. Amin.

Jember, April 2001

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	11
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4 Kerangka Teori.....	12
1.5 Konsepsi Dasar.....	18
1.5.1 Konsep Pendidikan dan Latihan.....	18
1.5.2 Konsep Kinerja Pegawai.....	21
1.5.2.1 Pengertian Kinerja.....	21
1.5.2.2 Pengukuran Kinerja.....	22
1.5.3 Konsep yang Menghubungkan Pendidikan dan Latihan dengan Kinerja Pegawai.....	23
1.6 Hipotesis.....	25

1.7 Definisi Operasional.....	26
1.7.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh (X), yaitu Pendidikan dan Latihan	27
1.7.2 Operasionalisasi Variabel Terpengaruh (Y), yaitu Kinerja Pegawai.....	28
1.7.2.1 Kuantitas Kerja	28
1.7.2.2 Kualitas Kerja	29
1.8 Metode Penelitian.....	30
1.8.1 Penentuan Populasi	30
1.8.2 Metode Penentuan Sampel.....	31
1.8.3 Metode Pengumpulan Data.....	32
1.8.4 Metode Analisis Data.....	34
1.8.4.1 Analisis Data Statistik.....	34
1.8.4.2 Analisis Data Komparatif.....	35
1.8.4.3 Analisis Data Deskriptif.....	35
BAB II DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN	
2.1 Pengantar.....	36
2.2 Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.....	36
2.2.1 Tata Kerja Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember	38
2.2.2 Wilayah Kerja Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.....	39
2.3 Tugas dan Fungsi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember	40
2.4 Keadaan Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember	48
2.5 Jenis-jenis Pendidikan dan Latihan bagi Pegawai	53
2.5.1 PP No. 14 Tahun 1994	53
2.5.2 PP No. 15 Tahun 1995	54

BAB III PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN	
3.1 Pengantar.....	55
3.2 Variabel Pengaruh (X) Pendidikan dan Latihan.....	55
3.3 Variabel Terpengaruh (Y) Kinerja Pegawai.....	58
3.3.1 Kuantitas Kerja.....	59
3.3.2 Kualitas Kerja.....	60
BAB IV ANALISIS DATA DAN INTERPRETASI	
4.1 Pengantar.....	69
4.2 Analisis Data Statistik.....	74
4.3 Analisis Data Komparatif.....	74
4.4 Analisis Data Deskriptif.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan Per 31 Maret 1997
- Tabel 1.2 : Data tentang Pendidikan Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
- Tabel 1.3 : Data tentang Target dan Realisasi Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember selama 5 tahun terakhir
- Tabel 1.4 : Perbedaan Pendidikan dan Latihan
- Tabel 2.1 : Keadaan Pegawai berdasarkan Unit Organisasi / Per Sub Bagian
- Tabel 2.2 : Keadaan Pegawai Menurut Eselon
- Tabel 2.3 : Keadaan Pegawai Menurut Masa Kerja
- Tabel 2.4 : Keadaan Pegawai Menurut Golongan
- Tabel 2.5 : Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal
- Tabel 2.6 : Keadaan Pegawai Yang Sudah Diklat dan Yang Belum Diklat
- Tabel 2.7 : Data tentang Jenis-Jenis Diklat yang Telah Diikuti oleh Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
- Tabel 3.1 : Data tentang Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang Sudah Mengikuti Diklat dan yang Belum Diklat
- Tabel 3.2 : Data tentang Jumlah Frekuensi dari Kriteria Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pendidikan dan Latihan Pegawai
- Tabel 3.3 : Data tentang Skor Jawaban Responden terhadap Indikator Kuantitas Pekerjaan
- Tabel 3.4 : Data tentang Skor Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Pekerjaan
- Tabel 3.5 : Data tentang Total Skor dan Kategori dari Variabel Kinerja Pegawai
- Tabel 3.6 : Data tentang Jumlah Frekuensi dari Kriteria Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

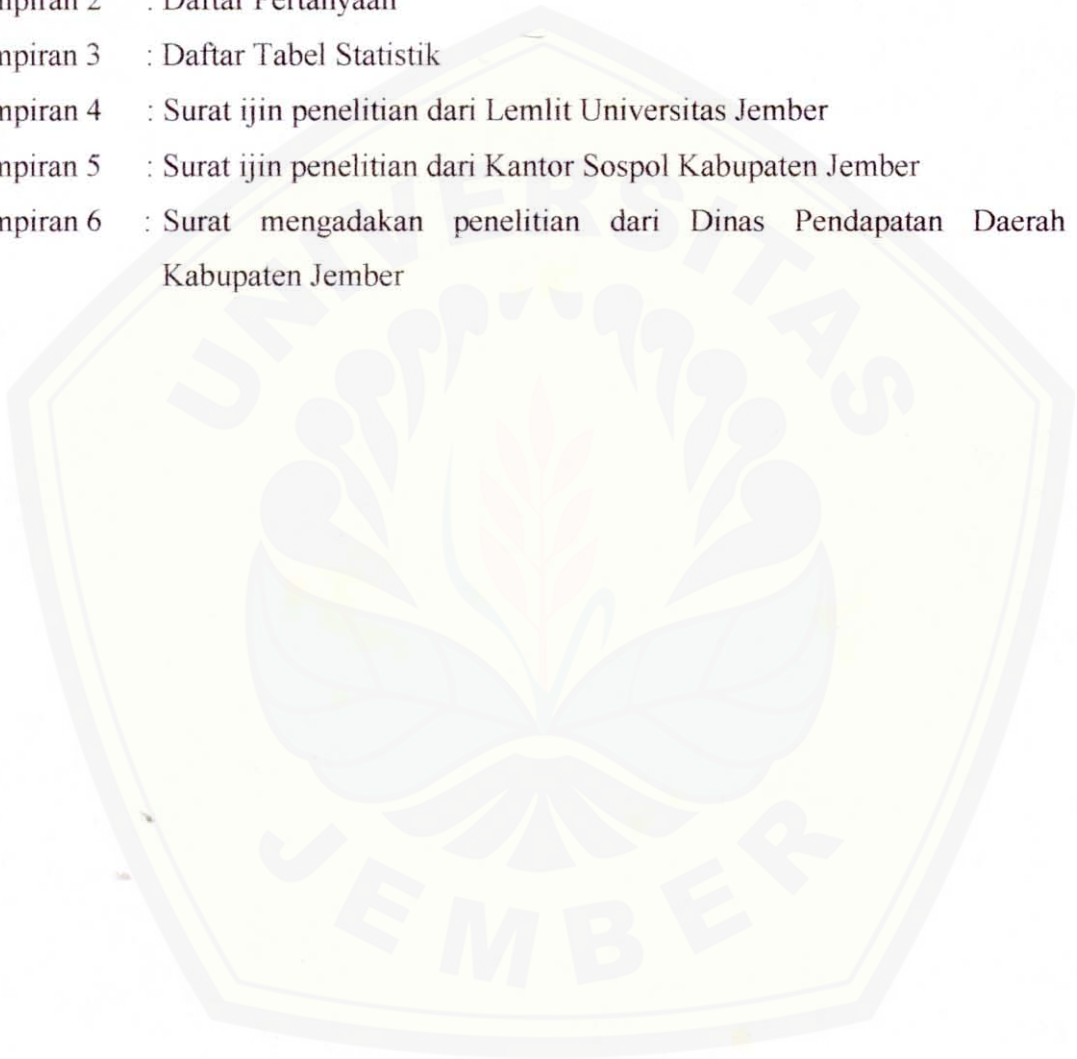
- Tabel 3.6 : Data tentang Jumlah Frekuensi dari Kriteria Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai
- Tabel 3.7 : Data tentang Kriteria Variabel Pendidikan dan Latihan serta Variabel Kinerja Pegawai
- Tabel 3.8 : Data tentang Target dan Realisasi Penerimaan PAD Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1995/ 1996 s/d Tahun Anggaran 1999/ 2000
- Tabel 4.1 : Tabel Persiapan untuk Mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Pegawai
- Tabel 4.2 : Data tentang Penilaian Kinerja Pegawai Yang Sudah Diklat
- Tabel 4.3 : Data tentang Penilaian Kinerja Pegawai Yang Belum Diklat

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1 : Jenjang Hierarki Kebutuhan menurut A.H Maslow
- Gambar 1.2 : Konsep yang Menghubungkan Adanya Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Pegawai
- Gambar 2.1 : Bagan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
- Gambar 4.1 : Diagram Tentang Target dan Realisasi Penerimaan PAD Kabupaten Jember
- Gambar 4.2 : Grafik Tentang Target dan Realisasi Penerimaan PAD Kabupaten Jember

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Persyaratan Diklat
- Lampiran 2 : Daftar Pertanyaan
- Lampiran 3 : Daftar Tabel Statistik
- Lampiran 4 : Surat ijin penelitian dari Lemlit Universitas Jember
- Lampiran 5 : Surat ijin penelitian dari Kantor Sospol Kabupaten Jember
- Lampiran 6 : Surat mengadakan penelitian dari Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan negara-negara modern dewasa ini sangat tergantung pada pembangunan mutu sumber daya manusia dan pengorganisasian kegiatan mereka dalam masyarakat. Lebarnya jurang pemisah antara tingkat pendapatan negara industri dan negara berkembang antara lain adalah akibat perbedaan mutu sumber daya manusia negara-negara bersangkutan. Kebesaran, harkat, dan martabat suatu bangsa di mata bangsa atau negara lain pada tingkat persaingan dan percaturan ekonomi serta politik secara global akan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Seperti juga halnya yang terjadi di Indonesia, krisis ekonomi yang berkepanjangan merupakan satu bukti bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia masih kalah bila dibandingkan dengan negara-negara lain. Oleh karena itu, pembangunan yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia pada hakekatnya diarahkan pada pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang sasaran utamanya adalah keberhasilan pembangunan sumber daya manusia. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa titik berat pembangunan sumber daya manusia adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, *Kartasasmita* (1993) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

“Berbicara tentang kualitas sumber daya manusia, maka manusia Indonesia masa depan yang ingin dibangun yaitu manusia yang memiliki idealisme kuat, manusia profesional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi masyarakat serta manusia yang beriman dan bertaqwa pada Tuhannya.”

Hal ini menunjukkan bahwa manusia mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun

organisasi swasta. Semua organisasi akan berkembang dengan baik dan dapat bertahan hidup apabila manusia dalam organisasi tersebut mempunyai moral yang baik, dinamis, dan mampu mewujudkan kerjasama yang harmonis dalam organisasi. Demikian pula sebaliknya, apabila manusia dalam organisasi tersebut bermoral rendah maka dapat dipastikan bahwa organisasi akan hancur. Sebagaimana dikemukakan oleh *A.S. Moenir* (1995) sebagai berikut :

“Apabila manusia dalam organisasi itu bermoral baik, dinamis, dan bersatu, maka organisasi akan dapat bertahan hidup dan berkembang dengan baik. Tetapi sebaliknya apabila manusia dalam organisasi itu bermoral rendah, statis, dan saling curiga, maka organisasi tidak akan bertahan hidup.”

Sedangkan *Siagian* (1997) mengemukakan bahwa :

“Tantangan yang harus dijawab oleh umat manusia di masa depan adalah peningkatan kemampuan untuk menciptakan organisasi yang lebih baik dan mengelolanya dengan tingkat efisiensi, efektifitas, dan produktifitas yang semakin tinggi sebagai wahana untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.”

Dengan demikian pelaksanaan pembangunan menghendaki adanya manusia sebagai pelaksana pembangunan yang bermoral baik untuk dapat mencapai tujuan. Dalam arti bahwa pembangunan menghendaki adanya aparat yang bermental baik, berwibawa, bertanggungjawab, berorientasi ke masa depan, serta memiliki semangat pengabdian dan kemampuan profesional dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Sebagaimana tertuang dalam UU RI No. 43 Tahun 1999 bagian menimbang, yaitu :

“Bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.”

Disini jelas bahwa peran pegawai utamanya pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan. Mereka dituntut untuk mampu mengerahkan segala daya dan tenaganya untuk melaksanakan tugas. Hal ini sesuai dengan pengertian pegawai negeri menurut UU RI No. 43 Tahun 1999 pasal 1 bahwa :

“Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Selanjutnya dalam pasal 2 disebutkan bahwa:

“Pegawai Negeri terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.”

Dalam penelitian ini, penulis menetapkan Pegawai Negeri Sipil sebagai pokok bahasannya. Karena pegawai yang akan diteliti adalah Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang bukan merupakan anggota Tentara Nasional Indonesia dan juga bukan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pegawai negeri yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Tugas tersebut akan semakin berkembang seiring dengan perkembangan zaman, yaitu tidak hanya sebagai pengayom dan pelayan masyarakat saja, tetapi akan lebih banyak berfungsi sebagai katalisator dan pendorong serta masyarakat. *Osborn dan Gaebler* (1995) mengibaratkan tugas pokok pemerintah tersebut sebagai sebuah perahu, yaitu apakah peran “pemerintah” sebagai pengemudi yang mengarahkan perahu atau sebagai pendayung yang mengayuh untuk membuat perahu itu bergerak. Sebab membicarakan tentang pemerintah yang baik atau clean government bukan sekedar menjadi konsumsi kaum intelektual, tapi yang lebih diharapkan adalah bahwa hal itu

mewujud dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan serta menjadi karakteristik yang mengemuka dalam kinerja aparatur. (Riyadi Suprpto: 1998)

Mengingat pentingnya tugas maupun peranan aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan negara tersebut, maka sudah sepantasnyalah kalau aparatur negara harus semakin meningkatkan kualitas pelayanannya. Hal ini disebabkan oleh semakin tingginya tingkat kesadaran masyarakat akan hak-haknya untuk mendapatkan pelayanan yang prima dari aparatur negara. Oleh karena itu, maka aparatur pemerintah, dalam hal ini pegawai negeri sipil, harus selalu meningkatkan kualitas skill dan profesionalitasnya. Data yang dihimpun dari BAKN memperlihatkan bahwa jumlah pegawai negeri sipil di Indonesia per tanggal 31 Maret 1997 adalah 4.094.346 orang pegawai dengan tingkat pendidikan yang beragam. Hal ini dapat terlihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan Per 31 Maret 1997

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SD	434.921	10,62
SLTP	254.224	6,21
SLTA	2.460.521	60,10
D1-D3	419.086	10,24
S1	515.522	12,59
S2	8.006	0,20
S3	2.066	0,08
TOTAL	4.094.346	100%

Sumber: BAKN dalam Miftah Thoha: 1999

Dari data di atas menunjukkan bahwa sekitar 2 persen dari keseluruhan jumlah penduduk Indonesia adalah PNS. Dengan jumlah penduduk Indonesia yang mencapai 204 juta jiwa pada tahun 1997, maka diperoleh perbandingan 1:50. Hal ini berarti tiap 1 (satu) orang PNS bertugas memberikan pelayanan terhadap 50 orang penduduk. (Priyono Tjiptoherijanto dalam Miftah Thoha: 1999; 168)

Sedangkan apabila dilihat dari tingkat pendidikannya, maka sebagian besar tingkat pendidikan PNS yang tersebar di seluruh propinsi di Indonesia masih tampak kurang memadai. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya tingkat pendidikan pegawai yang SLTA ke bawah, yaitu sekitar 76,93% dari keseluruhan PNS. Kondisi tersebut membawa dampak yang sangat luas terutama menyangkut kapasitas dan kapabilitas masing-masing PNS dalam menjalankan peran dan fungsinya di dalam organisasi pemerintahan.

Banyaknya keluhan yang datang dari masyarakat menunjukkan masih adanya berbagai keterbatasan aparatur pemerintah. Keluhan dari masyarakat itu terutama tentang pelayanan dari para aparat yang berupa kelambatan pelayanan. Hal ini disebabkan oleh kuantitas dan kualitas aparat yang masih rendah, seperti misalnya dari aspek pengetahuan para PNS yang sangat terbatas, yaitu hanya pada bidang kerjanya, sehingga tidak dapat membantu penyelesaian hal lain apabila diperlukan. Demikian pula yang berkaitan dengan informasi di sekitar lingkungan kerja.

Selain itu, keterlambatan pelayanan terhadap masyarakat juga seringkali disebabkan oleh masalah disiplin. PNS seringkali tidak berada di tempat pada saat diperlukan sehingga pekerjaan tersebut harus tertunda penyelesaiannya. Hal lain yang seringkali menjadi keluhan masyarakat adalah adanya pungutan-pungutan liar ataupun kewajiban “menyetor” upeti dan penyalahgunaan wewenang. (ibid:1999; 169-170)

Dari berbagai permasalahan tersebut di atas, maka aparatur pemerintah harus semakin berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Karena, masyarakat saat ini sudah semakin kritis dan berani menuntut hak-haknya, yaitu adanya pelayanan yang prima dari aparat pemerintahan. Terbukti dengan semakin banyaknya demonstrasi yang dilakukan oleh masyarakat yang kebanyakan menuntut akan perbaikan kinerja dari para aparat. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya pemberitaan pers yang menyebutkan bahwa di mana-mana terjadi demonstrasi terhadap pemerintah yang berujung kepada penilaian terhadap kinerja aparat pemerintah oleh masyarakat.

Masyarakat masih banyak yang menilai bahwa kinerja aparat pemerintah, khususnya di Indonesia masih belum mencapai hasil yang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil survei yang dilakukan oleh McKinsey & Company dari Kanada terhadap enam negara di Asia tentang kinerja pemerintahan (*corporate governance*) yang menunjukkan hasil bahwa kinerja pemerintahan Indonesia adalah yang terburuk di Asia (Jawa Pos: Selasa, 20 Juni 2000). Laporan hasil survey tersebut menunjukkan bahwa pemerintah Indonesia memperoleh nilai paling kecil diantara enam negara di Asia, yaitu setelah Malaysia, Thailand, Korea, Taiwan dan Jepang.

McKinsey & Company mengeluarkan laporan hasil survey tersebut di tengah-tengah menguatnya semangat desentralisasi yang terimplementasi dalam otonomi daerah. Otonomi daerah sendiri diharapkan dapat membawa dampak yang luas terhadap perikehidupan masyarakat, terutama dalam konteks berbangsa dan bernegara. Kondisi ini memerlukan tatanan infra struktur dan supra struktur yang memadai dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Salah satu yang menjadi variabel penting pada saat pelaksanaan otonomi daerah nantinya adalah kesiapan SDM dalam hal ini adalah aparat pemerintah daerah. Karena, sebagaimana dikemukakan oleh *Josep Riwu Kaho* (1997: 107), bahwa pada kenyataannya belum ada satu daerahpun di Indonesia yang dapat menyelenggarakan urusan rumah tangganya secara penuh (100%), baik secara keseluruhan maupun urusan demi urusan. Penyebab ketidakmampuan ini menurut hasil penelitian yang dilakukan adalah meliputi :

1. Kecilnya kemampuan keuangan daerah : 41,03%
2. Kurangnya kemampuan aparatur di daerah : 28,68%
3. Terlalu luasnya kewenangan Daerah Tingkat II : 15,30%

Dari data di atas, menunjukkan bahwa penyebab tertinggi tertundanya pelaksanaan otonomi daerah adalah kecilnya kemampuan keuangan daerah, yakni sebesar 41,03%. Dan karena pelaksanaan otonomi daerah harus sudah diberlakukan saat ini, maka mau tidak mau daerah harus berusaha meningkatkan/menggal sumber

keuangannya sendiri yang ada di daerah, sehingga dapat mendongkrak pendapatan asli daerahnya masing-masing. Dimana, dalam hal ini Dinas Pendapatan Daerah mempunyai peran yang sangat besar dalam usaha peningkatan pendapatan asli daerah. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas di daerah. Yang mana, menurut *Atwi Suparman* (dalam Miftah Thoha: 1999;192), sumber daya manusia yang ideal haruslah memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. **Profesional**; yaitu memiliki pengetahuan yang luas, ketrampilan yang tinggi dan bervariasi serta etika/moral yang baik sehingga mampu bekerja secara sistematis, efektif dan efisien.
- b. **Bertanggung jawab (akuntabel)**; yaitu memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya tidak hanya sekedar melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang sudah ditetapkan secara rutin saja.
- c. **Demokratis**; yaitu memiliki sikap menghargai dan mendengar pendapat orang lain termasuk pendapat bawahan. Demokratis bukan berarti tidak tegas, namun proses pengambilan keputusannya selalu melibatkan semua pihak yang terkait termasuk bawahan dan pihak luar.
- d. **Bebas Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN)**; yaitu aparatur yang bersih dan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan lurus, baik dan benar karena didukung oleh pikiran yang jernih dan tidak terpengaruh oleh tekanan dan kepentingan dari pihak lain.
- e. **Penuh Pengabdian pada Bangsa dan Negara**; yaitu aparatur yang melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tulus, bangga, bersemangat, senang hati dan tidak semata-mata tergantung pada imbalan jasa.

Untuk mencapai target yang diidealkan tersebut, maka salah satu usaha peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintah dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan diklat tersebut, diharapkan dapat memperluas wawasan, pengetahuan, ketrampilan dan membentuk perilaku yang sesuai dengan bidang tugas

masing-masing pegawai, disamping meningkatkan kesetiaan dan pengabdian masing-masing pada masyarakat, bangsa dan negara Indonesia.

Dengan berbagai latar belakang permasalahan tersebut, maka Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, yang merupakan institusi yang mengelola pendapatan di wilayah Kabupaten Jember harus selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka mengoptimalkan pendapatan daerah. Untuk itu para pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember harus mempunyai tingkat pendidikan yang memadai. Karena dengan tingkat pendidikan yang memadai/cukup, para pegawai akan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik pula. Dari data yang penulis peroleh pada bagian kepegawaian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember adalah beragam. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Data tentang Pendidikan Pegawai

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	Sarjana	19	17,12 %
2	Sarjana Muda	1	0,90 %
3	SLTA	69	62,16 %
4	SLTP	9	8,11 %
5	SD	13	11,71 %
Jumlah		111	100 %

Sumber: Kepegawaian Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, 2000

Dari data di atas, terlihat bahwa tingkat pendidikan para pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember rata-rata adalah SLTA ke atas, yakni sebesar 80,18%. Hal ini berarti tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sudah cukup memadai. Akan tetapi, hal ini tidak dapat dijadikan sebagai ukuran baik buruknya suatu kinerja seorang pegawai. Karena, belum tentu seorang pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi, juga mempunyai kinerja

yang tinggi pula. Untuk itulah diperlukan pendidikan dan latihan bagi seorang pegawai. Dengan pendidikan dan latihan para pegawai akan berusaha untuk meningkatkan mutu dan kemampuannya. Hal ini sesuai dengan tujuan diadakannya pendidikan dan latihan bagi pegawai sebagaimana tertuang dalam UU RI No. 43 Tahun 1999 pasal 31 yang menyebutkan bahwa :

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dilakukan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan latihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Dan apabila dilihat dari jumlah pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang sudah mengikuti program pendidikan dan latihan, sebagaimana data yang penulis dapatkan pada bagian kepegawaian adalah, maka pegawai yang sudah mengikuti Diklat adalah sebesar 11 orang pegawai dari 111 orang pegawai. Hal ini berarti hanya sekitar 9,91 % saja. Suatu jumlah yang tidak sebanding apabila dilihat dari besarnya jumlah pegawai yang ada pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Dan juga apabila dilihat dari persyaratan bagi pegawai negeri sipil yang bisa ikut program pendidikan dan latihan, yakni harus sudah/ akan menduduki suatu jabatan struktural tertentu, maka akan terlihat bahwa dari 24 orang pegawai yang menduduki jabatan tertentu, maka tetap hanya sebesar 11 orang pegawai saja yang sudah mengikuti program pendidikan dan latihan. Hal ini berarti, jumlahnya masih lebih kecil bila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang sudah mengikuti program pendidikan dan latihan, yakni sebesar 13 orang pegawai. Padahal, kalau dilihat dari data mengenai target dan realisasi penerimaan PAD Kabupaten Jember (merupakan target dan realisasi dari Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai; hasil wawancara dengan salah satu Kasie pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember), maka akan terlihat bahwa target selalu tercapai atau dapat terealisasikan; bahkan dapat terlampaui.

Hal ini dapat dilihat pada data mengenai target dan realisasi penerimaan PAD Kabupaten Jember selama 5 tahun terakhir, yang penulis peroleh dari Seksi Pembukuan dan Pelaporan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember seperti berikut ini (secara lebih terinci, penulis sajikan dalam Bab III Penyajian Data) :

Tabel 1.3 Data tentang Target dan Realisasi Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember selama 5 tahun terakhir

Tahun Anggaran	Target	Realisasi	%
1995/1996	16.967.972.846,79	17.977.224.894,40	105,95 %
1996/1997	21.778.030.338,15	23.722.483.761,41	108,93 %
1997/1998	22.007.644.350	23.399.348.006,80	106,32 %
1998/1999	24.045.171.894,81	32.449.866.177,26	134,95 %
1999/2000	34.392.234.824,98	39.524.528.283,61	114,92 %

Sumber: Data Seksi Pembukuan dan Pelaporan, 2000

Dari beberapa data yang ada di lapangan sebagaimana yang ada di atas, maka penulis menemukan suatu permasalahan. Dilihat dari target yang selalu dapat tercapai, apakah tujuan diadakannya program pendidikan dan latihan bagi para pegawai (utamanya pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember) akan berpengaruh dalam tercapainya suatu target. Untuk itulah penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian tentang **“Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember (Suatu studi Komparatif dan Deskriptif tentang Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember)”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Adakah pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?”

Selain itu, penulis juga menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. **“Bagaimanakah Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang sudah mengikuti Diklat bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak/belum mengikuti Diklat ?”**
2. **“Seberapa tinggi tingkat Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember ?”**

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan sebuah penelitian dimaksudkan untuk menemukan pengetahuan dan menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
- b. Untuk mengetahui bagaimanakah kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang sudah mengikuti Diklat bila dibandingkan dengan yang tidak/belum mengikuti Diklat.
- c. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Di samping memiliki tujuan, penelitian ini juga memiliki kegunaan. Antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan dapat memberikan masukan pada Instansi terkait dalam hal ini adalah Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember dalam melaksanakan pengelolaan pegawainya.
- b. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta merupakan pengalaman empiris sekaligus sarana untuk melatih dalam menganalisis ilmu pengetahuan yang erat kaitannya dengan disiplin ilmu penulis, yaitu administrasi negara.



- c. Sebagai pengayaan wacana serta sumbangan informasi bagi penelitian berikutnya dan juga bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

1.4 Kerangka Teori

Pada dasarnya manusia menginginkan kemajuan, baik karena dorongan biologis maupun dorongan psikologis, Keinginan manusia yang demikian itu akan dapat terpenuhi melalui sistem belajar yang tekun, teratur, dan tidak kenal putus asa. Dalam hal ini *Strauss* (dalam Moenir, 1995: 161) menyatakan bahwa :

“Keinginan terhadap ilmu pengetahuan adalah suatu kebutuhan dasar manusia. Orang ingin tahu tidak hanya ‘apa’ yang sedang terjadi atas dirinya tetapi juga ‘mengapa’. Mereka ingin tahu keadaan sekarang dan meramalkan yang akan datang.”

Begitu juga di lingkungan organisasi. Untuk lebih meningkatkan rasa pengabdian dan tanggung jawab pegawai, disamping dilakukan pembinaan terhadap pegawai, juga perlu dilaksanakan pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai dalam suatu organisasi adalah hal yang sangat penting. Hal ini disebabkan oleh semakin meningkatnya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi. Untuk itulah pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan pegawai adalah melalui pendidikan dan latihan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh *Hasibuan* (2000:68), bahwa:

“Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.”

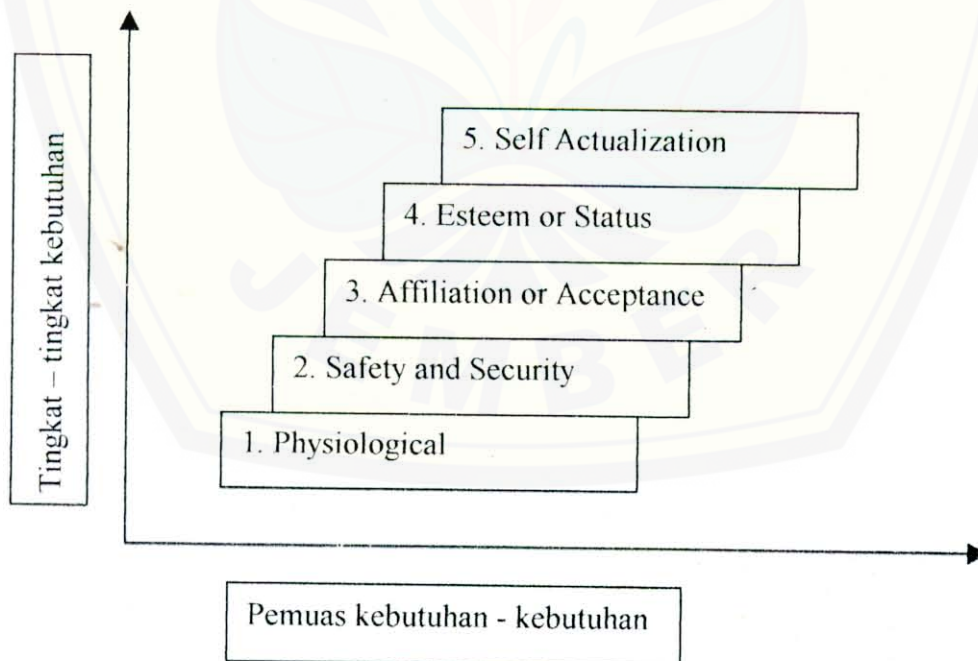
Dari pendapat di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan dan latihan bagi pegawai bukan lagi merupakan sesuatu hal yang membebani bagi seorang pegawai

untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam suatu organisasi. Akan tetapi justru sebaliknya, yaitu merupakan suatu kebutuhan.

Seorang pegawai bekerja, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan mempertahankan hidup, karena seorang pegawai adalah manusia biasa yang juga makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak, keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Selain itu, suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya (pegawai), akan tetapi, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. (ibid, hal 152)

Hal tersebut di atas, apabila dilihat pada Teori Hierarki Kebutuhan dari *Maslow*, maka akan memunculkan 5 macam kebutuhan. Dimana kebutuhan yang diinginkan tersebut, menurut *Maslow* berjenjang, sebagaimana terlihat dalam gambar berikut :

Gambar 1.1 Jenjang Hierarki kebutuhan menurut A.H. Maslow



Sumber: Maslow dalam Hasibuan : 2000

Keterangan :

1. Physiological Needs (Kebutuhan Fisik dan Biologis)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang berupa kebutuhan makan, minum, perumahan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang untuk berperilaku atau bekerja dengan giat.

2. Safety and Security Needs (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan)

Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada dua bentuk, yaitu :

Pertama, Kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja.

Kedua, Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja seperti motor yang disimpan jangan sampai hilang.

3. Affiliation or Acceptance Needs

Yaitu, kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari 4 golongan, yaitu :

Pertama : Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (sense of belonging)

Kedua : Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance)

Ketiga : Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (sense of achievement)

Keempat : Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation)

4. Esteem or Status Needs

Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Self Actualization

Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan. (Hasibuan; 2000: 152-153)

Dari Teori Hierarki Kebutuhan Manusia di atas dapat dilihat bahwa pendidikan dan latihan sudah menjadi kebutuhan bagi setiap pegawai. Pegawai sudah semakin menyadari akan pentingnya aktualisasi diri, yaitu pengembangan kualitas diri yang dilaksanakan melalui pendidikan dan latihan.

Berkaitan dengan hal tersebut, *Matutina, dkk.* (1993:103) memberikan pengertian pendidikan dan latihan adalah sebagai berikut :

“Pendidikan dan latihan adalah segala upaya untuk membina kepribadian, mengembangkan pengetahuan dan kemampuan jasmaniah dan rohaniah agar mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya; dan latihan adalah bagian tidak terpisahkan dari pendidikan yang mana latihan merupakan proses dari pendidikan, yaitu belajar untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan sikap seorang pegawai baik pimpinan atau manajer melalui pendidikan/pengajaran, demonstrasi, rotasi jabatan, metode kasus, proses insiden, metode simulasi, praktek di lapangan, dan pengalaman berencana untuk memenuhi kebutuhan masa kini dan masa depan organisasi.”

Sedangkan *Notoatmojo* (1992), menyatakan bahwa pendidikan dan latihan dapat dibedakan, yaitu yang antara lain dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.4 Perbedaan Pendidikan dan Latihan

No	Perbedaan	Pendidikan	Latihan
1.	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh (overall)	Khusus (spesifik)
2.	Area kemampuan (penekanan)	Kognitif, efektif, psicomotoric	Psycomotoric
3.	Jangka waktu pelaksanaan	Panjang (longterm)	Pendek (shortterm)
4.	Penekanan metode belajar mengajar	Konvensional	Konvensional
5.	Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
6.	Penghargaan akhir proses	Gelar (degree)	Sertifikat (non degree)

Menurut UU RI No.43 Tahun 1999 pasal 31 ayat 1, disebutkan bahwa tujuan dari pendidikan dan latihan adalah untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dilakukan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan latihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Sedangkan *Hasibuan* (2000:69-70) mengemukakan bahwa salah satu tujuan dari pengembangan pegawai (pendidikan dan latihan) adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, kualitas dan kuantitas produksi yang semakin baik; karena technical skill, human skill, dan manajerial skill pegawai yang semakin baik.

Dari pendapat *Hasibuan* di atas, tampak jelas bahwa tujuan pendidikan dan latihan adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi (hasil pekerjaan); yang berarti juga meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana dapat dilihat dari pendapat *Bernadian dan Russel* (dalam *Wattiheluw*: 1999) yang mengemukakan bahwa ada enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. **Quality**, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.

2. **Quantity**, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya berapa rupiah, unit yang dihasilkan, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, meliputi :
 - a. **Timelinnnes**, adalah sejauhmana tingkat suatu kegiatan dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
 - b. **Cost-effectiveness**, adalah sejauhmana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, tehnologi, material) dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
 - c. **Need for Supervision**, merupakan sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
 - d. **Interpersonal Impact**, merupakan sejauhmana pegawai dapat memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sma diantara rekan kerja dan bawahan.

Namun, tidak semua kriteria pengukuran kinerja di atas dipakai dalam suatu penilaian kinerja aparatur. Kinerja yang dimaksud dalam tulisan ini adalah hasil yang telah diperoleh pegawai berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu, yaitu hanya meliputi kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Melihat ukuran kinerja di atas, menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja menempati posisi yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah sebagian organisasi menempatkan kinerja sebagai bagian terpenting dalam manajemen organisasinya.

1.5 Konsepsi Dasar

Konsepsi yang mendasari penelitian ini adalah konsep tentang pendidikan dan latihan serta konsep tentang kinerja pegawai.

1.5.1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh *Notoatmodjo* (1992), yang menyimpulkan bahwa batasan pengembangan sumber daya manusia bisa dilihat secara makro dan mikro. Secara makro pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan secara mikro, merupakan suatu proses perencanaan pendidikan dan latihan serta pengembangan karier aparatur untuk mencapai hasil optimum.

Selanjutnya *Effendi* (1992) berpendapat bahwa meskipun unsur kesehatan, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, dan kehidupan politik yang bebas termasuk pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia, akan tetapi pendidikan dan latihan tetap merupakan unsur yang terpenting dalam pengembangannya.

Sedangkan menurut *Atwi Suparman* (dalam Miftah Thoha; 1999: 189), pengelolaan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan latihan dilakukan dalam rangka memacu peningkatan kualitas kerja, pemekaran potensi, dan pembinaan karier serta diarahkan pada tercapainya kemampuan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Sedangkan tujuan utama dari pendidikan dan latihan adalah memperluas wawasan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang sesuai dengan bidang tugas, disamping meningkatkan kesetiaan dan pengabdian masing-masing.

Dari beberapa pendapat di atas, tampak jelas bahwa kegiatan pendidikan dan latihan mutlak perlu untuk dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia (pegawai); karena bukan semata-mata hanya menguntungkan pegawai yang

mengikutinya saja tetapi juga merupakan peningkatan efektivitas dan efisiensi serta pementapan perwujudan perilaku yang diinginkan dalam suatu organisasi.

Sehingga pendidikan dan latihan menurut *A.W. Widjaya* (1990:75) akan memberikan bantuan kepada pegawai agar ia memiliki efektifitas dalam pekerjaannya sekarang maupun pada masa yang akan datang dengan jalan mengembangkan pola berpikir dan bertindak, terampil, berpengalaman dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan.

Dilihat dari perspektif administrasi kepegawaian ataupun manajemen kepegawaian maupun pengembangan sumber daya manusia pada bidang pemerintahan, bahwa pendidikan dan latihan mempunyai arti yang sangat luas dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya.

Dalam hal pendidikan, telah sama-sama diketahui bahwa perubahan lembaga-lembaga administrasi negara maupun praktek-praktek pelaksanaannya merupakan sesuatu yang membutuhkan pendidikan jangka panjang. Seperti yang dikatakan *Dore* (dalam *Lapalombara*; 1994), bahwa pendidikan adalah strategi jangka panjang yang penting, baik untuk meningkatkan kemampuan administrasi pemerintahan pusat maupun daerah.

Sedangkan pengertian latihan perlu dikemukakan, karena sementara ini banyak orang yang menyamakan pengertian pendidikan dan latihan. Latihan dalam bahasa Inggris adalah "training" sedangkan pendidikan dengan "education"

Latihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk memperoleh efektifitas pekerjaan perseorangan yang lebih besar, hubungan antara perseorangan dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada suasana seluruh lingkungannya. (dalam *Moekijat*; 1991)

Sedangkan *Handoko* (1995) mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin.

Selanjutnya *Tulus* (1995) berpendapat bahwa pada dasarnya pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi para aparatur untuk memperoleh keterampilan secara sistematis.

Pandojo dan Husnan (1997:77) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

Pengertian pendidikan dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah sebuah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Sedangkan latihan memiliki pengertian sebagai proses pendidikan untuk memperoleh kemahiran atau kecakapan.

Selanjutnya, *Abdul Rajak Husain* (1995:115–116) mengklasifikasikan pendidikan atas dua jenis, yaitu:

1. Pendidikan sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan melalui prasarana yang dilembagakan, yang terdiri atas :
 - a. Jenjang pendidikan pra-sekolah : TK
 - b. Jenjang pendidikan dasar : SD dan SLTP
 - c. Jenjang pendidikan menengah : SLTA
 - d. Jenjang pendidikan tinggi : perguruan tinggi (akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas)
2. Pendidikan luar sekolah yaitu pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah, baik dilembagakan maupun tidak. Pendidikan ini terdiri atas :
 - a. Pendidikan umum, yakni jenis pendidikan yang mengutamakan perluasan dan peningkatan ketrampilan dan sikap warga belajar dalam bidang tertentu;

- b. Pendidikan jabatan, yakni jenis pendidikan yang berusaha meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap warga belajar;
- c. Pendidikan kedinasan, yakni jenis pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai atau calon pegawai suatu departemen atau lembaga pemerintah non departemen; dan
- d. Pendidikan kejuruan, yakni pendidikan yang menyiapkan warga belajar untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.

Yang dimaksud dengan Pendidikan dan Latihan dalam skripsi ini adalah pendidikan jabatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap warga belajar, dalam hal ini adalah para pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Dari konsepsi dasar tentang pendidikan dan Latihan tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan latihan (Diklat) diorientasikan untuk melakukan perubahan sikap dan tata laku seseorang dalam rangka meningkatkan kemahiran atau kecakapan. Diklat akan menghasilkan sekumpulan kemahiran atau kecakapan yang dimiliki oleh sekelompok orang yang mengikutinya.

1.5.2 Kinerja Pegawai

Menurut *Hariman dan Hilgert* (dalam Wattiheluw ; 1999), kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh aparatur yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap aparatur atau organisasi.

Dalam tulisan ini lebih lanjut akan diuraikan mengenai pengertian kinerja dan pengukuran kinerja. Sedangkan pengukuran kinerja akan diuraikan lebih lanjut menjadi dua hal, yaitu: kuantitas pekerjaan dan kualitas pekerjaan.

1.5.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh sekelompok orang. Pengertian tersebut melihat kinerja dari dua sisi, yaitu dari sisi individu maupun dari sisi organisasi. (Dharma dalam Wattiheluw; 1999)

Menurut *Bernadin dan Russel* (dalam Wattiheluw; 1999), kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama satu periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut *Ad'ad* (dalam Wattiheluw; 1999), memberikan pengertian terhadap kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Senada dengan pengertian kinerja tersebut, *Moenir* (1983), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu dan ukuran tertentu. Oleh karena itu *Swasto* (1996) mengutip pendapat *Seymour* mengatakan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kegiatan yang dapat diukur.

1.5.2.2 Pengukuran Kinerja

Menurut *As'ad* (dalam Wattiheluw; 1999), ada beberapa syarat sebagai kriteria dan ukuran kinerja aparatur adalah apabila lebih reliabel, realitas, representatif dan dapat diprediksikan. Kemudian juga termasuk di dalamnya bahwa yang umum dipakai sebagai ukuran kinerja aparatur adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang dan amanah dalam menjalankan pekerjaan.

Sedangkan menurut *Lopez* (dalam Wattiheluw; 1999), dalam mengukur kinerja secara umum menggunakan ukuran kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Kemudian *Dharma* (1986) mengatakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja aparatur selalu mempertimbangkan, kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Dari berbagai pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini indikator kinerja aparatur yang digunakan adalah Kuantitas dan Kualitas pekerjaan. Karena, tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja aparatur. Oleh karena itu, dalam sebuah pengukuran harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh *Bernadian dan Russel*. (1995)

1. Kuantitas Pekerjaan

Menurut *Syarief* (1987), kuantitas pekerjaan adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai/aparatur. Jenis pekerjaan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, seperti bidang perencanaan, pembangunan, pelayanan, kuantitas alat yang tepat untuk mengukur kinerja aparatur. Oleh karena itu tidak semua pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaan.

Sedangkan menurut *Wilson dan Heyel* (1987: 101), kuantitas pekerjaan adalah hal-hal yang menunjukkan jumlah kerja yang dilaksanakan dalam periode yang telah ditentukan. Oleh karena itu kuantitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja selama penggunaan waktu tertentu atau jangka waktu yang telah ditentukan serta kecepatan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Kualitas Pekerjaan

Menurut *Wilson dan Heyel* (1987: 101) kualitas kerja adalah hal-hal yang menunjukkan bagaimana sebaiknya seseorang melakukan sesuatu yang dikerjakan, ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Oleh karena itu kualitas lebih berhubungan dengan mutu keluaran hasil kerja dan bagaimana ketepatan waktunya, kelengkapan atau kesempurnaan hasil pekerjaan dan kerapian hasil kerjanya.

Sedangkan menurut *Syarief* (1987) kualitas pekerjaan terdiri dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian pekerjaan. Dengan demikian kualitas pekerjaan dapat juga dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai/aparatur.

1.5.3 Konsep Yang Menghubungkan Pendidikan dan Latihan dengan Kinerja Pegawai

Pegawai sebagai salah satu sumber daya organisasi memiliki arti penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia selalu mendapat pors perhatian yang lebih dalam pengelolaannya. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut dimulai dari

bagaimana melakukan rekrutmen, seleksi, pengembangan melalui pelatihan, penempatan, pemberian motivasi, pemberian imbalan, sampai pada masalah pengembangan karirnya dan masa akhir tugasnya.

Sebagai salah satu fungsi dari pengelolaan pegawai, pendidikan dan pelatihan, seperti yang telah diuraikan dalam pembahasan konsep dasar diatas akan sangat menentukan dalam pencapaian hasil kerja pegawai tersebut. Tingkat pencapaian hasil kerja inilah yang diistilahkan dengan kinerja pegawai. Dalam hal ini pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember akan diukur sampai sejauhmana kinerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan bila dibandingkan dengan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan latihan.

Menurut *Atwi Suparman* dalam *Miftah Thoha* (1999), Fungsi pemerintahan dalam pembangunan pada era globalisasi adalah sebagai *agent of service*, *agent of change*, dan *agent of development*. Peran pemerintahan akan bergeser dari *rowing* (pelaksana) menjadi *steering* (pengarah). Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berbasis pada pengetahuan (*knowledge based workers*) serta memiliki berbagai ketrampilan dan pengetahuan (*multi skilling workers*).

Sedangkan usaha untuk menciptakan sumber daya pegawai sesuai dengan berbagai tuntutan ke depan tersebut, maka menurut *H. Ranupandojo* dan *Suad Husnan* menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan diarahkan pada penciptaan pegawai yang memiliki ketrampilan serta kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang merupakan indikator dari kinerja pegawai. (Lopez dan Dharma)

Dalam konsep ini, selanjutnya kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember dilihat dari kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan. Dengan demikian kerangka konseptual dari penelitian ini adalah, bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh

terhadap hasil kerja yang dimanifestasikan dalam bentuk kinerja, sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1.2 Konsep yang menghubungkan adanya pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja Pegawai

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu persyaratan yang bersifat sementara dan merupakan suatu rumusan yang menyatakan dugaan yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Sebagaimana dikemukakan oleh *Masri Singarimbun* dan *Sofian Effendi* (1989), bahwa suatu hipotesa selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan tersebut dapat dinyatakan secara eksplisit maupun secara implisit.

Sedangkan *Suryabrata* (1997) berpendapat bahwa:

“Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Secara teknis hipotesis didefinisikan sebagai pernyataan mengenai populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.”

Berkaitan dengan hipotesis seperti yang dikemukakan oleh *Winarno Surachman* (1985: 62), bahwa dalam suatu fakta dapat ditarik dua bentuk hipotesis, yaitu:

“Hipotesis kerja (H_1), yang rumusannya adalah: jika.....maka...., dan tentu saja bentuk semacam ini yang diuji adalah kebenarannya (untuk diterima). Hipotesis nol (H_0) yang bentuknya adalah tidak ada perbedaan antara dengan....., dan biasanya yang dapat dipakai bersifat statistik. Pada umumnya ditulis dengan maksud untuk menguji kebenarannya (untuk ditolak).”

Dari pendapat di atas, maka rumusan Hipotesis dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis nol (H_0), yang menyatakan tidak ada pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
2. Hipotesis kerja (H_1), yang menyatakan ada pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Selain Hipotesis di atas, penulis juga menggunakan Hipotesis Deskriptif dan Hipotesis Komparatif. Karena dalam penulisan karya tulis ini, penulis menggunakan kedua jenis penelitian tersebut. Adapun Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis Deskriptif

H_0 : Kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember tidak sama dengan kriteria ideal yang ditetapkan.

H_1 : Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember adalah sama dengan kriteria ideal yang ditetapkan.

b. Hipotesis Komparatif

H_0 : Tidak ada perbedaan (ada persamaan) Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember antara yang sudah Diklat dengan yang belum Diklat.

H_1 : Ada perbedaan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember antara yang sudah Diklat dengan yang belum Diklat.

1.7 Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk memudahkan dalam pengukuran masing-masing variabel penelitian berdasarkan pernyataan empiris yang ada di lapangan. Menurut *Koentjaraningrat* (1991: 23), definisi operasional adalah sebagai berikut :

“Definisi operasional tidak lain adalah mengubah konsep-konsep yang berupa *construck* itu dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.”

Sedangkan *Masri Singarimbun dan Sofian Effendi* (1989: 46) mengatakan bahwa definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. Dari informasi tersebut dia akan mengetahui bagaimana caranya pengukuran atas variabel ini dilakukan.

Dalam rangka membatasi penelitian ini maka definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

- a. Operasionalisasi variabel pengaruh (X), yaitu Pendidikan dan Latihan
- b. Operasionalisasi variabel terpengaruh (Y), yaitu Kinerja Pegawai.

1.7.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh (X), yaitu Pendidikan dan Latihan

Pengertian pendidikan menurut *Pandojo dan Husnan* (1997: 77) adalah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

Salah satu jenis pendidikan yang ada kaitannya dengan pelaksanaan tugas-tugas jabatan bagi seorang pegawai negeri sipil adalah pendidikan jabatan. Dimana menurut *Abdul Rajak Husain* (1995: 116) Pendidikan jabatan adalah suatu jenis pendidikan yang berusaha meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap warga belajar.

Sedangkan pendidikan dan latihan yang penulis maksudkan disini adalah program pendidikan dan latihan yang diperuntukkan bagi para pegawai negeri sipil untuk meningkatkan mutu dan kemampuannya, yaitu berupa program pendidikan dan latihan jabatan struktural. Hal ini dapat diukur dari keikutsertaan pegawai dalam

program pendidikan dan latihan jabatan struktural yang diadakan oleh DEPDAGRI, yaitu yang berupa ADUM, ADUMLA, SPAMA, ataupun SPATI. Dan dari indikator tersebut dapat ditarik suatu item sebagai berikut:

- pernah ikut atau tidaknya seorang pegawai dalam program pendidikan dan latihan tersebut untuk menduduki suatu jabatan tertentu.

Item di atas digunakan untuk membandingkan pegawai yang sudah Diklat dengan yang belum Diklat.

1.7.2 Operasionalisasi Variabel Terpengaruh (Y), yaitu Kinerja Pegawai.

Kinerja menurut *Ad'ad* (dalam Wattiheluw, 1999) adalah merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Senada dengan pengertian kinerja tersebut, *Moenir* (1983) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu dan ukuran tertentu. Oleh karena itu, *Swasto* (1996) mengutip pendapat Seymour mengatakan bahwa kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan kegiatan yang dapat diukur.

Sedangkan *Hariman dan Hilgert* (dalam Wattiheluw ; 1999) mengatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh aparatur yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap aparatur atau organisasi.

Selanjutnya untuk mengukur kinerja, *Dharma* (1986) mengatakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja aparatur selalu mempertimbangkan kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditentukan indikator sebagai berikut:

- Kuantitas Pekerjaan
- Kualitas Pekerjaan

1.7.2.1 Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas disini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu kuantitas pekerjaan dapat dilihat dari hasil kerja selama penggunaan waktu tertentu atau jangka waktu yang telah ditentukan serta kecepatan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau

pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan. Dari indikator tersebut dapat ditarik suatu item sebagai berikut :

- Banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan pegawai sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- Banyaknya tugas pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

1.7.1.2 Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menunjukkan bagaimana sebaiknya seorang pegawai melakukan sesuatu yang dapat dikerjakan, ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Oleh karena itu, kualitas lebih berhubungan dengan mutu keluaran hasil kerja dan bagaimana ketepatan waktunya, kelengkapan atau kesempurnaan hasil pekerjaan serta kerapian hasil kerjanya. Dari indikator tersebut dapat ditarik suatu item sebagai berikut :

- Ketepatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan aturan yang ada.
- Kelengkapan dan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya
- Kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan

Selanjutnya untuk mempermudah pengukuran item-item dari indikator kedua variabel di atas, maka digunakan kriteria penilaian sebagai berikut :

- Untuk Variabel Pendidikan dan Latihan , diberi skor sebagai berikut :
 1. Pegawai yang sudah Diklat (jawaban a) diberi skor 2.
 2. Pegawai yang sudah Belum Diklat (jawaban b) diberi skor 1.
- Sedang untuk variabel Kinerja Pegawai diberi skor sebagai berikut :
 1. Jawaban a (Tinggi) diberi skor 2
 2. Jawaban b (Rendah) diberi skor 1

Dan untuk mengukur tinggi rendahnya Variabel Y (Kinerja Pegawai) ditentukan skor sebagai berikut :

- Total skor 5-7 termasuk kategori Tinggi
- Total skor 8-10 termasuk kategori Rendah

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian memegang peranan yang penting dalam suatu kegiatan penelitian. Seperti dikemukakan oleh *Sutrisno Hadi* (1987: 4), bahwa metodologi riset sebagaimana kita kenal sekarang ini, memberikan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang sangat keras. Maksudnya guna menjaga agar pengetahuan yang dicapai dari suatu riset dapat mempunyai harga ilmiah yang setinggi-tingginya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian pada tingkat eksplanasi, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul. Dimana penulis menetapkan Penelitian Deskriptif dan Komparatif di dalam penelitian ini. Karena, penulis ingin mengetahui gambaran/keadaan yang ada di lokasi penelitian yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember serta ingin melihat dan membandingkan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang sudah Diklat dengan yang belum Diklat. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Sedangkan metode-metode lain yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penentuan populasi, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

1.8.1 Metode Penentuan Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang cirinya akan diduga. (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989: 152). Selanjutnya *Sugiyono* (1998: 57) memberi pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang berjumlah 111 orang pegawai .

1.8.2 Metode Penentuan Sampel

Menurut *Masri Singarimbun dan Sofian Effendi* (1989: 108), sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili atau dapat merupakan contoh populasi yang dikenai penelitian.

Dalam menentukan besarnya jumlah sampel, *Sutrisno Hadi* (1984: 159) menjelaskan bahwa sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak mengenai berapa persen sampel harus diambil dari populasi, yakni selama jumlah populasi itu dikatakan terbatas. Sedangkan *Ida Bagus Mantra dan Kasto* (1987) menyatakan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10% dan adapula yang menyatakan bahwa besarnya sampel minimum 5% dari jumlah elementer dalam populasi.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Sugiyono* (1998: 62) mengemukakan bahwa Purposive Sampling adalah tehnik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja. Selain itu, teknik ini juga digunakan untuk memilih sampel dengan cermat sehingga relevan dengan rancangan penelitian, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh *J. Supranoto* (dalam Marzuki, 1995 : 51), yang menyatakan bahwa :

“Purposive sampling adalah teknik sampling dimana pengambilan elemen-elemen yang dimasukkan dalam sampel dilakukan dengan sengaja, dengan catatan bahwa sampel tersebut representatif atau mewakili populasi.”

Penulis berusaha agar dalam sampel terdapat wakil-wakil dari populasi, memiliki ciri-ciri yang esensial, adanya strata apa yang harus diwakili tergantung pada penilaian atau pertimbangan (judgement) peneliti. Sampel ditentukan

berdasarkan pada ciri tertentu yang dianggap mempunyai hubungan erat dengan ciri populasi.

Selain itu, alasan penulis menetapkan tehnik sampling ini, karena sampel yang diambil adalah seluruh pegawai yang menduduki jabatan struktural sebagaimana terlihat dalam bagan susunan organisasi, yaitu 24 orang pegawai. Hal ini disebabkan, pegawai yang diambil adalah pegawai yang sudah Diklat. Dimana persyaratan Diklat (terlampir) adalah apabila seorang pegawai akan/telah menduduki suatu jabatan struktural.

Sedangkan untuk membandingkan kinerja pegawai yang sudah Diklat dengan yang belum Diklat, penulis tidak mungkin menetapkan pegawai yang mempunyai strata (jabatan) sama. Seperti misalnya kepala seksi dengan kepala seksi; karena belum tentu dengan strata yang sama ada perbedaan diantara keduanya (Diklat dan belum Diklat). Dan apabila hanya mengambil yang berstrata sama, maka sampelnya akan terlalu sedikit (kecil); karena memang yang ikut Diklat baru sedikit, sehingga nantinya tidak representatif.

1.8.3 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi dua data, yaitu data primer yang bermanfaat bagi pengujian hipotesis yang telah ditetapkan dan data sekunder yang akan dimanfaatkan sebagai bahan untuk mendeskripsikan obyek penelitian.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan metode penelitian dengan cara menyampaikandaftar pertanyaan pada respondden. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh *Koentjaraningrat* (1991: 173), yaitu bahwa kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari para responden.

Jadi, metode kuesioner ini merupakan suatu metode yang dilakukan dengan jalan membuat susunan pertanyaan yang sistematis dengan memberikan alternatif jawaban kepada responden, sehingga peneliti akan memperoleh data sebagai bahan untuk menguji hipotesis yang peneliti ajukan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup; dalam arti bahwa jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban yang lain.

Selain itu, kuesioner ini hanya diberikan kepada pejabat penilai, dalam hal ini adalah atasan langsung. Karena, dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui kinerja pegawai yang diperoleh dari hasil penilaian atasan

b. **Metode Wawancara**

Metode wawancara dilakukan dengan mengambil data-data secara lisan (dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden). Metode ini digunakan untuk mencari keterangan tambahan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh *Koentjaraningrat* (1991: 81) berikut ini:

“Metode wawancara atau interview adalah mencakup cara-cara yang dipergunakan oleh seseorang dalam suatu tugas tertentu dan mencoba untuk mendapatkan keterangan atau pendapat secara lisan dari seorang responden dengan bercakap-cakap atau berhadapan muka dengan orang lain.”

Pada penelitian ini, wawancara dilakukan dengan beberapa pihak yang berkaitan dengan pelaksanaan Diklat dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

c. **Metode Dokumentasi**

Pada dasarnya metode dokumentasi merupakan sumber data sekunder yang melengkapi data primer yang telah diperoleh. Pengumpulan data melalui dokumentasi didasarkan pada dokumen-dokumen dan catatan-catatan yang ada pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

1.8.4 Metoda Analisis Data

Tujuan dari analisis data adalah agar data yang diperoleh dapat memungkinkan peneliti untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Dan dari hasil analisis data inilah, nantinya akan diperoleh suatu kesimpulan. Menurut *Sofian Effendi dan Chris Manning* (1986) mengemukakan tentang analisis data, bahwa tujuan dari analisis data adalah menyederhanakan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Dalam penelitian ini, analisis data yang dipakai adalah :

1.8.4.1 Analisis Data Statistik

Setelah data terkumpul, baik itu data sekunder maupun data primer, selanjutnya dilakukan pengujian dari kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Analisis Data ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Diklat terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Untuk itu, penulis menggunakan metode analisis statistik dengan *Uji Chi Square atau Kai Kuadrat (X^2)* yang mempunyai rumus sebagai berikut :

$$X^2 = \frac{n(|ad - bc| - 1/2n)^2}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)}$$

Keterangan :

- X^2 : Chi Square atau Kai Kuadrat
- n : Jumlah sampel yang diambil
- a,b,c,dan d : Frekuensi tiap sel yang akan diambil

(Sugiyono; 1998: 175)

1.8.4.2 Analisis Data Komparatif.

Analisis data ini digunakan untuk membandingkan tingkat kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember antara yang sudah Diklat dengan yang belum Diklat. Dengan membandingkan tingkat kinerja pegawai yang sudah Diklat dengan yang belum Diklat, maka akan diketahui besarnya manfaat Diklat bagi pegawai. Sehingga bagi pegawai yang belum mengikuti Diklat dapat diusahakan/diusulkan untuk mengikuti Diklat.

1.8.4.3 Analisis Data Deskriptif.

Analisis data ini digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai tinggi rendahnya kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Dengan mengetahui gambaran mengenai tinggi rendahnya kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, maka akan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja bagi pegawai pada tahun-tahun berikutnya.

BAB II

DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Pengantar

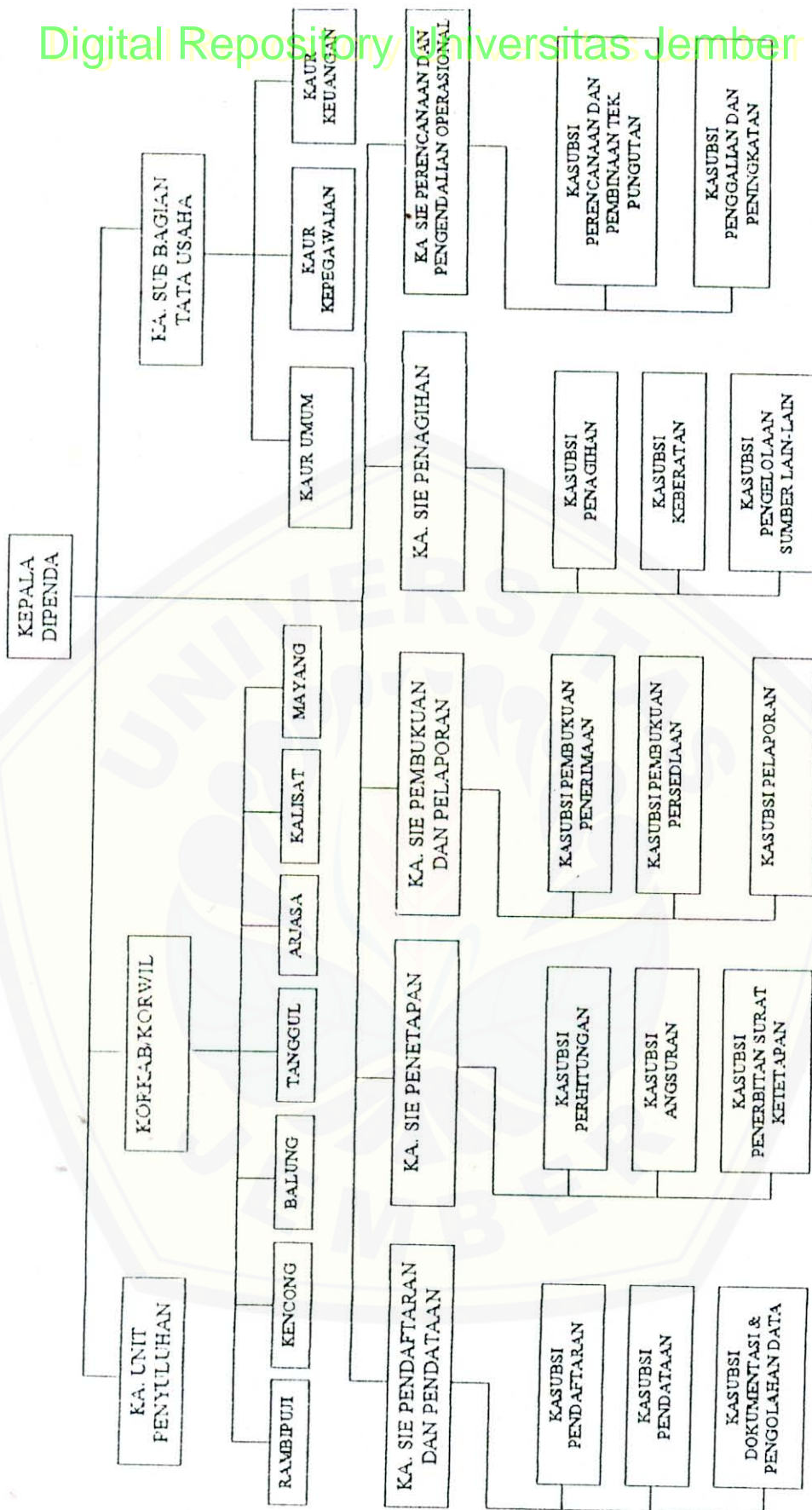
Deskripsi adalah gambaran umum tentang lokasi/daerah yang merupakan sasaran penelitian. Deskripsi daerah penelitian yang dimaksud di sini adalah gambaran umum dari Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang merupakan lokasi atau daerah yang menjadi sasaran atau obyek penelitian. Sedangkan tujuan dari Deskripsi daerah penelitian ini adalah untuk melengkapi data yang terhimpun di dalamnya dan diharapkan dapat membantu peneliti dalam meneliti lebih lanjut.

Deskripsi daerah penelitian ini akan mempunyai nilai yang sangat penting bagi penulis maupun pihak-pihak lain yang membutuhkan, yaitu untuk mengetahui secara lebih jelas tentang keadaan atau kondisi daerah yang menjadi obyek penelitian tersebut. Selain itu juga akan penulis gunakan sebagai acuan dalam menganalisa dan menginterpretasikan data yang telah terkumpul.

2.2 Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember terletak di Jl. A. Yani No. 4 Telp (0331) 484935 Jember. Susunan dan Tata Kerja Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember diatur dalam Perda No. 1 tahun 1990, dimana Bagan Susunan Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember adalah sebagai berikut :

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA
 DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JEMBER
 (Berdasarkan Perda No. 1 Tahun 1990)



Dari gambar struktur organisasi di atas, terlihat bahwa struktur organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember berbentuk Lini dan Staf. Hal ini terlihat dari adanya dua kelompok besar dalam organisasi tersebut, yaitu :

1. Orang-orang lini yang melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi dalam rangka pencapaian tujuan; dan
2. Orang-orang staf yang melaksanakan fungsi-sungsi staf, yaitu orang-orang yang sifat tugasnya menunjang tugas-tugas pokok, baik karena keahliannya maupun yang memberikan jasa-jasa kepada unit-unit operasional dalam bentuk auxiliary services, seperti kegiatan di bidang kepegawain, keuangan ketata usahaan umum, arsip dan ekspedisi, kendaraan, peralatan dan perlengkapan kantor dan sebagainya.

Selain itu, dalam struktur organisasi yang berbentuk lini dan staf ini, spesialisasi yang beraneka ragam juga diperlukan dan dipergunakan secara maksimal. (Siagian, 1994).

Susunan organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, sebagaimana terlihat di atas, terdiri dari :

1. Sub Bagian Tata Usaha
2. Seksi Pendaftaran dan Pendapatan
3. Seksi Penetapan
4. Seksi Pembukuan dan Pelaporan
5. Seksi Penagihan
6. Seksi P2O (Perencanaan dan Pengendalian Operasional)
7. KORKAB/KORWIL
8. Unit Penyuluhan

2.1.1 Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember mendapat pembinaan teknis fungsional dari Dinas Pendapatan Daerah Tingkat I Jawa Timur.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas harus menerapkan prinsip-prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi, baik dalam lingkungan Dinas Pendapatan Daerah maupun instansi-instansi lain di luar Dinas Pendapatan Daerah sesuai dengan bidang tugasnya.

Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Seksi-seksi dan Unit Penyuluhan harus menerapkan prinsip-prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Kepala Dinas, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, para Kepala Seksi serta Kepala Unit Penyuluhan bertanggung jawab memberikan bimbingan/pembinaan kepada bawahannya serta melaporkan hasil-hasil pelaksanaan tugasnya menurut hirarki jabatan masing-masing.

Kepala Sub Bagian Tata Usaha, para Kepala Seksi, dan Kepala Unit Penyuluhan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Para Kepala Urusan/Sub Seksi pada Dinas Pendapatan Daerah bertanggung jawab kepada Sub Bagian Tata Usaha/Kepala Seksi.

2.2.2 Wilayah Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Wilayah kerja yang menjadi tanggung jawab Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember meliputi seluruh wilayah di Kabupaten Jember, yaitu seluruh kecamatan-kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Jember. Termasuk juga di dalamnya wilayah kota administratif yang meliputi tiga kecamatan, yaitu : Sumbersari, Kaliwates dan Patrang.

Akan tetapi dalam pelaksanaan tugasnya, Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember membentuk cabang Dinas Pendapatan Daerah di wilayah kota administratif. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember di wilayah kota administratif.

Sedangkan untuk memudahkan pelaksanaan tugas di kecamatan, dibentuk koordinator kabupaten/kordinator wilayah, yang meliputi :

1. Rambipuji
2. Kencong
3. Balung
4. Tanggul
5. Arjasa
6. Kalisat
7. Mayang

2.3 Tugas dan Fungsi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember adalah unsur pelaksana pemerintah Daerah Kabupaten Jember di bidang pendapatan daerah. Dinas Pendapatan Daerah dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah. Adapun tugas dari Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember adalah melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang pendapatan daerah dan tugas-tugas lainnya yang diserahkan oleh kepala daerah kepadanya.

Sedangkan fungsi Dinas Pendapatan Daerah adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan perumusan kebijaksanaan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan, kordinasi teknis dan tugas-tugas lain yang diserahkan oleh Kepala Daerah kepadanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Melakukan pendapatan dan pendapatan Wajib Pajak Daerah dan Wajib Retribusi Daerah.
- c. Membantu melakukan pekerjaan pendapatan obyek dan subyek PBB yang dilaksanakan oleh Direktorat Jendral Pajak/Direktorat PBB dalam hal menyampaikan dan menerima kembali SPOP Wajib Pajak.
- d. Melakukan penetapan besarnya Pajak Daerah dan Retribusi Daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Membantu melakukan penyampaian SPPT, SKP, STP dan sarana administrasi PBB lainnya, yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Pajak, kepada Wajib Pajak

serta membantu melakukan penyampaian DHPP PBB yang dibuat oleh Direktorat Jendral kepada petugas pemungut PBBnya ada di bawah pengawasannya.

- f. Melakukan pembukuan dan pelaporan atas pemungutan dan penyetoran Pajak Daerah, Retribusi Daerah serta Pendapatan Daerah lainnya.
- g. Melakukan koordinasi dan pengawasan atas pekerjaan penagihan Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Penerimaan Asli Daerah lainnya serta penagihan Pajak Bumi dan Bangunan yang dilimpahkan oleh Menteri Keuangan Kepada Daerah.
- h. Melakukan tugas perencanaan dan pengendalian operasional di bidang pendapatan, penetapan dan penagihan Pajak Daerah, Retribusi Daerah, Penerimaan Asli Daerah dan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB).
- i. Melakukan penyuluhan mengenai Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah lainnya serta Pajak Bumi dan Bangunan (PBB).
- j. Melakukan Urusan Tata Usaha.

Secara lebih terinci, uraian tugas masing-masing bagian dalam Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, adalah sebagai berikut :

A. Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan Dinas Pendapatan Daerah. Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi :

- a. Melakukan urusan umum;
- b. Melakukan urusan kepegawaian;
- c. Melakukan urusan keuangan.

Sub Bagian Tata Usaha terdiri dari :

- a. Urusan Umum

Urusan umum mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, pembayaran gaji pegawai dan perjalanan dinas, serta pengadaan dan pemeliharaan perlengkapan.

b. Urusan Kepegawaian

Urusan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kepegawaian.

c. Urusan Keuangan

Urusan keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan keuangan.

B. Seksi Pendaftaran dan Pendataan

Seksi pendaftaran dan pendataan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan :

- a. Pendaftaran dan Pendataan Wajib Pajak Daerah dan Wajib Retribusi Daerah;
- b. Pendapatan Obyek Pajak Daerah dan Obyek Retribusi Daerah;
- c. Membantu melakukan pendapatan obyek dan subyek PBB yang dilaksanakan oleh Direktorat Jendral Pajak;
- d. Tugas-tugas lain diberikan oleh Kepala Dinas.

Seksi pendaftaran dan pendataan mempunyai fungsi :

- a. Melakukan pendaftaran wajib pajak daerah dan wajib pajak retribusi daerah, melalui formulir pendaftaran serta menghimpun dan mengolah data obyek dan subyek wajib pajak dan retribusi daerah melalui formulir Surat Pemberitahuan (SPT), serta pemeriksaan lokasi/lapangan atas tembusan surat dinas dari instansi lain;
- b. Menyusun Daftar Induk Wajib Pajak dan retribusi daerah, menyimpan surat perpajakan dan retribusi daerah yang berkaitan dengan pendaftaran dan pendataan;
- c. Membantu melakukan penyampaian SPOP PBB yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Pajak kepada wajib pajak serta menerima kembali isian SPOP tersebut dari wajib pajak.

Seksi pendaftaran dan pendataan terdiri dari :

a. Sub Seksi Pendaftaran

Sub Seksi Pendaftaran mempunyai tugas :

1. Mendistribusikan dan menerima kembali formulir pendaftaran yang telah diisi oleh wajib pajak dan retribusi daerah;

2. Membuat laporan tentang pendaftaran wajib pajak dan retribusi daerah, yang belum diterima kembali;
 3. Mencatat nama dan alamat calon wajib pajak dan retribusi daerah dalam formulir pendaftaran wajib pajak dan retribusi daerah;
 4. Menetapkan Nomor Wajib Pajak Daerah (NPWP).
- b. Sub Seksi Pendataan
- Sub proyek pendataan mempunyai tugas :
1. Menghimpun, mengelola dan mencatat data obyek pajak dan retribusi daerah;
 2. Melakukan pemeriksaan lapangan/lokasi dan melaporkan hasilnya;
 3. Membuat daftar mengenai formulir SPT yang belum diterima kembali.
- c. Sub Seksi Dokumentasi dan Pengolahan Data
- Sub seksi Dokumentasi dan Pengolahan Data mempunyai tugas :
1. Membuat dan memelihara Daftar Induk Wajib Pajak dan Wajib Retribusi Daerah;
 2. Memberikan Kartu Pengenal NPWP;
 3. Menyimpan arsip surat perpajakan dan retribusi daerah yang berkaitan dengan pendaftaran dan pendataan;
 4. Membantu melakukan penyampaian SPOP PBB kepada Wajib Pajak;
 5. Menerima kembali isian SPOP PBB kepada Wajib Pajak yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Pajak.

C. Seksi Penetapan

Seksi Penetapan mempunyai tugas :

1. Penghitungan dan penetapan jumlah pajak dan retribusi daerah yang terhitung;
2. Menghimpun besarnya angsuran atas permohonan Wajib Pajak dan Retribusi Daerah;

3. Menata usahakan jumlah ketetapan PBB yang penagihannya dilimpahkan kepada daerah, berdasarkan Surat Pemberitahuan Pajak Terhutang (SPPT) dan Daftar Pokok Pembayaran (DHPP) PBB;
4. Tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Seksi penetapan mempunyai fungsi :

1. Melakukan penghitungan pendapatan pajak dan retribusi daerah;
2. Melakukan penghitungan jumlah angsuran pemungutan/pembayaran/penyetoran atas permohonan wajib pajak dan retribusi daerah, yang disetujui;
3. Menerbitkan dan mendistribusikan serta menyimpan arsip surat perpajakan dan retribusi daerah yang berkaitan dengan penetapan;
4. Membantu melakukan penerimaan SPPT PBB beserta DHPP PBB dan dokumentasi PBB lainnya yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Pajak, serta mendistribusikan kepada wajib pajak dan kepala unit yang terkait.

Seksi Penetapan terdiri dari :

a. Sub Seksi Perhitungan

Sub Seksi Perhitungan mempunyai tugas melaksanakan penghitungan penetapan, penetapan acara jabatan dan penetapan tambahan pajak retribusi daerah;

b. Sub Seksi Penertiban Surat Ketetapan

1. Menerbitkan Surat Ketetapan Pajak (SKP), Surat Ketetapan Retribusi (SKR), Surat Perjanjian Angsuran, dan surat-surat ketetapan pajak lainnya;
2. Mendistribusikan dan menyimpan arsip surat perpajakan dan retribusi daerah;
3. Membantu Direktorat Jendral Pajak dalam melakukan penyampaian dan penyimpanan arsip SPPT PBB, serta dokumen PBB lainnya.

c. Sub Seksi Angsuran

Sub Seksi Angsuran mempunyai tugas menerima Surat Permohonan Angsuran, menyiapkan Surat Perjanjian Angsuran dan Surat Penolakan Angsuran pemungutan/pembayaran/penyetoran pajak dan retribusi daerah.

D. Seksi Pembukuan dan Pelaporan

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

Seksi Pembukuan dan Pelaporan mempunyai fungsi :

1. Melaksanakan pencatatan mengenai penetapan dan penerimaan dari pemungutan/pembayaran/penyetoran pajak retribusi daerah ke dalam Kartu Jenis Pajak dan Retribusi Daerah ke dalam Kartu Pengawasan Pembayaran PBB (KPPBB) dan Daftar Himpunan Pokok Pembayaran (DHPP);
2. Melakukan pencatatan mengenai penerimaan dan pengeluaran benda berharga serta penerimaan uang dari hasil pemungutan benda berharga ke dalam kartu persediaan benda berharga;
3. Menyiapkan laporan realisasi penerimaan dan tunggakan pemungutan/pembayaran/penyetoran pajak dan retribusi daerah, realisasi penerimaan pengeluaran dan sisa persediaan benda berharga secara bulanan, triwulan dan tahunan serta realisasi penerimaan dan tunggakan PBB.

Seksi Pembukuan dan Pelaporan terdiri dari :

a. Sub Seksi Pembukuan Penerimaan

Sub Seksi Pembukuan dan Penerimaan mempunyai tugas :

1. Menerima dan mencatat semua SKP dan SKR dan surat-surat ketetapan lainnya, serta SPPT PBB;
2. Menerima dan mencatat semua SKP dan SKR serta surat-surat ketetapan pajak lainnya yang telah dibayar lunas dan mencatat penerimaan/pembayaran penyetoran PBB serta menghitung tunggakannya.

b. Sub Seksi Pembukuan Persediaan

Sub Seksi Pembukuan Persediaan mempunyai tugas :

1. Menerima dan mencatat tanda terima benda berharga, bukti penerimaan benda berharga, bukti pengeluaran/pengambilan benda berharga, penerimaan uang hasil pemungutan dengan benda berharga.
2. Menghitung dan merinci sisa persediaan benda berharga

c. Sub Seksi Pelaporan

Sub Seksi Pelaporan mempunyai tugas :

1. Menyiapkan laporan periodik mengenai penerimaan dan tunggakan pajak dan retribusi daerah serta PBB;
2. Menyiapkan laporan berkala mengenai realisasi penerimaan dan persediaan benda berharga.

E. Seksi Penagihan

Seksi Penagihan mempunyai tugas :

1. Melaksanakan penagihan pajak daerah dan retribusi daerah yang telah melampaui batas waktu;
2. Melayani keberatan dan permohonan banding;
3. Mengumpulkan dan mengelola data sumber-sumber penerimaan lainnya di luar pajak retribusi daerah.

Seksi Penagihan terdiri dari :

a. Sub Seksi Penagihan

Sub Seksi Penagihan mempunyai tugas dan menyiapkan dan mendistribusikan surat menyurat dan dokumentasi yang berhubungan dengan penagihan.

b. Sub Seksi Keberatan

Sub Seksi Keberatan mempunyai tugas :

1. Menerima dan melayani surat keberatan dan surat permohonan banding atas materi pendapatan pajak dan retribusi daerah;

2. Menyiapkan keputusan menerima atau menolak keberatan dan meneruskan penyelesaian permohonan banding ke majelis pertimbangan pajak.
- c. Sub Seksi Pengelolaan Penerimaan sumber lain-lain
Sub Seksi Pengelolaan penerimaan sumber lain-lain mempunyai tugas mengumpulkan dan mengolah data sumber-sumber penerimaan lainnya di luar pajak dan retribusi daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

F. Seksi Perencanaan dan Pengendalian Operasional

Seksi Perencanaan dan Pengendalian Operasional mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana, pembinaan teknis pemungutan, pemantauan, penggalan dan peningkatan pendapatan daerah dan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

Seksi Perencanaan dan Pengendalian Operasional mempunyai fungsi :

1. Melakukan perencanaan pendapatan daerah bersumber dari pajak daerah, retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya serta pemungutan PBB;
2. Melakukan pembinaan teknis operasional, bimbingan dan petunjuk kepada semua unit kerja daerah yang melaksanakan pemungutan pajak daerah dan pendapatan daerah lainnya serta pemungutan PBB;
3. Melakukan kerja sama dengan instansi vertikal dinas daerah lainnya.

Seksi Perencanaan dan Pengendalian Operasi terdiri dari :

- a. Sub Seksi Perencanaan dan Pembinaan Teknis Pemungutan

Sub Seksi Perencanaan dan Pembinaan Teknis Pemungutan mempunyai tugas:

1. Menyusun rencana pendapatan daerah dan rencana intensifikasi pemungutan pendapatan daerah;

2. Melakukan pembinaan pelaksanaan tata kerja, serta tata hubungan kerja serta pembinaan penggunaan sarana dan prasarana perpajakan daerah, retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya.

b. Sub Seksi Penggalian dan Peningkatan

Sub Seksi Penggalian dan Peningkatan mempunyai tugas :

1. Mengumpulkan dan mengelola data semua sumber pendapatan daerah;
2. Merumuskan naskah rancangan peraturan daerah dan keputusan kepala daerah dan pendapatan daerah lainnya.

G. Unit Penyuluhan

Unit Penyuluhan dipimpin oleh Kepala Unit setingkat Kepala Sub Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Unit Penyuluhan mempunyai tugas :

1. Menyusun bahan penyuluhan dan melaksanakan kegiatan penyuluhan;
2. Menyampaikan informasi dan penerangan perpajakan dan retribusi daerah, pendapatan daerah lainnya;
3. Mengkoordinasi kegiatan penyuluhan di Dinas Pendapatan Daerah.

2.4 Keadaan Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Pegawai memegang peranan yang sangat penting dan menentukan dalam suatu organisasi pemerintahan, karena pegawai merupakan pelaku utama dalam suatu organisasi dan tanpa pegawai, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan.

Demikian pula dengan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Sebagai suatu organisasi yang terlibat langsung dalam hal pendapatan daerah, maka instansi ini memerlukan pegawai yang mempunyai kapasitas, intelektualitas serta kualitas yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun keadaan/keberadaan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Keadaan Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember berdasarkan Unit Organisasi/per Sub Bagian

No	Unit Organisasi/ per Sub Bagian	Jumlah Pegawai Perwakilan Sub Bagian	Keterangan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1	Kepala Dinas	1
2	Sub Bagian Tata Usaha	1	Kasubag	21
	- Urusan Kepegawaian	7	Kaur	1
	- Urusan Keuangan	7	Kaur	1
	- Urusan Umum	6	Kaur	1
3	Seksi Pendaftaran dan Pendataan	1	Kasie	7
	- Sub Seksi Pendaftaran	2	Kasubsi	1
	- Sub Seksi Pendataan	2	Kasubsi	1
	- Sub Seksi Dokumentasi dan Pengolahan Data	2	Kasubsi	1
4	Seksi Penetapan	1	Kasie	6
	- Sub Seksi Penghitungan	2	Kasubsi	1
	- Sub Seksi Angsuran	2	Kasubsi	1
	- Sub Seksi Penerbitan Surat Ketetapan	1	Kasubsi	1
5	Seksi Pembukuan dan Pelaporan	1	Kasie	10
	- Sub Seksi Pembukuan Penerimaan	3	Kasubsi	1
	- Sub Seksi Pembukuan Perseediaan	3	Kasubsi	1
	- Sub Seksi Pelaporan	3	Kasubsi	1
6	Seksi Penagihan	1	Kasie	9
	- Sub Seksi Penagihan	3	Kasubsi	1
	- Sub Seksi Keberatan	2	Kasubsi	1
	- Sub Seksi Pengelolaan Penerimaan sumber lain-lain	3	Kasubsi	1
7	Seksi Perencanaan dan Pengendalian Operasional	1	Kasie	7
	- Sub Seksi Perencanaan dan Pembinaan Teknik Pungutan	3	Kasubsi	1
	- Sub Seksi Penggalan dan Peningkatan	3	Kasubsi	1
8	KORKAB/KORWIL	7		7
9	Unit Penyuluhan	43		43
	TOTAL			111

Sumber : Kepegawaian Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember 2000

Dari data di atas dapat dilihat bahwa pegawai dibedakan atas bagian-bagian, dimana tiap-tiap bagian mempunyai peran yang sama besar sehingga saling menunjang untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari Dinas Pendapatan Daerah ini, yaitu untuk lebih meningkatkan PAD Kabupaten Jember.

Sedangkan untuk pembagian tiap eselon, maka dapat dibedakan seperti tabel di bawah ini :

Tabel 2.2 Keadaan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember menurut

Eselon		
No	Eselon	Jumlah
1	III/b	1
2	IV/b	4
3	V/b	14
	Jumlah	19

Sumber : Kepegawaian Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember 2000

Eselon adalah tingkat jabatan dalam suatu susunan organisasi kerja. Dari data di atas, tampak bahwa hanya 19 pegawai yang mempunyai yang mempunyai tingkat eselon. Hal ini menunjukkan bahwa baru sekitar 17,12% pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang menempati tingkat eselon tertentu. Selain itu apabila dilihat dari masa kerjanya, maka akan terlihat seperti tabel dibawah ini :

Tabel 2.3 Keadaan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember menurut masa kerjanya

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1	0 – 5	10
2	6 – 10 th	3
3	11 – 15 th	27
4	16 – 20 th	47
5	21 – 25 th	23
6	26 – 30 th	1
	Jumlah	111

Sumber : Kepegawaian Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember 2000

mempunyai pendidikan menengah ke atas. Oleh karena itu pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember terus didorong untuk meningkatkan kinerjanya, yang salah satu caranya adalah dengan diberinya kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan latihan bagi pegawai. Untuk mengetahui lebih lanjut pelaksanaan program Diklat tersebut, maka berikut ini penulis sajikan keadaan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang sudah Diklat dan pegawai yang belum Diklat.

Tabel 2.6 Keadaan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang sudah Diklat dan belum Diklat

No	Keadaan Pegawai	Jumlah	Prosentase
1	DIKLAT	11	99,91
2	BELUM DIKLAT	100	90,09
	Jumlah	111	100

Sumber : Kepegawaian Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember 2000

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa masih banyak pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang belum mengikuti Program Pendidikan dan Latihan bagi pegawai yaitu sebesar 100 orang pegawai atau sekitar 90,09 %. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan yang sangat besar antara jumlah pegawai yang sudah Diklat dengan pegawai yang belum Diklat. Akan tetapi, apabila dilihat pada pegawai yang menduduki suatu jabatan struktural (sebagaimana terdapat dalam bagan susunan organisasi) maka akan terlihat sebagai berikut :

No	Keadaan Pegawai	Jumlah
1	DIKLAT	11
2	BELUM DIKLAT	13
	Jumlah	24

Dari data inilah nantinya yang akan penulis jadikan sampel. Dan dari data yang tersebut di atas, maka jenis Diklat yang telah diikuti oleh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember adalah sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.7 Data tentang Jenis Diklat yang telah diikuti oleh Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

No	Jenis Diklat	Jumlah Pegawai
1	SEPADYA	1
2	ADUM	4
3	ADUMLA	6
	Jumlah	11

Sumber : Kepegawaian Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember 2000

2.5 Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai

2.5.1 PP No. 14 Th. 1994

Diklat-diklat yang ditujukan bagi aparatur pemerintah, seperti yang tertuang dalam berbagai kebijakan pemerintah, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 14 Th. 1994 adalah sebagai berikut :

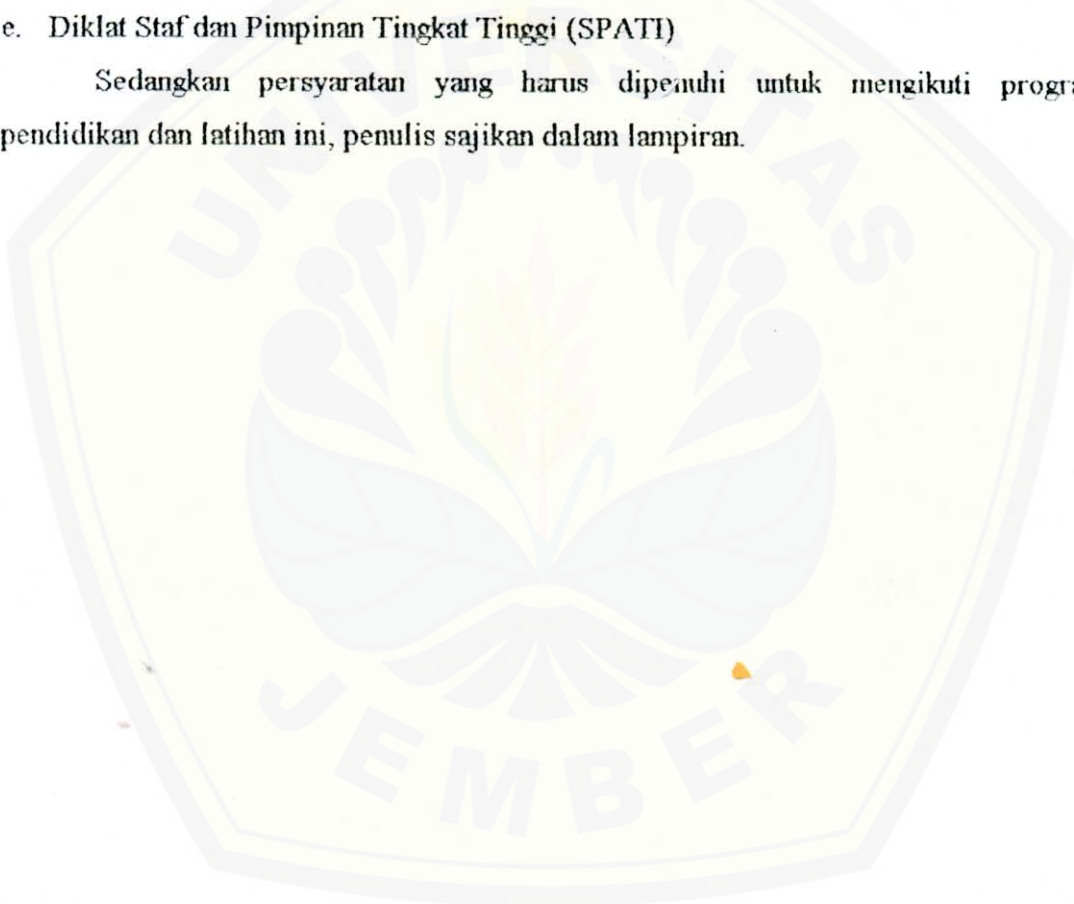
- a. Diklat Pra-Jabatan
- b. Diklat Administrasi Umum
- c. Diklat Struktural, yang terdiri dari :
 - 1) Diklat Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama (SPAMA)
 - 2) Diklat Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Menengah (SPAMEN)
 - 3) Diklat Staf dan Pimpinan Tingkat Tinggi (SPATI)
- d. Diklat Fungsional, yaitu Diklat yang diadakan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memegang jabatan fungsional, seperti dosen, peneliti, dokter, guru, hakim, widyaiswara, pranata komputer dan pustakawan.
- e. Diklat Pimpinan Inti (PIMTI) adalah yang diperuntukkan bagi pimpinan nasional dan daerah seperti pejabat yang telah menduduki eselon I atau setara, anggota DPR/MPR, Kepala Daerah dan sebagainya.

4.5.2 PP No. 15 Th. 1995 yang Pelaksanaannya Berdasarkan Keputusan Mendagri No. 72 Tahun 1995

Diklat jabatan struktural di jajaran Depdagri terdiri dari :

- a. Diklat Administrasi Umum (ADUM)
- b. Diklat Administrasi Umum Lanjutan (ADUMLA)
- c. Diklat Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama (SPAMA)
- d. Diklat Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Menengah (SPAMEN)
- e. Diklat Staf dan Pimpinan Tingkat Tinggi (SPATI)

Sedangkan persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengikuti program pendidikan dan latihan ini, penulis sajikan dalam lampiran.



BAB III

PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar

Penyajian data pada bab ini, bertujuan untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dipahami. Oleh karena itu, data-data yang telah terkumpul harus disajikan secara teratur dan sistematis sesuai dengan urutan variabel penelitian. Karena hal ini akan mempermudah dalam pelaksanaan kegiatan analisis.

Pengertian variabel, menurut *Singarimbun dan Effendi* (1989: 42) adalah konsep yang mempunyai variasi nilai. Ada 2 macam variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (Variabel Pengaruh) adalah variabel yang karena kedudukannya dalam suatu penelitian mempengaruhi variabel lain.
2. Variabel Terikat (Variabel Terpengaruh) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

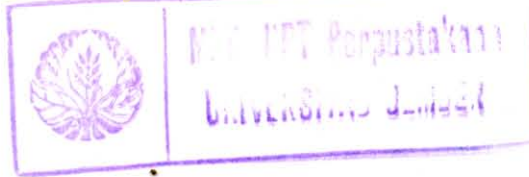
Dalam penulisan ini, penulis menguraikan penyajian data sebagai berikut :

1. Penyajian data Variabel Pengaruh (X) adalah Pendidikan dan Latihan Pegawai.
2. Penyajian data Variabel Terpengaruh (Y) adalah Kinerja Pegawai.

3.2 Variabel Pengaruh (X) Pendidikan dan Latihan

Adanya kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dengan organisasi lain (pihak swasta), menyebabkan pemerintah semakin menyadari akan pentingnya pengembangan pegawai. Dengan pengembangan, setiap pegawai dituntut untuk bekerja lebih efektif, efisien, kuantitas dan kualitas pekerjaannya menjadi semakin baik, sehingga dapat mengurangi adanya krisis kepercayaan dari masyarakat terhadap aparat pemerintah.

Pengembangan pegawai dilaksanakan untuk mempersiapkan kualitas pegawai untuk masa-masa yang akan datang. Dan salah satu upaya yang dapat dilaksanakan adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai.



Pendidikan menurut Pandojo dan Husnan (1997: 77) adalah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

Salah satu jenis pendidikan yang ada kaitannya dengan pelaksanaan tugas-tugas jabatan bagi seorang pegawai negeri sipil adalah pendidikan jabatan. Dimana menurut Abdul Rajak Husain (1995: 116) Pendidikan jabatan adalah suatu jenis pendidikan yang berusaha meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap warga belajar.

Sedangkan pendidikan dan latihan yang penulis maksudkan disini adalah program pendidikan dan latihan yang diperuntukkan bagi para pegawai negeri sipil untuk meningkatkan mutu dan kemampuannya, yaitu berupa program pendidikan dan latihan jabatan struktural. Hal ini dapat diukur dari keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan dan latihan jabatan struktural yang diadakan oleh DEPDAGRI, yaitu yang berupa ADUM, ADUMLA, SPAMA, ataupun SPATI. Dan dari indikator tersebut dapat ditarik suatu item sebagai berikut:

- pernah ikut atau tidaknya seorang pegawai dalam program pendidikan dan latihan tersebut untuk menduduki suatu jabatan tertentu.

Item di atas digunakan untuk membedakan pegawai yang sudah mengikuti Diklat dan yang belum Diklat. Kemudian untuk mengetahui keadaan pegawai yang sudah Diklat dan yang belum Diklat dapat dilihat dari data yang diperoleh dari bagian kepegawaian dan juga dari hasil kuesioner. Selanjutnya keadaan pegawai tersebut diukur dengan diberi skor penilaian, yaitu 2 untuk pegawai yang sudah Diklat dan 1 untuk pegawai yang belum Diklat. Adapun data selengkapnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Data tentang pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang sudah mengikuti Diklat dan pegawai yang belum mengikuti Diklat

No. Responden	Kriteria	Skor
1	Diklat	2
2	Diklat	2
3	Belum Diklat	1
4	Belum Diklat	1
5	Belum Diklat	1
6	Diklat	2
7	Diklat	2
8	Diklat	2
9	Diklat	2
10	Diklat	2
11	Belum Diklat	1
12	Belum Diklat	1
13	Belum Diklat	1
14	Belum Diklat	1
15	Belum Diklat	1
16	Belum Diklat	1
17	Diklat	2
18	Belum Diklat	1
19	Diklat	2
20	Belum Diklat	1
21	Belum Diklat	1
22	Belum Diklat	1
23	Diklat	2
24	Diklat	2

Sumber : Data Primer diolah 2000

Berdasarkan data diatas, maka keadaan pegawai yang sudah Diklat dan yang belum Diklat dapat dikelompokkan ke dalam Tabel Frekuensi seperti berikut :

Tabel 3.2 Data tentang Jumlah Frekuensi dari Kriteria Jawaban Responden berdasarkan Variabel Pendidikan dan Latihan Pegawai

Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Diklat	11	45,8
Belum Diklat	13	54,2
Jumlah	24	100

Sumber : Data Primer diolah 2000

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 24 orang responden yang diteliti, hanya 45,8 % saja yang telah mengikuti Diklat. Sedangkan sisanya sebanyak 54,2 % belum mengikuti Diklat.

3.3 Variabel Terpengaruh (Y) Kinerja Pegawai

Kinerja menurut *Ad'ad* (dalam Wattiheluw; 1999) adalah merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Senada dengan pengertian kinerja tersebut, *Moenir* (1983) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu dan ukuran tertentu. Oleh karena itu, *Swasto* (1996) mengutip pendapat *Seymur* mengatakan bahwa kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan kegiatan yang dapat diukur.

Sedangkan *Hariman dan Hilgert* (dalam Wattiheluw ; 1999) mengatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh aparatur yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap aparatur atau organisasi.

Selanjutnya untuk mengukur kinerja, *Dharma* (1986) mengatakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja aparatur selalu mempertimbangkan kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan pendapat *Dharma* diatas, maka indikator dari variabel ini adalah :

- Kuantitas Pekerjaan
- Kualitas Pekerjaan

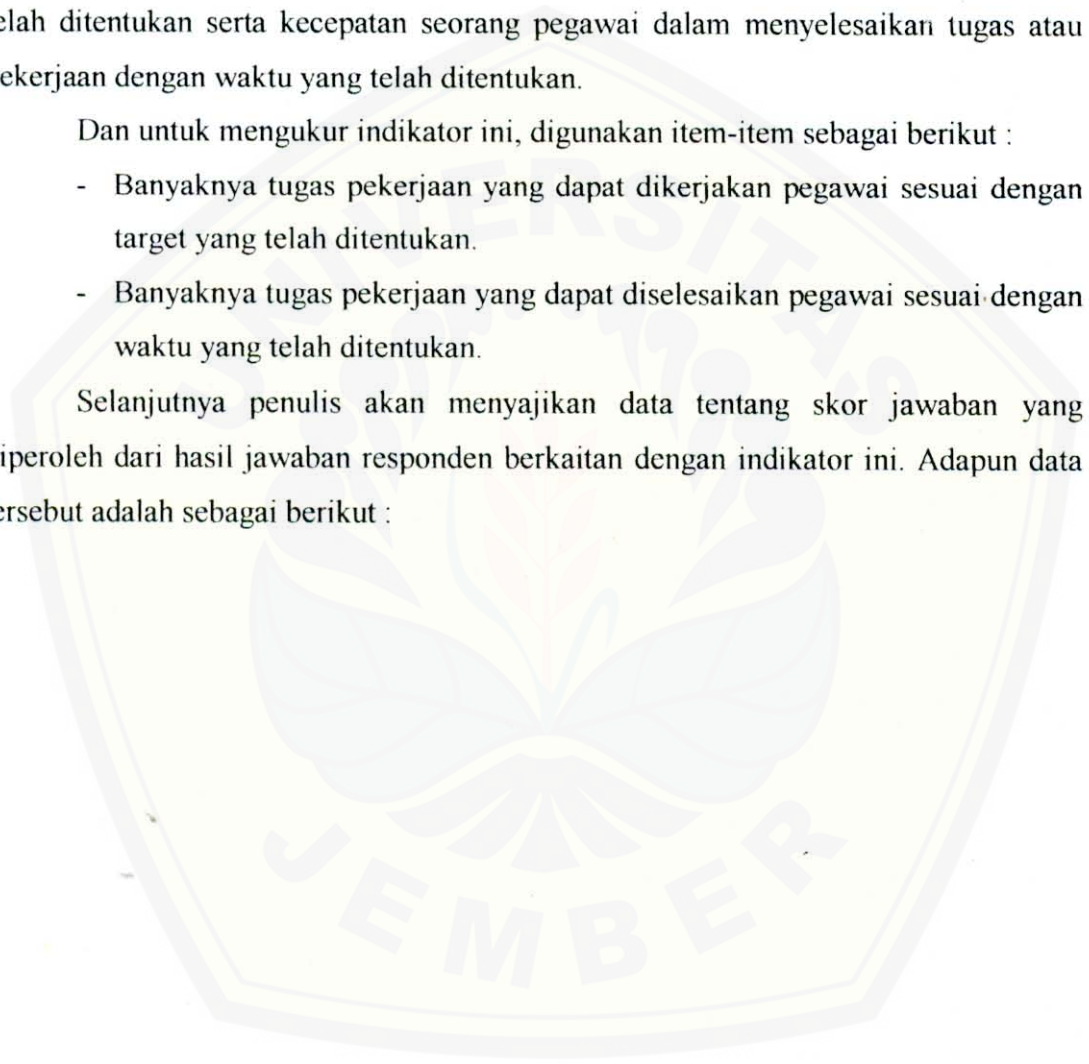
1.7.1.1 Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas disini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu kuantitas pekerjaan dapat dilihat dari hasil kerja selama penggunaan waktu tertentu atau jangka waktu yang telah ditentukan serta kecepatan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.

Dan untuk mengukur indikator ini, digunakan item-item sebagai berikut :

- Banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan pegawai sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- Banyaknya tugas pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya penulis akan menyajikan data tentang skor jawaban yang diperoleh dari hasil jawaban responden berkaitan dengan indikator ini. Adapun data tersebut adalah sebagai berikut :



Tabel 3.3 Data tentang Skor Jawaban Responden terhadap indikator Kuantitas Pekerjaan

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

Sumber : Data Primer diolah 2000

1.7.1.2 Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menunjukkan bagaimana sebaiknya seorang pegawai melakukan sesuatu yang dapat dikerjakan, ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Oleh karena itu, kualitas lebih berhubungan dengan mutu keluaran hasil kerja dan bagaimana ketepatan waktunya, kelengkapan atau kesempurnaan hasil pekerjaan serta kerapian hasil kerjanya.

Untuk mengukur indikator ini dapat digunakan item-item sebagai berikut :

- Ketepatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan aturan yang ada.
- Kelengkapan dan ketelitian dalam melaksanakan tugas pekerjaannya
- Kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan

Adapun data tentang skor jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan indikator Kualitas Pekerjaan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Data tentang Skor Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Pekerjaan

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

Sumber : Data Primer diolah 2000

Selanjutnya data untuk masing-masing indikator tersebut diatas, disajikan/ digabung ke dalam satu tabel yang merupakan data keseluruhan dari Variabel Kinerja Pegawai (Y), dan kemudian dikategorikan. Sehingga, data tersebut dilihat seperti dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.5 Data tentang Total Skor dan Kategori dari Variabel Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data Primer Diolah, 2000

Dari kriteria jawaban responden berdasarkan variabel Kinerja Pegawai di atas, selanjutnya dikelompokkan ke dalam jumlah frekuensi seperti terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.6 Data tentang Jumlah Frekuensi dari Kriteria Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	13	54,2
Rendah	11	45,8
Jumlah	24	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2000

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 24 orang responden yaitu Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang telah menduduki jabatan struktural tertentu, maka yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebanyak 13 orang pegawai (54,2 %). Sedangkan yang mempunyai kinerja rendah adalah sebanyak 11 orang pegawai (45,8 %).

3.4 Variabel Pendidikan dan Latihan dan Variabel Kinerja Pegawai

Dari Variabel Pendidikan dan Latihan serta Variabel Kinerja Pegawai dapat ditentukan kriterianya, seperti yang terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.7 Kriteria Variabel Pendidikan dan Latihan serta Variabel Kinerja Pegawai

No. Responden	Kriteria Jawaban	
	Variabel X	Variabel Y
1	Diklat	Tinggi
2	Diklat	Tinggi
3	Belum Diklat	Tinggi
4	Belum Diklat	Tinggi
5	Belum Diklat	Rendah
6	Diklat	Tinggi
7	Diklat	Tinggi
8	Diklat	Rendah
9	Diklat	Tinggi
10	Diklat	Tinggi
11	Belum Diklat	Rendah
12	Belum Diklat	Rendah
13	Belum Diklat	Tinggi
14	Belum Diklat	Rendah
15	Belum Diklat	Tinggi
16	Belum Diklat	Rendah
17	Diklat	Tinggi
18	Belum Diklat	Rendah
19	Diklat	Tinggi
20	Belum Diklat	Rendah
21	Belum Diklat	Rendah
22	Belum Diklat	Rendah
23	Diklat	Tinggi
24	Diklat	Rendah

Sumber : Data Primer Diolah, 2000

Dan selanjutnya, untuk melengkapi data yang sudah ada, berikut ini akan penulis sajikan data mengenai target dan realisasi penerimaan PAD Kabupaten Jember selama lima tahun terakhir. Data ini penulis anggap perlu untuk disajikan, karena untuk melihat kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember secara keseluruhan, tidak hanya dilihat dari kuantitas dan kualitas pekerjaannya saja, tetapi juga dengan melihat besar kecilnya penerimaan PAD Kabupaten Jember. Karena bagaimanapun juga Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember adalah

merupakan instansi yang menangani masalah pendapatan di Kabupaten Jember. Oleh karena itu apabila target penerimaan PAD dapat tercapai, maka kinerjanya dikatakan baik apalagi kalau dapat terlampaui. Demikian pula sebaliknya, apabila terget penerimaan PAD tidak tercapai maka hal itu berarti kinerjanya buruk (hasil wawancara dengan salah satu Kasi pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember).

Dalam mengambil data mengenai target dan realisasi penerimaan PAD, maka penulis mengambil data selama lima tahun terakhir. Hal ini penulis maksudkan bahwa dalam waktu lima Tahun Anggaran akan terlihat tinggi rendahnya hasil yang dicapai. Waktu selama lima tahun menurut penulis adalah merupakan waktu yang ideal untuk melihat tinggi rendahnya suatu hasil yang dapat dicapai dari suatu organisasi.

Adapun data mengenai target dan realisasi penerimaan PAD tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Data Tentang Target dan Realisasi Penerimaan PAD Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1995/1996 sampai dengan Tahun Anggaran 1999/2000

	Tahun Anggaran 1995/1996			Tahun Anggaran 1996/1997		
	Target/Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%	Target/Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1 PADS	10.281.121.418,79	10.707.381.558,29	104,15	14.909.142.038,15	15.048.072.696,39	100,93
2 Pendapatan yang berasal dari pemberian pemerintah dan atau instansi yang lebih tinggi	6.686.851.428	7.269.843.335,61	108,72	6.868.888.350	8.674.411.065,02	126,29
Jumlah	16.967.972.846,79	17.977.224.894,40	105,95	21.778.030.388,15	23.722.483.761,41	108,93

		Tahun Anggaran 1997/1998			Tahun Anggaran 1998/1999		
		Target/Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%	Target/Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	PADS	14.201.096.581	14.009.556.049,90	98,65	15.983.918.159,81	20.141.358.584,37	126,01
2	Pendapatan yang berasal dari pemberian pemerintah dan atau instansi yang lebih tinggi	7.806.547.769	9.389.791.956,90	120,28	8.061.253.735	12.308.507.592,89	152,69
	Jumlah	22.007.644.350	23.399.348.006,80	106,32	24.045.171.894,81	32.449.866.177,26	134,95

Tahun Anggaran 1999/2000				
		Target/Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	PADS	24.378.547.204,72	25.611.912.063,76	105,06
2	Pendapatan yang berasal dari pemberian pemerintah dan atau instansi yang lebih tinggi	10.013.687.620,26	13.912.616.219,85	138,94
Jumlah		34.392.234.824,98	39.524.528.283,61	114,92

Sumber : Data Seksi Pembukuan dan Pelaporan, 2000

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang sudah penulis lakukan di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember (Suatu studi Komparatif dan Deskriptif tentang Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember)” ; maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji statistik Chi Square atau Kai Kuadrat (X^2), sebagaimana penulis uraikan dalam Bab IV, terbukti bahwa ada pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
2. Berdasarkan hasil penilaian yang telah diberikan oleh pejabat penilai (atasan langsung), maka secara komparatif terbukti bahwa tingkat Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang sudah mengikuti Pendidikan dan Latihan lebih tinggi bila dibandingkan dengan kinerja pegawai yang belum/tidak mengikuti Pendidikan dan Latihan.
3. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Kasie pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, maka dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah diukur dari pencapaian target penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Dimana, setelah melihat hasil dari target dan realisasi penerimaan PAD selama 5 tahun terakhir menunjukkan bahwa target selalu dapat tercapai bahkan terlampaui. Hal ini berarti tingkat Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember semakin meningkat menjadi lebih tinggi/ lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya.

5.2 Saran

Dengan melihat pada hasil-hasil penelitian yang diperoleh penulis, maka dapat diketahui bahwa program pendidikan dan latihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai; utamanya pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Oleh karena itu bagi pegawai yang belum mengikuti Diklat, akan tetapi sudah memenuhi persyaratan, maka alangkah baiknya segera diusulkan untuk mengikuti Diklat. Mengingat besarnya manfaat Diklat bagi seorang pegawai.

Sedangkan apabila dilihat dari besarnya pencapaian target penerimaan PAD Kabupaten Jember yang dari tahun ke tahun selalu meningkat, maka hal itu menunjukkan adanya keberhasilan kerja dari seorang pegawai. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan juga sekaligus meningkatkan keadaan tersebut, maka alangkah baiknya apabila bagi pegawai yang telah berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik tersebut, diberikan penghargaan (reward) sesuai hasil yang didapatkan. Hal itu akan dapat menunjukkan adanya kepedulian dari instansi yang bersangkutan, sehingga pegawai akan lebih terpacu lagi untuk meningkatkan kinerjanya pada tahun-tahun yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rajak Husain, 1995, *Sistem Pendidikan Nasional*, Solo: CV Aneka
- Aidjarang Wattiheluw, 1999, *Pengaruh Pendidikan dan Latihan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur (Studi pada Sekwilda Tk. II Malang)*, Thesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang
- , 1995, Keputusan Mendagri No. 72 Tahun 1995 Tentang *Diklat Jabatan Struktural di jajaran Depdagri*, Jakarta
- , 2000, *Kinerja Birokrasi Indonesia Terburuk*, dalam Jawa Pos edisi 20 Juni 2000, Surabaya
- , 1990, Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 1 Tahun 1990 Tentang *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember*
- , 1994, Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1994 Tentang *Pendidikan dan Latihan Jabatan PNS*, Jakarta: Depdagri
- , 1995, Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 1995 Tentang *Pendidikan dan Latihan Jabatan PNS*, Jakarta: Depdagri
- , 1999, Undang-Undang RI No. 43 Tahun 1999 Tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*, Jakarta: Depdagri
- A.S Moenir, 1995, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung
- Atwi Suparman, 1999, *Pemikiran Mengenai Reformasi Diklat Aparatur Negara Masa Depan*, dalam Miftah Thoha (Penyunting), *Administrasi Negara: Demokrasi dan Masyarakat Madani*, LAN, Jakarta: CV Riana
- A.W Widjaya, 1990, *Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar*, Jakarta: CV Rajawali

- Bambang Swasto, 1996, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- , 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- Ginandjar Kartasasmita, 1993, *Martabat dan Kualitas Manusia dalam Persaingan Global, Membangun Martabat Manusia*, dalam Sofian Effendi (Penyunting), Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Koentjaraningrat, 1991, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Alumni
- Malayu Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi Revisi)*, Jakarta: Bumi Aksara
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES
- Matutina, Domi C.dkk., 1993, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Marzuki, 1995, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: BPFE – UII
- Moekijat, 1991, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju
- Notoatmodjo dan Soekidjo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Osborn D dan T. Gaebler, 1995, *Mewirauahakan Birokrasi*, Terjemahan, Abdul Rosyid, Jakarta: PT Teruna Grafika
- Prijono Tjiptoherijanto, 1999, *Sumber Daya Manusia Aparatur Negara pada Era Krisis Ekonomi dan Reformasi*, dalam Miftah Thoha (Penyunting), *Administrasi Negara: Demokrasi dan Masyarakat Madani*, LAN, Jakarta: CV Riana
- Ranu Pandojo Heidjarachman dan Suad Husnan, 1997, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE

- Riyadi Suprpto, 1998, *Clean Government: Kinerja Birokrasi dan Pelayanan Publik Sebuah Telaah Kritis*, dalam Majalah Mahasiswa DIANS, Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- Sidney Siegel, 1997, *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: PT Gramedia
- Sondang P. Siagian, 1997, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 1994, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Suryabrata, S., 1997, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: CV Rajawali
- Sutrisno Hadi, 1987, *Metode Riset Jilid I*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi GM
- T. Hani Handoko, 1995, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Tulus, MA., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- Wilson dan Carol Heyel, 1987, *Hand Book of Modern Office Management and Administration*, Mc. Grawhill Inc
- Winaro Surachman, 1985, *Dasar dan Tehnik Research: Pengantar Metode Ilmiah*, Bandung: Tarsito

Lampiran 1

Persyaratan bagi pegawai yang akan mengikuti Diklat Jabatan Struktural di Jajaran Depdagri berdasar Bab IV Pasal 5 Kep. Mendagri No. 72 Tahun 1995

A. ADUM (Administrasi Umum)

1. PNS yang memiliki potensi dan dapat dikembangkan serta telah menunjukkan prestasi dalam melaksanakan tugasnya dan dinilai mampu untuk menduduki jabatan struktural eselon V / pejabat struktural eselon V yang belum mengikuti DIKLAT ADUM ataupun belum mengikuti DIKLAT SEPADA.
2. Pangkat / golongan serendah-rendahnya Pengatur (Gol. II/c)
3. Usia setinggi-tingginya 32 tahun dihitung pada tanggal pelaksanaan ujian seleksi
4. Pendidikan serendah-rendahnya SLTA
5. Sehat fisik dan mental yang dinyatakan oleh dokter penguji kesehatan
6. Lulus seleksi yang dilakukan oleh tim seleksi tingkat pusat / daerah

B. ADUMLA (Administrasi Umum Lanjutan)

1. PNS yang memiliki potensi dan dapat dikembangkan serta telah menunjukkan prestasi dalam melaksanakan tugasnya dan dinilai mampu untuk menduduki jabatan struktural eselon IV / pejabat struktural eselon IV yang belum mengikuti DIKLAT ADUMLA ataupun belum mengikuti DIKLAT SEPALA.
2. Pangkat / golongan serendah-rendahnya Penata Muda (Gol. III/a)
3. Usia setinggi-tingginya 35 tahun dihitung pada tanggal pelaksanaan ujian seleksi
4. Pendidikan serendah-rendahnya SLTA
5. Sehat fisik dan mental yang dinyatakan oleh dokter penguji kesehatan
6. Lulus seleksi yang dilakukan oleh tim seleksi tingkat pusat / daerah

C. SPAMA (Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama)

1. Pejabat struktural eselon IV atau yang setingkat, yang memiliki potensi dan dapat dikembangkan serta telah menunjukkan prestasi dalam melaksanakan tugasnya atau pejabat struktural eselon III atau yang setingkat, yang belum mengikuti DIKLAT SPAMA ataupun belum mengikuti DIKLAT SPADYA
2. Pangkat / golongan serendah-rendahnya Penata (Gol. III/c)
3. Usia setinggi-tingginya 42 tahun dihitung pada tanggal pelaksanaan ujian seleksi
4. Pendidikan serendah-rendahnya Sarmud / D-3
5. Sehat fisik dan mental yang dinyatakan oleh dokter penguji kesehatan
6. Lulus seleksi yang dilakukan oleh tim seleksi tingkat pusat / daerah
7. Lulus DIKLAT ADUMLA ataupun DIKLAT SEPALA

D. SPAMEN (Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Menengah)

1. Pejabat struktural eselon III atau yang setingkat, yang memiliki potensi dan dapat dikembangkan serta telah menunjukkan prestasi dalam melaksanakan tugasnya atau pejabat struktural eselon II atau yang setingkat, yang belum mengikuti DIKLAT SPAMEN ataupun belum mengikuti DIKLAT SESPA
2. Pangkat / golongan serendah-rendahnya Pembina (Gol. IV/a)
3. Usia setinggi-tingginya 48 tahun dihitung pada tanggal pelaksanaan ujian seleksi
4. Pendidikan serendah-rendahnya Sarjana / S 1
5. Sehat fisik dan mental yang dinyatakan oleh dokter penguji kesehatan
6. Lulus seleksi yang dilakukan oleh tim seleksi tingkat pusat / daerah
7. Lulus DIKLAT SPAMA ataupun DIKLAT SPADYA

E. SPATI (Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Tinggi)

1. Pejabat struktural eselon II atau yang setingkat, yang terpilih dan dinilai memiliki kemampuan untuk diangkat dalam jabatan struktural eselon I
2. Pangkat / golongan serendah-rendahnya Pembina Utama Muda (Gol. IV/c)
3. Usia setinggi-tingginya 52 tahun dihitung pada tanggal pelaksanaan ujian seleksi
4. Pendidikan serendah-rendahnya Sarjana / S 1
5. Sehat fisik dan mental yang dinyatakan oleh dokter penguji kesehatan
6. Lulus seleksi yang dilakukan oleh tim seleksi tingkat pusat
7. Lulus DIKLAT SPAMEN

Kepada
Yth. Bapak/ Ibu Pejabat Penilai
(Atasan Langsung)
Pegawai Dinas Pendapatan Daerah
Kabupaten Jember

Dengan Hormat,
Sebelumnya perkenankan saya untuk memperkenalkan diri :

Nama : Diyah Wasthiatul Laily
NIM : 95 – 1156
Program Studi : Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi
Fakultas : ISIP Universitas Jember
Alamat : Jl. Kelud H 14 Jember

Bersama ini, saya mohon bantuan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pertanyaan yang saya lampirkan ini. Kesediaan Bapak/ Ibu dalam mengisi daftar pertanyaan ini sangat besar artinya bagi saya dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi saya yang berjudul :

**“Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember”**

sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S-1) dalam meraih gelar sarjana.

Semua jawaban yang Bapak/ Ibu berikan bernilai sama, tidak ada yang dinilai benar atau salah. Dan Semua jawaban serta identitas Bapak/ Ibu akan saya jamin kerahasiaannya. Karena, data yang diperoleh semata-mata hanya digunakan sebagai bahan penulisan skripsi, tidak ada kaitannya/ pengaruhnya dengan pekerjaan Bpk/ Ibu.

Akhirnya atas kesediaan Bapak/ Ibu dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

(Diyah Wasthiatul Laily)

DAFTAR KUESIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

N A M A :

J A B A T A N :

B. DAFTAR PERTANYAAN

PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah Pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan pegawai Bapak/Ibu.

I. Variabel Pendidikan dan Latihan

1. Apakah Pegawai Bapak/ Ibu sudah mengikuti Diklat Jabatan Struktural seperti ADUM, ADUMLA, dst. ?
 1. a. Diklat
 2. a. Diklat
 3. Dan Seterusnya. (Sesuai dengan jumlah Pegawai Bawahan Bapak/ Ibu)
 - b. Belum Diklat
 - b. Belum Diklat

II. Variabel Kinerja Pegawai

2.1 Indikator Kuantitas Pekerjaan

1. Seberapa tinggi Pegawai Bapak/ Ibu dapat mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan ?
 1. a. Tinggi
 2. a. Tinggi
 3. Dan Seterusnya. (Sesuai dengan jumlah Pegawai Bawahan Bapak/ Ibu)
 - b. Rendah
 - b. Rendah

2. Seberapa tinggi Pegawai Bapak/ Ibu dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ?
 1. a. Tinggi b. Rendah
 2. a. Tinggi b. Rendah
 3. Dan Seterusnya. (Sesuai dengan jumlah Pegawai Bawahan Bapak/ Ibu)

2.2 Indikator Kualitas Pekerjaan

1. Seberapa tinggi Ketepatan Pegawai Bapak/ Ibu dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan aturan yang ada ?
 1. a. Tinggi b. Rendah
 2. a. Tinggi b. Rendah
 3. Dan Seterusnya. (Sesuai dengan jumlah Pegawai Bawahan Bapak/ Ibu)
2. Seberapa tinggi Kelengkapan dan Ketelitian Pegawai Bapak/ Ibu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya ?
 1. a. Tinggi b. Rendah
 2. a. Tinggi b. Rendah
 3. Dan Seterusnya. (Sesuai dengan jumlah Pegawai Bawahan Bapak/ Ibu)
3. Seberapa tinggi tingkat Kerapian Pegawai Bapak/ Ibu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya ?
 1. a. Tinggi b. Rendah
 2. a. Tinggi b. Rendah
 3. Dan Seterusnya. (Sesuai dengan jumlah Pegawai Bawahan Bapak/ Ibu)

Tabel C. Tabel Harga-harga Kritis Chi-Kuadrat^{*)}

Kemungkinan di bawah H_0 bahwa $\chi^2 \geq$ chi-kuadrat														
df	.99	.98	.95	.90	.80	.70	.50	.30	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	.00016	.00063	.0039	.016	.064	.15	.46	1.07	1.64	2.71	3.84	5.41	6.64	10.83
2	.02	.04	.10	.21	.45	.71	1.39	2.41	3.22	4.60	5.99	7.82	9.21	13.82
3	.12	.18	.35	.58	1.00	1.42	2.37	3.66	4.64	6.25	7.82	9.84	11.34	16.27
4	.30	.43	.71	1.06	1.65	2.20	3.36	4.88	5.99	7.78	9.49	11.67	13.28	18.46
5	.55	.75	1.14	1.61	2.34	3.00	4.35	6.06	7.29	9.24	11.07	13.39	15.09	20.52
6	.87	1.13	1.64	2.20	3.07	3.83	5.35	7.23	8.56	10.64	12.59	15.03	16.81	22.46
7	1.24	1.56	2.17	2.83	3.82	4.67	6.35	8.38	9.80	12.02	14.07	16.62	18.48	24.32
8	1.65	2.03	2.73	3.49	4.59	5.53	7.34	9.52	11.03	13.36	15.51	18.17	20.09	26.12
9	2.09	2.53	3.32	4.17	5.38	6.39	8.34	10.66	12.24	14.68	16.92	19.68	21.67	27.88
10	2.56	3.06	3.94	4.86	6.18	7.27	9.34	11.78	13.44	15.99	18.31	21.16	23.21	29.59
11	3.05	3.61	4.58	5.58	6.99	8.15	10.34	12.90	14.63	17.28	19.68	22.62	24.72	31.26
12	3.57	4.18	5.23	6.30	7.81	9.03	11.34	14.01	15.81	18.55	21.03	24.05	26.22	32.91
13	4.11	4.76	5.89	7.04	8.63	9.93	12.34	15.12	16.98	19.81	22.36	25.47	27.60	34.53
14	4.66	5.37	6.57	7.79	9.47	10.82	13.34	16.22	18.15	21.06	23.68	26.87	29.14	36.12
15	5.23	5.98	7.26	8.55	10.31	11.72	14.34	17.32	19.31	22.31	25.00	28.26	30.58	37.70
16	5.81	6.61	7.96	9.31	11.15	12.62	15.34	18.42	20.46	23.54	26.30	29.63	32.00	39.29
17	6.41	7.26	8.67	10.08	12.00	13.53	16.34	19.51	21.62	24.77	27.59	31.00	33.41	40.75
18	7.02	7.91	9.39	10.86	12.86	14.44	17.34	20.60	22.76	25.99	28.87	32.35	34.80	42.31
19	7.63	8.57	10.12	11.65	13.72	15.35	18.34	21.69	23.90	27.20	30.14	33.69	36.19	43.82
20	8.26	9.24	10.85	12.44	14.58	16.27	19.34	22.78	25.04	28.41	31.41	35.02	37.57	45.32
21	8.90	9.92	11.59	13.24	15.44	17.18	20.34	23.86	26.17	29.62	32.67	36.34	38.93	46.80
22	9.54	10.60	12.34	14.04	16.31	18.10	21.24	24.94	27.30	30.81	33.92	37.66	40.29	48.27
23	10.20	11.29	13.09	14.85	17.19	19.02	22.34	26.02	28.43	32.01	35.17	38.97	41.64	49.73
24	10.86	11.99	13.85	15.66	18.06	19.94	23.34	27.10	29.55	33.20	36.42	40.27	42.98	51.18
25	11.52	12.70	14.61	16.47	18.94	20.87	24.34	28.17	30.68	34.38	37.65	41.57	44.31	52.62
26	12.20	13.41	15.38	17.29	19.82	21.79	25.34	29.25	31.80	35.56	38.88	42.86	45.64	54.05
27	12.88	14.12	16.15	18.11	20.70	22.72	26.34	30.32	32.91	36.74	40.11	44.14	46.96	55.48
28	13.56	14.87	16.93	18.94	21.59	23.65	27.34	31.39	34.03	37.92	41.34	45.42	48.28	56.89
29	14.26	15.57	17.71	19.77	22.48	24.58	28.34	32.46	35.14	39.09	42.56	46.69	49.59	58.30
30	14.95	16.31	18.49	20.60	23.36	25.51	29.34	33.53	36.25	40.26	43.77	47.96	50.89	59.70

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



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEMAHASISWAAN
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Salamanan No. 37, Telp. (0301) 4257818, JEMBER GAYELI
E-mail : lembit@unjember.ac.id, lembit@unjab.ac.id

Nomor : 927 / 2013 / PL / 5 / 2000

Jember, 14 Desember 2000

Lampiran : -

Perihal : Permohonan ijin mengadakan Penelitian

Kepada : Yth. Sri. Kartasasmita
Pemda Kabupaten Tk. II Jember

J E M B E R .

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan ijin mengadakan penelitian untuk memperoleh data :

Nama / NIM / Jurusan : DIYAH WASTHIATUL DAILY / 99 1150 / Adm. Negara
 Desa / Mahasiswa : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Universitas Jember
 Alamat : Jl. Kelud H / 14 Jember
 Judul Penelitian : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja
 Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kab. Jember
 Di Daerah : Kantor DISPEND, Jember.
 Lama Penelitian : 3 (tiga) bulan

Untuk pelaksanaan penelitian tersebut di atas, mohon bantuan serta perkenan Bapak untuk memberikan ijin kepada ~~desa~~ / Mahasiswa tersebut dalam mengadakan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Terimakasih atas kerjasama dan bantuan Bapak kami ucapkan terimakasih

Ketua,



Kab. Jember, SU.
Telp. 531 970

Tembusan Kepada: Yth.

1. Sri. Dehan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. ~~Desa~~ / Mahasiswa ybs.

PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
KANTOR SOSIAL POLITIK
Jalan Kartini No 3 TELP.487732
JEMBER

Jember, 06 September 2000

Nomor : 072/188/330.36/2000.
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : SURVEY / RESEARCH

K e p a d a
Yth. Sdr. Kepala DISPENDA
Kabupaten Jember
di - J E M B E R

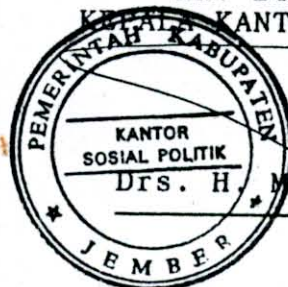
Menunjuk Surat Keterangan Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember, tanggal 05 September 2000, Nomor : 927/J25.3.1/PL.5/2000, Perihal permohonan ijin Survey / Research.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan Survey / Research dimaksud diminta kepada Saudara untuk memberikan bantuan berupa data/ keterangan yang diperlukan oleh :

N a m a : DIYAH WASTHIATUL LAILY / 95-1156 / ADM.NEGARA
Alamat : JL. KELUD H /14 JEMBER
Pekerjaan : MHS. FAK. SOSPOL UNIV. JEMBER
Keperluan : SURVEY / RESEARCH.
J u d u l : "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDAPATAN DAERAH KAB. JEMBER".
Waktu : 05 SEPTEMBER 2000 S/D 05 DESEMBER 2000.
Peserta : -

Demikian atas perhatian serta bantuannya kami ucapkan terima kasih.

An. BUPATI JEMBER
KANTOR SOSIAL POLITIK



TEMBUSAN : Kepada Yth.

1. Sdr. Kapolres Jember;
2. Sdr. Dan Dim 0824 Jember;
3. Sdr. Rektor Univ. Jember.



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS PENDAPATAN DAERAH

JALAN JEND. ACHMAD YANI NO. 4 TELP. 484935 JEMBER 68118

SURAT KETERANGAN

Nomor : 072/24/436.31/2000

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : DIYAH WASTHIATUL LAILY.

N I M : 95 - 1156

J u r u s a n : Adm. Negara Fisipol Universitas Jember.

A l a m a t : Jl. Kelud Blok H nomor 14 Jember.

benar-benar telah melaksanakan survey / Research tentang
Pengaruh Pendidikan dan Penelitian terhadap Kinerja Pegawai
Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sejak tanggal
5 September sampai dengan 5 Desember 2000.

Demikian untuk menjadikan maklum.



KEPALA DINAS PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN JEMBER



DIYANTO. SH

Penata Tingkat I
Nip. 510.091.467