



HUBUNGAN TINGKAT KOMPETENSI ADMINISTRATOR DENGAN EFEKTIVITAS PENCAPAIAN TARGET PENERIMAAN RETRIBUSI PARKIR DAN TERMINAL

Studi kasus di Bagian Tata Usaha dan Sub Dinas Teknik Sarana dan Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

SKRIPSI

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

Oleh :

Donny Ruslani

960910201114

Pembimbing I

Drs. RK. Widjadi, SU

Pembimbing II

Drs. Anwar, Msi

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

2001

Asal		Klass	S.
Terima	14 NOV 2001	336	Don Rca
No. Induk :	10237174	h.	h.
		e.i.	

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI DAN
DITERIMA GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT DALAM
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA 1 (S1)
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

Pada :

Hari/Tanggal : Rabu, 17 Oktober 2001
Jam : 08.00 – Selesai

PANITIA PENGUJI

KETUA



(Drs. A. Kholid Ashari, Msi)


SEKRETARIS



(Drs. B.K. Widjadi, SU)

ANGGOTA

Drs. H. Humaidi, SU



(.....)

(.....)

Drs. H. Soenarjo, DW

Mengetahui,

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

DEKAN



Drs. H. Moch Toerki

NIP 130 524 832

HALAMAN MOTTO

Akal dan Belajar seperti Raga dan Jiwa
Tanpa Raga, Jiwa hanyalah Udara Hampa
Tanpa Jiwa, Raga adalah Kerangka Tanpa Makna

Yang Penting Bagi Manusia
Bukan Hasil yang Ia Dapatkan
Tapi Apa yang Ia Inginkan

(Zahlil Gibran)

meskipun ilmu mengajarkan fakta-fakta,
namun tujuan tertinggi kehidupan dirumuskan
dari sebuah cita-cita dan dambaan
serta percaya pada diri sepenuhnya

(Albert Einstein)

KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah Nya, sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini dengan judul *Hubungan tingkat Kompetensi Administrator dengan Efektivitas pencapaian target penerimaan Retribusi Parkir dan Terminal (Studi Kasus di Bagian Tata Usaha dan Tehnik Sarana dan Prasarana) Dinas Perhubungan Kabupaten Jember*, sebagai salah satu persyaratan yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (SI) pada Program Studi Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa proses proses penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Drs. H. Moch. Toerki selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Drs. Mudhar Syarifudin, Msi selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi.
3. Drs. Budiyo, Msi selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Dra. Inti Wasiati, MM selaku dosen wali dan Dra Anastasia Murdyastuti selaku dosen wali pengganti.
5. Drs. RK Widjadi, SU selaku pembimbing I yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
6. Drs. Anwar, M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan segenap waktu memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen dan Segenap Civitas Akademika Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.
8. Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.
9. Kapala Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang telah mengijinkan penulis mendapatkan informasi tambahan yang dibutuhkan.

10. Mbak Iva dan Mas Kayadi selaku pendamping dalam penelitian serta segenap Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.
11. Budi dan Azis serta Sahabat-sahabat Pergerakan di Halmahera II no 1.
12. Teman-teman AN 96, sukses untuk semuanya.
13. Barudak Paguyuban Mitra Sunda atas jalinan persaudaraan yang tercipta.
14. Teman-teman di Halmahera II No 8 yang telah menemani sejenak waktuku dalam canda dan tawa.
15. Teman-teman Kost di bangka IV No 25 atas kebersamaan dan keceriaan dalam mengisi hari-hari sepi, Mas Entos dan Mbak Wie atas kesabarannya menghadapi kami.
16. Henny, Neti, Indah dan Yaya serta Party Novita Kusningtyas atas saat-saat yang menyenangkan
17. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya penulisan Skripsi ini dan semua yang telah hadir dan memberi arti.

Semoga karya tulis ini dapat berguna dan memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Akhirnya semoga Allah SWT membalas budi baik Bapak, Ibu dan saudara sekalian.

Jember, Oktober 2001

Penulis

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Allhamdulillah ku persembahkan karya sederhana ini

kepada :

*Ayahanda yang telah bekerja keras dan memberikan pengorbanan demi
tercapainya cita-cita ananda*

*Ibunda yang dengan penuh kesabaran menghadapi ananda dan tiada hentinya
memberikan doa*

*Keluarga besar di Bogor Wa Aat, Wa Atit, Bi Yani dan Wa Waang
atas segala dukungan dan bantuannya*

*Adikku Nia walau belum banyak yang kita beri tapi setidaknya kita telah
memberikan sedikit senyuman kebanggaan atas hasil kerja keras Orang Tua kita
selama ini*

*Sepupu-sepupu kecilku Hardi, Rani, Indri dan si kecil Dewi
atas keceriaan yang kalian hadirkan*

*Sitie "Bunny" makasih untuk hadirmu disisiku
dan untuk selalu menanti ku kembali*

*kebaikanmu membawaku menyelami arti cinta yang sesungguhnya
walau jalan masih panjang, kuharap jangan pernah berhenti melangkahi*

Almamaterku

DAFTAR TABEL

Tabel 1 a	Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1995-1996 sampai Tahun Anggaran 1997-1998	7
Tabel 1 b	Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1998-1999 sampai Tahun Anggaran 2000.....	8
Tabel 2	Target dan Realisasi Penerimaan Retribusi Daerah Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1995-1996 sampai Tahun Anggaran 2000	12
Tabel 3	Prosentase Penerimaan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Jember.....	13
Tabel 4	Target dan Relisasi Penerimaan Pemungutan Retribusi Terminal Di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1995-1996 sampai Tahun Anggaran 2001.....	16
Tabel 5	Target dan Relisasi Penerimaan Pemungutan Retribusi Parkir Di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1995-1996 sampai Tahun Anggaran 2000.....	17
Tabel 6	Prosentase Penerimaan Retribusi Parkir dan Terminal Terhadap Retribusi Daerah Di Kabupaten Jember	18
Tabel 7	Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal Di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember	59
Tabel 8	Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan Non Formal Di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember	60
Tabel 9	Data Pegawai Berdasarkan Jumlah Pegawai di Tiap Unit Kerja	61
Tabel 10	Data Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	62
Tabel 11	Data skor jawaban responden terhadap indikator Tingkat Pendidikan	66
Tabel 12	Frekuensi kategori jawaban responden terhadap indikator Tingkat Pendidikan	67
Tabel 13	Data skor jawaban responden terhadap indikator	

Tingkat Pengalaman Kerja	68
Tabel 14 Frekuensi kategori jawaban responden terhadap indikator Tingkat Pengalaman Kerja	68
Tabel 15 Data skor jawaban responden terhadap indikator Kemampuan Dalam Memimpin	70
Tabel 16 Frekuensi kategori jawaban responden terhadap indikator Kemampuan Dalam Memimpin	70
Tabel 17 Data skor jawaban responden terhadap indikator Produktivitas.....	72
Tabel 18 Frekuensi kategori jawaban responden terhadap Indikator Produktivitas	72
Tabel 19 Data skor jawaban responden terhadap indikator Tidak Adanya Ketegangan Dalam Organisasi.....	73
Tabel 20 Frekuensi kategori jawaban responden terhadap Tidak adanya ketegangan dalam organisasi.....	74
Tabel 21 Data Skor Masing-Masing Variabel	78
Tabel 22 Ranking Variabel X dan Y	78
Tabel 23 Prosentase jawaban responden terhadap tingkat Kompetensi Administrator di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember	82
Tabel 24 Prosentase Jawaban Responden terhadap Efektivitas Pencapaian Target Penerimaan Retribusi Parkir dan Terminal	83
Tabel 25 Analisa Variabel X dan Y.....	83

DAFTAR GAMBAR

Bagan Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Jember 63



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTO	iii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	22
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	22
1.3.1 Tujuan Penelitian	22
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	23
1.4 Kerangka Teori.....	24
1.5 Konsepsi Dasar	25
1.5.1 Konsep Kompetensi (X)	27
1.5.1.1 Tingkat Pendidikan (X1)	29
1.5.1.2 Pengalaman kerja (X2)	30
1.5.1.3 Kemampuan Dalam Memimpin (X3).....	31
1.5.2 Konsep Efektifitas (Y).....	32
1.5.2.1 Produktivitas Organisasi (Y1)	34
1.5.2.2 Tidak Adanya Ketegangan Dalam Organisasi (Y2).....	35
1.6 Hipotesis.....	36
1.7 Definisi Operasional.....	37
1.7.1 Tingkat Kompetensi administrator	38
1.7.1.1 Tingkat Pendidikan (X1)	38
1.7.1.2 pengalaman kerja (X2)	39
1.7.1.3 Kemampuan dalam memimpin organisasi (X3).....	40
1.7.2 Efektivitas Pencapaian Target Penerimaan Retibusi parkir DanTerminal	40
1.7.2.1 Produktivitas Organisasi (Y1)	40
1.7.2.2 Tidak adanya ketegangan dalam organisasi (Y2)	41
1.8 Metode Penelitian.....	41
1.8.1 Penentuan Populasi	42
1.8.2 Tehnik Penentuan Sampel.....	42
1.8.3 Tehnik Pengumpulan Data.....	42

1.8.4 Tehnik Observasi	43
1.8.5 Tehnik Wawancara	43
1.8.6 Tehnik Kuisisioner.....	44
1.8.7 Tehnik Dokumentasi.....	44
1.8.8 Metode Analisis Data.....	44
1.8.8.1 Korelasi Rank Sperman	45
1.8.8.2 Analisa Deskriptif.....	48
II. DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN	49
2.1 Pengantar	49
2.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi.....	49
2.3 Susunan Organisasi	50
2.4 Tata Kerja.....	59
III. PENYAJIAN DATA-DATA	64
3.1 Pengantar	64
3.2 Variabel Bebas (X) Tingkat kompetensi administrator di dinas perhubungan kabupaten jember	65
3.2.1 Tingkat Pendidikan (X1).....	65
3.2.2 Tingkat Pendidikan (X2).....	67
3.2.3 Kemampuan Dalam Memimpin (X3).....	69
3.3 Variabel Terikat (Y) Efektivitas Pemungutan Retribusi Daerah	71
3.3.1 Produktivitas (Y1).....	71
3.3.2 Tidak adanya ketegangan dalam organisasi (Y2).....	73
IV. ANALISIS DAN INTEPRETASI DATA.....	75
4.1 Pengantar.....	75
4.2 Menganalisa dan Menginterpretasikan Data Mengenai Tingkat Kompetensi Administrator Dengan Efektivitas Pencapaian Target Penerimaan Retibusi Parkir Dan Terminal	76
4.2.1 Memberikan ranking observasi Dalam Variabel X dan Variabel Y Menentukan Harga d_i dan d_i^2 Untuk Setiap Subjek	77
4.2.2 Menetapkan α	79
4.2.3 Memasukkan Data Ke Dalam Rumus Koefiesien Korelasi Rank Spearman.....	79
4.3 Intepretasi Data dengan Analisis Deskriptif.....	81
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

I. PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Globalisasi mendorong terciptanya tata hubungan masyarakat baru, struktur dan sistem ekonomi baru, bahkan persepsi budaya baru dalam kehidupan masyarakat yang tidak mungkin diimbangi atau dihentikan secara efektif oleh Lembaga Pemerintahan manapun juga. Disamping itu memasuki abad ke-21 muncul *etika baru* yang bersifat Universal tentang demokrasi, penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia dan perhatian pada Kelestarian Lingkungan yang menjadi acuan semua Pemerintahan dan Bangsa di Dunia, dan cenderung digunakan sebagai prasyarat legitimasi sebuah negara untuk memperoleh akses pasar dan bantuan luar negeri (Hardijanto,2000)

Pada tingkat Nasional, disatu sisi sebagai warga dunia, Indonesia tidak dapat menghindar dari perubahan yang bersifat global tersebut. Tuntutan tentang Penegakan Demokrasi, Hak Asasi Manusia serta Pelestarian Lingkungan menjadi sangat kuat. Hal tersebut menuntut kebijakan publik yang mampu mendorong masyarakat untuk mempertahankan eksistensi, pertumbuhan dan perkembangan sistem kehidupan Nasional serta kelangsungan hidup Bangsa dan Negara yang kesemuanya dapat di wujudkan melalui sistem pemerintahan yang baik (*good governance*). Pola-pola penyelenggaraan pemerintahan yang cenderung *sentralistik* dan kurang peka terhadap perkembangan Sosial, Politik dan Ekonomi harus ditinggalkan dan diarahkan seiring dengan tuntutan masyarakat.

Tuntutan akan penerapan otonomi yang lebih mencerminkan nilai-nilai fundamental demokrasi adalah hal yang logis dan mendesak untuk dilaksanakan sebagai antisipasi dalam menyikapi globalisasi maupun mengatasi trauma Daerah atas penyelenggaraan Pemerintahan yang *sentralistik* Meskipun secara legal formal Indonesia salalu menerapkan prinsip otonomi dan desentralisasi di dalam hubungan antara Pemerintah Pusat dan Daerah sebagaimana yang digariskan atau diamanatkan oleh pasal 18 UUD 1945 beserta segenap Undang-Undang pelaksanaannya, seperti Undang-Undang No.1/1945, Undang-Undang No.22/1948, Undang-Undang No.1/1957, Undang-Undang No.18/1965, dan Undang-Undang No.5/1974, akan tetapi didalam pelaksanaannya kecenderungan menuju ke *sentralisasi* seringkali lebih mendominasi

hubungan antara Pemerintah Pusat dengan Daerah (Tjokrowinoto, 2000). Otonomi sebagai suatu hak untuk mengurus Rumah Tangga Daerah atas inisiatif sendiri (*Local Self Government*) dapat dikatakan belum pernah ada yang ada hanyalah otonomi semu (*Pseudo Otonomi*) dimana perangkat-perangkat desentralisasi seperti Kepala Daerah, DPRD dan Dinas-Dinas Daerah di institusionalisasikan namun fungsinya didesain untuk kepentingan Pusat dibandingkan bagi Daerah. Perangkat-perangkat tersebut bekerja atas dasar instruksi dan juklak dari atas dan bukan atas inisiatif sendiri. (Ratnawati)

Tumbangnya pemerintahan Orde Baru dan kelahiran Orde Reformasi membuka peluang kearah pencapaian tuntutan tersebut, yang kemudian diwujudkan dengan dibentuknya dua paket Undang-Undang yang diberlakukan yakni Undang-Undang No 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang No 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah.

Dari segi kisi-kisi legal formal, kelahiran Undang-Undang No 22 tahun 1999 menggantikan Undang-Undang No 5 tahun 1974 mempunyai nilai yang amat *strategis* karena adanya perbedaan yang mendasar diantara keduanya, mulai dari tataran *meta juridis* sampai kepada tataran struktural dan fungsional sebagai pengejawantahan dari tataran *meta juridis* tadi. Dari sisi *meta juridis* dapat kita simak bahwa *rationale* dari dilaksanakannya azas-azas otonomi dan desentralisasi dalam Undang-Undang No 5 tahun 1974 adalah untuk melancarkan pembangunan yang tersebar diseluruh pelosok negara, untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan di Daerah terutama dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat dan untuk membina kestabilan politik serta kesatuan bangsa.

Landasan *meta juridis* Undang-Undang No 22 tahun 1999 yang menegaskan bahwa penerapan asas otonomi dan desentralisasi adalah untuk mewujudkan prinsip-prinsip demokrasi peran serta masyarakat pemerataan dan keadilan. (Tjokrowinoto, 2000).

Sebagaimana apa yang tertuang dalam pasal 2 Tap MPR No XV Tahun 1999 berikut ini :

Penyelenggaraan otonomi daerah dilaksanakan dengan prinsip-prinsip demokrasi dan memperhatikan keanekaragaman daerah.

Perbedaan nilai-nilai Meta Juridis yang melandasi kedua Undang-Undang tersebut dapat mempunyai implikasi yang jauh terhadap penataan struktur kelembagaan serta penentuan fungsi-fungsinya di ruang lingkup Pemerintahan Daerah.

Kendatipun dalam sejarah Pemerintahan di berbagai Negara isu otonomi selalu mengundang perbedaan pendapat, dan dalam banyak kasus hak otonomi suatu Daerah hanya diperoleh dari Pemerintah Pusat setelah terjadi konflik, otonomi juga diakui sebagai suatu prinsip yang diperlukan demi efisiensi Pemerintahan (Smith B.C, 1985). Otonomi biasanya terwujud melalui pengalokasian dan pendistribusian serta pendelegasian wewenang dan tanggung jawab. Hasil yang diharapkan dari otonomi adalah pemberian pelayanan publik yang lebih memuaskan, pengakomodasian partisipasi masyarakat, pengurangan beban Pemerintah Pusat, penumbuhan kemandirian dan kedewasaan Daerah serta penyusunan program yang lebih sesuai dengan kebutuhan Daerah (Wilson JQ 1989, dalam Ryas Rasyid).

Pembahasan esensi otonomi dan desentralisasi sebagai penjabaran dari nilai-nilai demokrasi harus selalu mencakup kepada dua aspek, yakni ; *teknis administratif dan aspek politis*. Pada tataran *teknis administratif*, Pemerintahan Daerah adalah alat dalam melancarkan program pembangunan dan tugas-tugas Pemerintahan terutama fungsi pelayanan masyarakat. Pada *tataran politis substansial*, Pemerintahan Daerah adalah suatu kesatuan politik yang otonom dan yang selalu membuka bahkan mendorong partisipasi rakyatnya dalam proses pembangunan daerahnya (sebagai subjek pembangunan) juga mendorong rakyatnya agar mampu mengekspresikan hak, wewenang dan tanggung jawab politiknya (sebagai subjek politik).

Dengan lebih memanifestasikan konotasi politis yang terkait dengan kewenangan untuk mengambil keputusan yang menyangkut daerahnya maka Implementasi otonomi akan memberikan penekanan yang lebih nyata pada pemberian wewenang dan keleluasaan pada Daerah untuk lebih berperan aktif bagi pembangunan di daerahnya dengan diselenggarakannya desentralisasi serta perimbangan pembagian keuangan pusat dan daerah yang lebih proporsional. Hal itu sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah Bab I kondisi umum :

Negara RI adalah negara kesatuan menganut asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah

Selanjutnya dalam Undang-Undang No 25 tahun 1999 tentang Peimbangan Keuangan Pusat dan Daerah Bab I Ketentuan Umum Pasal 1:

Perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah adalah suatu sistem pembiayaan pemerintahan dalam kerangka negara kesatuan yang mencakup pembagian keuangan antara pemerintah pusat dan daerah serta pemerataan antar daerah secara proporsional, demokratis, adil dan transparan dengan memperhatikan potensi, kondisi dan kebutuhan daerah. Sejalan dengan kewajiban dan pembagian kewenangan tersebut, termasuk pengelolaan dan pengawasan keuangannya.

Tantangan yang dihadapi Daerah Otonom pada umumnya dan Daerah Kabupaten dan Kota pada khususnya adalah bagaimana menjadikan tantangan untuk melaksanakan otonomi dan desentralisasi ini sebagai peluang untuk secara mandiri mengatur rumah tangganya sendiri dengan memanfaatkan secara optimal sumber-sumber pembangunan yang menjadi kewenangannya. Asas kemandirian dalam pengelolaan Pemerintahan Daerah akan menggantikan sistem komando atau pembangunan yang dipimpin oleh Pusat (*stated lead development*) yang selama ini diterapkan.

Dalam hubungan ini pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan Profesionalismenya menjadi Aparat yang mempunyai Visi dan Ethos Entrepreneurial, mengingat, *Pertama*; nantinya daerah akan memiliki kewenangan di berbagai bidang yang lebih besar dari sebelumnya maka diperlukan penguasaan terhadap *methodologi Analisis Situasi, Decition Making Model, Operation Reseach* dan sebagainya, sebagaimana yang menjadi ciri *entrepreneurial birokrasi*. *Kedua*; terbatasnya Sumber Daya Alam yang ada dan tidak semua Daerah memiliki Sumber Daya yang berlimpah, memacu daerah untuk menitik beratkan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia untuk dapat memaksimalkan dan merangsang kreativitas pengelolaan potensi yang tersedia.

Hal ini sejalan dengan arah kebijakan pembangunan nasional yang teruang dalam Tap MPR NO IV / MPR / 1999, sebagai berikut :

Pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia yang dilakukan secara berkelanjutan berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Dalam pelaksanaannya mengacu kepada kepribadian bangsa yang berdaulat mandiri berkeadilan sejahtera maju dan kukuh kekuatan moral dan etikanya.

Oleh karena itu Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota harus mengalami metamorfosa dari sekedar aparat *Beamtenstaat* menjadi *Entrepreneurial Bureaucracy*. Ciri-ciri *Entrepreneurial Bureaucracy* tadi sebagaimana diidentifikasi oleh para pakar antara lain adalah sebagai berikut :

- Kejelian dalam melihat peluang untuk mendapatkan keuntungan (IM Kirzner, 1973 dalam Moeljarto Tjokrowinoto)
- Selalu mencari perubahan, merespon pada perubahan dan mengeksploitasinya sebagai peluang (Peter F Drucker, 1985 dalam Ibid)
- Kemampuan untuk mendefinisikan resiko dan berusaha untuk meminimumkannya (David Osborne dan Ted Gabler 1992 dalam Ibid)
- Kemampuan untuk mengalihkan sumber dari kegiatan yang berproduktivitas rendah ke kegiatan yang berproduktivitas tinggi (YB Say dalam Ibid)

Ini berarti Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah haruslah mengembangkan Profesionalismenya sebagai *client driven bureaucracy* yang menempatkan dirinya sebagai pelayan atau abdi masyarakat. Mengingat kebijakan otonomi pada daerah tingkat II memiliki implikasi yang luas terhadap birokrasi pemerintahan. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar karena otonomi yang digelar adalah otonomi birokrasi. (Ryaas Rasyid dan Djohermansyah Djohan)

Untuk mendukung penerapan prinsip Profesionalisme tersebut, maka perlu diusahakan :

1. Sumber daya manusia yang memiliki profesionalitas dan kapabilitas yang memadai, netral serta didukung dengan etika dan moral sesuai dengan budaya bangsa Indonesia
2. Memiliki kemampuan kompetensi dan kode etik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku
3. Menerapkan prinsip merit system di lingkungan birokrasi
4. Memodernisasi administrasi negara dengan mengaplikasikan teknologi telekomunikasi dan informatika yang tepat guna (Hardijanto, 2000).

Dalam hubungan ini aparat pemerintah daerah memerlukan peningkatan kemampuan Birokrasi sebagaimana dicitrakan oleh Hegel (*Hegelian bureaucracy*)

dimana aparat pemerintah daerah merupakan mediator yang mengartikulasikan aspirasi kelompok kepentingan dalam masyarakat sipil dan mengkonversikannya menjadi kepentingan umum yang menjadi fokus kepentingan Pemerintah Daerah maupun Pusat.

Optimalisasi sumber-sumber pembangunan haruslah mendapat perhatian. Interpretasi dari pasal-pasal dalam Bab VIII tentang Perimbangan Keuangan Daerah haruslah dilakukan secara kreatif dan imajinatif, karena transformasi struktural dalam bidang ekonomi yang terjadi dengan pesat selama ini, pada hakekatnya telah memperluas basis perpajakan (*Tax Base*) dan sumber pendapatan lain. Diversifikasi dan diferensiasi ekonomi yang terjadi selama ini harus dicermati dalam menggali sumber pendapatan baru.

Sesuai dengan semangat Undang-Undang No 22 Tahun 1999 dan Undang-Undang No 25 Tahun 1999, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bersumber dari Pendapatan Asli Daerah dan Penerimaan dari Dana Perimbangan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Pendapatan Asli Daerah, yang antara lain berupa Pajak Daerah dan Retribusi Daerah diharapkan menjadi salah satu sumber pembiayaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah, untuk meningkatkan dan pemeratakan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian Daerah mampu melaksanakan otonomi, yaitu mampu mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri.

Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No 34 tahun 2000 huruf c bagian pertimbangan :

Bahwa Pajak Daerah dan Retribusi Daerah merupakan salah satu sumber Pendapatan Daerah yang penting guna membiayai penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Pembangunan Daerah untuk memantapkan Otonomi Daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab.

Sektor-sektor penerimaan daerah menurut Undang-Undang No 25 Tahun 1999 adalah sebagai berikut :

Pasal 3 Sumber-sumber penerimaan daerah dalam pelaksanaan desentralisasi adalah:

1. Pendapatan Asli Daerah
2. Dana Perimbangan
3. Pinjaman Daerah
4. Lain-lain Penerimaan yang sah

Kemudian dalam pasal 4 ;

Sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah dimaksud dalam pasal 3 huruf a terdiri dari:

- a. Hasil Pajak Daerah
- b. Hasil Retribusi Daerah
- c. Hasil Perusahaan Milik Daerah dan hasil pengelolaan kekayaan daerah lainnya yang dipisahkan
- d. Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah.

Berkenaan dengan Pendapatan Asli Daerah tabel berikut akan menguraikan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Jember dengan pos-pos penerimaan yang merupakan sumber-sumber Pendapatan sebagai berikut:

**Tabel 1 a : Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Jember
Tahun Anggaran 1995-1996 sampai Tahun Anggaran 1997-1998**

POS	Uraian	Tahun Anggaran		
		1995-1996	1996-1997	1997-1998
1.	Pendapatan Asli Daerah	17.977.054.394	23.722.483.761	23.407.096.715
1.2	Pendapatan Asli Daerah Sendiri	10.707.220.058	15.048.072.696	14.017.304.758
1.2.1	Pajak Daerah	2.858.947.402	3.459.198.970	3.600.843.506
1.2.2	Retribusi Daerah	5.784.151.869	6.124.769.215	6.967.387.104
1.2.3	Bagian Laba BUMD	1.030.600.000	4.237.476.038	1.669.413.231
1.2.4	Penerimaan Dinas-	757.122.558	881.836.295	1.030.162.393
1.2.5	dinas	276.398.229	344.792.177	749.498.523
1.3	Penerimaan Lain-lain			
	Bagian Bagi Hasil	7.269.834.335	8.674.411.065	9.389.791.956
1.3.1	Pajak/Bukan Pajak	6.977.777.335	8.324.184.460	9.048.176.785
1.3.2	Bagian Hasil Pajak			
	Bagian Hasil Bukan Pajak	292.056.537	350.226.604	341.615.171

Sumber data sekunder: Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Tabel 1 b: Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Jember

Tahun Anggaran 1998-1999 sampai Tahun Anggaran 2000

POS	Uraian	Tahun Anggaran		
		1998-1999	1999-2000	2000
1.	Pendapatan asli daerah	32.000.449.866	39.524.528.283	32.456.805.236
1.2	Pendapatan Asli Daerah Sendiri	20.141.358.584	25.611.912.063	16.478.604.507
1.2.1	Pajak Daerah	3.699.583.274	5.408.901.874	5.015.313.691
1.2.2	Retribusi Daerah	9.747.855.613	11.239.034.076	9.195.041.100
1.2.3	Bagian Laba BUMD	2.319.427.650	8.177.514.894	2.262.633.167
1.2.5	Penerimaan Lain-lain	1.096.381.908	786.461.218	1.005.611.548
1.3	Bagian Bagi Hasil Pajak/Bukan Pajak	12.308.507.592	13.912.616.219	15.979.200.729
1.3.1	Bagian Hasil Pajak	11.987.564.073	13.849.591.666	15.837.475.928
1.3.2	Bagian Hasil Bukan Pajak	320.943.519	63.024.553	140.724.800

2001

Sumber data sekunder: Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa penerimaan retribusi daerah dari Tahun Anggaran 1995-1996 sampai Tahun Anggaran 2000 menyumbangkan pemasukan rata-rata sebesar 29,63% terhadap pos Pendapatan Asli Daerah dan mengalami pertumbuhan rata-rata sebesar 18,70% pertahun. Hal ini menunjukkan bahwa retribusi daerah merupakan sumber pendapatan daerah yang potensial untuk dikembangkan maka pengelolaannya perlu mendapatkan perhatian dan perlu dioptimalkan.

Untuk daerah kabupaten dan Kota retribusi merupakan sumber pendapatan daerah yang sangat penting hasil pungutan hampir mencapai setengah dari pendapatan daerah. Penerimaan dari berbagai retribusi dua kali lipat lebih penting dari penerimaan hasil pajak. Pendapatan dari pungutan naik 22% per tahun antara tahun 1979/1980 dan 1983/1984 jauh di atas tingkat inflasi. Penerimaan dari dinas-dinas mencakup berbagai jenis pungutan untuk layanan tertentu sampai sewa gedung dan peralatan. Kenaikan penerimaan yang cukup besar dari sumber ini mungkin karena ada perubahan dalam cara menggunakan jenis penerimaan di berbagai daerah (Nick devas 1989:91-92).

Seperti yang dikemukakan diatas Retribusi Daerah adalah salah satu sektor Penerimaan Asli Daerah yang kewenangan pemungutannya diserahkan kepada daerah. Definisi retribusi itu sendiri menurut Soedargo adalah *suatu pungutan sebagai pembayaran untuk jasa yang oleh negara secara langsung diberikan kepada yang berkepentingan. Jadi pelaksanaan penarikan retribusi bukanlah suatu tindakan ekonomis untuk mencari laba akan tetapi hanyalah sebagai balas jasa atas fasilitas yang diberikan pemerintah daerah kepada publik. Dan juga mengandung pengertian bahwa pembayarannya dapat dilakukan berulang kali anggota masyarakat mempergunakan atau menikmati jasa yang diberikan pemerintah daerah.*

Pengertian retribusi dalam Undang-Undang No 34 tahun 2000 sebagai berikut:

Retribusi daerah, yang selanjutnya disebut retribusi adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh pemerintah daerah untuk kepentingan orang pribadi atau badan.

Dasar pemungutan Retribusi tertuang dalam Undang-Undang No 34 tahun 2000 Pasal 18 sebagai berikut:

- (1) Objek Retribusi terdiri dari;
 - a. Jasa Umum
 - b. Jasa Usaha
 - c. Perizinan Tertentu
- (2) Retribusi dibagi atas tiga golongan;
 - a. Retribusi Jasa Umum
 - b. Retribusi Jasa Usaha
 - c. Retribusi Perizinan Tertentu;
- (3) Jenis-jenis Retribusi Jasa Umum, Retribusi Jasa Usaha, Retribusi Perizinan Tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah berdasarkan kriteria sebagai berikut :
 - a. Retribusi Jasa Umum;
 1. Retribusi Jasa Umum bersifat bukan Pajak dan bersifat bukan Retribusi Jasa Usaha atau Retribusi Perizinan tertentu
 2. Jasa yang bersangkutan merupakan kewenangan Daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi
 3. Jasa tersebut memberi manfaat khusus bagi orang pribadi atau badan yang diharuskan membayar Retribusi, disamping untuk melayani kepentingan dan kemanfaatan umum
 4. Jasa tersebut layak untuk dikenakan Retribusi
 5. Retribusi tidak bertentangan dengan kebijakan Nasional mengenai penyelenggaraannya
 6. **Retribusi dapat di pungut secara efektif dan efisien serta merupakan Sumber Pendapatan Daerah yang potensial**

7. Pemungutan Retribusi memungkinkan penyediaan jasa tersebut dengan tingkat dan/atau kualitas pelayanan yang lebih baik
- b. Retribusi Jasa Usaha;
 1. Retribusi Jasa Usaha bersifat bukan pajak dan bersifat bukan retribusi jasa umum dan Retribusi Perizinan Tertentu
 2. Jasa yang bersangkutan adalah jasa yang bersifat komersial yang seyogianya disediakan oleh sektor swasta tetapi belum memadai atau terdapatnya harta yang dimiliki/dikuasai daerah yang belum dimanfaatkan secara penuh oleh pemerintah daerah
- c. Retribusi Perizinan Tertentu;
 1. Perizinan tersebut termasuk kewenangan Pemerintahan yang diserahkan kepada daerah dalam rangka desentralisasi
 2. Perizinan tersebut benar-benar dipergunakan untuk kepentingan umum
 3. Biaya yang menjadi beban Daerah dalam penyelenggaraan izin tersebut dan biaya untuk menanggulangi dampak negatif dari pemberian izin tersebut cukup besar sehingga layak dibiayai dari Retribusi Perizinan
- (4). Dengan peraturan Daerah dapat ditetapkan jenis Retribusi selain yang ditetapkan dalam ayat (3) sesuai dengan kewenangan otonominya

Selanjutnya dalam pasal 21 Undang-Undang No 34 tahun 2000 disebutkan:

Prinsip dan sasaran dalam penetapan tarif ditentukan sebagai berikut;

- a. untuk Retribusi Jasa Umum berdasarkan kebijakan daerah dengan mempertimbangkan biaya penyediaan jasa yang bersangkutan, kemampuan masyarakat, dan aspek keadilan.
- b. untuk Retribusi Jasa Usaha, berdasarkan pada tujuan untuk memperoleh keuntungan yang layak.
- c. untuk Retribusi Perizinan Tertentu berdasarkan pada tujuan untuk menutup sebagian atau seluruh biaya penyelenggaraan pemberian izin yang bersangkutan.

Pasal 24:

- (1) Retribusi ditetapkan dengan Peraturan Daerah

Besarnya retribusi yang harus di bayar oleh orang pribadi atau badan yang menggunakan jasa yang bersangkutan dihitung dari hasil perkalian antara tingkat penggunaan jasa dan tarif retribusi. Tarif retribusi adalah nilai rupiah atau prosentase tertentu yang ditetapkan untuk menghitung besarnya retribusi yang terutang, besarnya tarif dapat dinyatakan dengan rupiah per unit tingkat penggunaan jasa.

Tarif retribusi dapat ditentukan seragam atau dapat diadakan pembedaan mengenai golongan tarif sesuai dengan prinsip dan sasaran tarif tertentu. misalnya pembedaan retribusi tempat rekreasi antara anak dan dewasa, retribusi parkir antara sepeda motor dan mobil, retribusi pasar antara los dan kios, retribusi sampah antara rumah tangga dan industri.

Tingkat penggunaan jasa dapat dinyatakan sebagai kuantitas penggunaan jasa sebagai dasar alokasi beban biaya yang dipikul daerah untuk penyelenggaraan jasa yang bersangkutan, misalnya berapa kali masuk tempat rekreasi, berapa kali parkir kendaraan, luas pemakaian kios atau los pasar. Dalam penetapan tarif baik Retribusi Jasa Umum, Retribusi Jasa Usaha maupun Retribusi Jasa Perijinan harus tetap memperhatikan aspek keadilan dan kemampuan masyarakat di samping aspek efisiensi dan biaya yang diperlukan untuk menyediakan jasa yang bersangkutan.

Memperhatikan aspek keadilan dalam pemungutan retribusi maksudnya, baik adil dalam hal perundang-undangan maupun adil dalam pelaksanaannya. Keadilan dalam pelaksanaannya antara lain diwujudkan dengan adanya hak bagi wajib retribusi untuk mengajukan keberatan, penundaan pembayaran dan mengajukan banding kepada lembaga peradilan yang ada.

Berikut beberapa teori untuk memberikan dasar dalam menyatakan keadilan menurut pendapat Munawir (1999) :

A. Teori Kepentingan

Menekankan pada pembagian beban pemungutan pada penduduk seluruhnya harus didasarkan oleh kepentingan orang masing-masing dalam tugas atau jasa negara atau pemerintah yang bermanfaat baginya. Pembayaran pungutan hendaknya dihubungkan dengan kepentingan masing-masing wajib pajak dan retribusi terhadap tugas negara. Maka sudah selayaknyalah biaya-biaya yang dikeluarkan oleh negara untuk menunaikan kewajibannya dibebankan kepada seluruh penduduk tersebut.

B. Teori Azas Gaya Beli

Teori azas gaya beli melihat pada akibat pemungutan tersebut dan memandang bahwa akibat yang baik merupakan dasar keadilan. Menurut teori ini fungsi pemungutan pajak dan retribusi dapat disamakan dengan pompa, yaitu mengambil gaya beli dari rumah-tangga dalam masyarakat untuk rumah tangga negara kemudian menyalurkannya kembali ke masyarakat untuk membawa kearah tertentu yaitu kesejahteraan. Teori tersebut mengajarkan bahwa penyelenggaraan kepentingan masyarakatlah yang dapat dianggap sebagai dasar keadilan, bukan kepentingan individu-individu dan bukan kepentingan negara melainkan kepentingan masyarakat yang meliputi keduanya (individu dan negara).

Selanjutnya tabel dibawah ini akan menyampaikan data-data penerimaan Retribusi Daerah di Kabupaten Jember dalam target dan realisasi berikut:

Tabel 2: Target dan Realisasi Penerimaan Retribusi Daerah Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1995-1996 sampai Tahun Anggaran 2000

Tahun Anggaran	Target	Realisasi	Prosentase
1995-1996	5.671.070.499	5.784.151.869	101,99
1996-1997	6.356.800.000	6.124.769.215	96,35
1997-1998	7.661.423.350	6.967.387.104	91,54
1998-1999	9.338.952.999	9.747.855.613	104,36
1999-2000	11.371.032.309	11.239.034.076	98,84
2000	9.537.952.001	9.195.041.100	96,40

Sumber data sekunder: Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Dari tabel tersebut diatas, dapat dilihat walaupun realisasi penerimaan tidak selalu memenuhi target akan tetapi terjadi peningkatan dalam jumlah dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sektor retribusi sebagai sumber penerimaan daerah yang potensial belum mendapatkan banyak perhatian sehingga pengelolaannya belum dapat optimal dan belum mendapatkan pengelolaan secara efektif dan efisien.

Rincian jenis-jenis retribusi yang dilakukan pungutannya di Kabupaten Jember berdasarkan Laporan Target dan Realisasi Pendapatan Asli Daerah Tahun Anggaran 2000 adalah sebagai berikut :

- Retribusi Pelayanan Kesehatan
- Retribusi Pelayanan Persampahan
- Retribusi Penggantian Biaya Cetak KTP dan Akte Catatan Sipil
- Retribusi Pelayanan Pemakaman dan Pengabuan Mayat
- Retribusi Parkir di Tepi Jalan Umum
- Retribusi Pasar
- Retribusi Pemeriksaan Alat Kebakaran
- Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah

- Retribusi Pasar Grosir dan Pertokoan
- Retribusi Terminal
- Retribusi Tempat Penginapan dan Pesanggrahan/Villa
- Retribusi Rumah Potong Hewan
- Retribusi Tempat Rekreasi dan Olah Raga
- Retribusi Penjualan Produk Usaha Daerah
- Retribusi Ijin Mendirikan Bangunan
- Retribusi Ijin Gangguan
- Retribusi Ijin Trayek
- Retribusi Jasa Tunggu
- Retribusi Penggunaan Jalan Kabupaten

Sumber: Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Tabel berikut akan menyampaikan data-data dalam bentuk prosentase untuk mengetahui sumbangan Pos Penerimaan Retribusi Daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Jember:

**Tabel 3: Prosentase Penerimaan Retribusi Daerah
Terhadap Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Jember**

Tahun Anggaran	Penerimaan Retribusi Daerah	Pendapatan Asli Daerah	Prosentase
1995-1996	5.784.151.869	17.977.054.394	32,17
1996-1997	6.124.769.215	23.722.483.761	28,30
1997-1998	6.967.387.104	23.407.096.715	29,78
1998-1999	9.747.855.613	32.000.449.866	30,78
1999-2000	11.239.034.076	39.524.528.283	28,43
2000	9.195.041.100	32.456.805.236	28,33

Sumber data Primer diolah juni 2001

Dari tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa pemasukan dari retribusi daerah pada tiap tahun anggarannya dapat meningkat mengikuti peningkatan yang terjadi dalam jumlah penerimaan pada Pendapatan Asli Daerah. Walau dalam prosentase

terjadi peningkatan maupun penurunan akan tetapi masih pada kisaran yang kecil. Hal ini menunjukkan bahwa sektor retribusi daerah pada beberapa tahun anggaran dapat mempertahankan posisinya sebagai penyumbang pemasukan terbesar terhadap Pendapatan Asli Daerah.

Untuk melaksanakan berbagai tugas pemungutan retribusi diperlukan suatu wadah agar tugas yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik melalui suatu proses kerjasama dalam rangka pencapaian tujuan. Wadah dalam hal ini adalah organisasi Pemerintahan Daerah, yang berupa Dinas-Dinas Pemerintahan di daerah. Organisasi pemerintahan daerah berperan penting dalam menggali dan mengembangkan potensi daerah sebagaimana yang diungkapkan oleh Maskoen berikut ini:

Kemampuan daerah dalam menjalankan otoritasnya bertumpu kepada faktor sumber daya yang dimiliki daerah diantaranya organisasi lokal yang ada yang berperan sebagai penggerak dan pengembang potensi daerah.

Kemudian diungkapkan pula oleh Rasyid (dalam Rasyid, Ryaas dan Djohermansyah Djohan 2000) sebagai berikut:

Implementasi otonomi terutama ditujukan untuk merangsang daerah agar berpikir kreatif dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Cara daerah mengembangkan kreatifitasnya salah satunya adalah dengan mengefisienkan organisasi pemerintahan daerah.

Selanjutnya unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dibentuk berdasarkan penyerahan sebagian urusan pemerintahan di bidang perhubungan, sebagai pelaksana pemungutan Retribusi Daerah adalah Dinas Perhubungan. Mempunyai lingkup kewenangan di Daerah Kabupaten dan Daerah Kota.

Seiring dengan kebijakan program pengembangan daerah melalui pemberdayaan Organisasi Pemerintahan Daerah maka secara garis besar tugas, fungsi dan peranan Dinas Perhubungan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai Dinas Teknis

Mempunyai tugas menyelenggarakan urusan rumah tangga daerah dibidang perhubungan dan tugas pembantuan yang dilimpahkan oleh pemerintah propinsi. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka Dinas Perhubungan berfungsi :

- Melaksanakan pembinaan umum dibidang lalu lintas dan angkutan jalan daerah sesuai dengan kebijakan Pemerintah Propinsi.
- Melaksanakan dengan sama dengan azas Pemerintah Propinsi Sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Menteri Perhubungan

- Melaksanakan pembinaan operasional sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan Bupati
2. Sebagai Dinas Penghasil
Sebagai dinas penghasil Dinas Perhubungan mempunyai tugas, fungsi dan peranan di dalam menggali dan merumuskan juga merencanakan sumber-sumber PAD sekaligus memungut dan menghimpun Retribusi Daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk daerah Kabupaten dan Kota sumber penerimaan terbesar adalah Pasar, Rumah Sakit dan klinik, Ijin Bangunan, dan Terminal. Keempat sumber ini menghasilkan lebih dari setengah penerimaan total pungutan. Sumber penerimaan yang cukup besar adalah Parkir (Nick devas 1989:91-92).

Dari berbagai retribusi yang kewenangan pemungutannya berada di Dinas perhubungan, dua diantara adalah Retribusi Parkir dan Retribusi Terminal. Penelitian ini akan memfokuskan dan membatasi ruang lingkup pada dua jenis retribusi tersebut. Dengan pertimbangan bahwa pada retribusi parkir dan terminal terjadi peningkatan jumlah dari target pada tiap tahun anggaran maupun realisasi penerimaan yang mampu melampaui target yang ditetapkan. Pertimbangan lainnya adalah kedua retribusi tersebut memberikan sumbangan yang cukup signifikan terhadap total penerimaan retribusi. Hal ini mengindikasikan adanya prospek yang baik pada masa-masa yang akan datang maka pengelolaannya perlu mendapat perhatian.

Kemudian apa yang dimaksud dengan Terminal dan Parkir terdapat dalam Peraturan Daerah No 29 tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Jember berikut ini :

Pasal 1 dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

22. Terminal adalah prasarana transportasi jalan untuk memuat dan menurunkan orang atau barang serta mengatur kedatangan dan pemberangkatan kendaraan umum yang merupakan salah satu wujud simpul transportasi
23. Parkir adalah tempat pemberhentian kendaraan bermotor dan tempat untuk menurunkan serta menaikkan orang dan atau barang yang bersifat tidak segera

Kewenangan Dinas perhubungan dalam pengelolaan Terminal dan parkir terdapat dalam Peraturan Daerah No 75 Tahun 2000 tentang perubahan atas Peraturan Daerah No 29 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas

Perhubungan Jember berikut ini:

Pasal 4 A untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam ayat 4 Peraturan Daerah ini Dinas Perhubungan mempunyai kewenangan berikut :
r. Penyelenggaraan dan pengawasan terminal
y. Pengaturan dan penyelenggaraan perparkiran.

Berkenaan dengan hal tersebut tabel di bawah ini akan menyampaikan data mengenai target dan realisasi dari retribusi parkir dan terminal sebagaimana yang tertera dalam :

Tabel 4: Target dan Relisasi Penerimaan Retribusi Terminal Di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1995-1996 sampai Tahun Anggaran 2001

No	Tahun anggaran	Target	Realisasi	Prosentase
1.	1995-1996	475.000.000	504.720.750	106,26
2.	1996-1997	550.000.000	550.354.050	100,06
3.	1997-1998	600.000.000	591.551.050	98,59
4.	1998-1999	510.000.000	573.265.050	112,40
5.	1999-2000	510.000.000	555.998.200	109,01
6.	2000 (9 bulan)	396.361.000	399.171.300	100,70
7.	2001	525.000.000	sampai 17 juni 259.903.400	49,50

Sumber data sekunder: Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

Penerimaan dari Retribusi Terminal pada Tahun Anggaran 1995-1996 sampai dengan Tahun Anggaran 2000 rata-rata mampu merealisasikan pemasukan sebesar 104,50% dari target yang ditetapkan. Pada tahun anggaran yang sedang berjalan sampai dengan bulan juni persentase telah menunjukkan angka 49,50 maka peluang untuk merealisasikan target pada akhir tahun sangatlah besar. Hal ini menunjukkan retribusi terminal memiliki potensi untuk dapat dikelola secara maksimal.

Retribusi terminal terdiri atas berbagai jenis pungutan retribusi yang rinciannya adalah sebagai berikut :

1. Retribusi Kebersihan
2. Karcis Parkir Sepeda Biasa

3. Parcis Parkir Sepeda Motor
4. Karcis Parkir Jalur Panjang I
5. Karcis Parkir Jalur Panjang II
6. Argo Taxi
7. Non Bus Antar Kota
8. Bus Damri Dalam Kota
9. Lin Dalam Kota
10. Bus Cepat
11. Bus Lambat
12. Kamar Mandi Cuci Kakus
13. Kios Wartel dan Rumah Makan

Tabel 5: Target dan Relisasi Penerimaan Retribusi Parkir Di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember Tahun Anggaran 1995-1996 sampai Tahun Anggaran 2000

No	Tahun Anggaran	Target	Realisasi	Persentase
1.	1995-1996	575.000.000	575.024.000	100,00
2.	1996-1997	650.000.000	398.405.120	61,00
3.	1997-1998	450.000.000	455.573.750	101,24
4.	1998-1999	600.000.000	532.381.100	88,73
5.	1999-2000	450.000.000	432.393.450	96,08
6.	2000 (9 bulan)	373.500.000	403.954.630	104,11
7.	2001	510.596.000	sampai Mei 2001 221.568.650	43,39

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

Pemasukkan dari retribusi parkir pada tahun anggaran 2001 sampai dengan bulan Mei 2001 telah mencapai angka persentase sebesar 43,39 dari target pada tahun anggaran tersebut. Walau tidak selalu dapat memenuhi target pada beberapa tahun anggaran akan tetapi terjadi kenaikan yang cukup signifikan dari jumlah yang ditargetkan pada tahun anggaran 2000 yang sebesar 373.500.000 menjadi 510.596.000 pada tahun anggaran 2001 dan pada tahun anggaran yang lalu yakni tahun anggaran

2000 pemasukan dari retribusi parkir mampu melampaui target dengan angka persentase sebesar 104,11 dari target yang ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa potensi yang dimiliki sektor penerimaan dari retribusi parkir pada beberapa tahun belakangan sangat memungkinkan untuk dioptimalkan melalui pengelolaan yang lebih efektif dan efisien.

Berikut akan disampaikan data dalam bentuk persentase untuk mengetahui sumbangan Pos Penerimaan Retribusi Parkir dan Terminal terhadap Retribusi Daerah di Kabupaten Jember dalam tabel berikut ini:

Tabel 6: Prosentase Penerimaan Retribusi Parkir dan Terminal Terhadap Retribusi Daerah Di Kabupaten Jember

Tahun Anggaran	Retribusi Parkir dan Terminal	Retribusi Daerah	Prosentase
1995-1996	1.079.745.730	5.784.151.869	18,66
1996-1997	948.759.270	6.124.769.215	15,49
1997-1998	1.123.932.150	6.967.387.104	16,13
1998-1999	1.028.838.800	9.747.855.613	10,55
1999-2000	1.066.594.280	11.239.034.076	9,49
2000	802.661.480	9.195.041.100	8,73

Sumber Data primer Diolah Juni 2001

Pencapaian target penerimaan retribusi daerah di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember berkat peranan semua pihak yang ada di lingkungan Dinas Perhubungan. Sebagai sebuah organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Jember dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, memerlukan bekerjanya proses interaksi yang baik dari berbagai komponen sumber daya yang ada.

Dari komponen sumber daya yang digunakan, Sumber Daya Manusia sebagai pelaku utama dalam proses perjalanan organisasi merupakan faktor penting dimana pengelolaannya harus mendapatkan prioritas. Apabila unsur Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi tidak mampu menjalankan perannya dengan baik maka dapat dipastikan bahwa kinerja organisasi tidak dapat maksimal.

Beberapa faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam menjalankan roda organisasi antara lain:

- Kesatuan persepsi terhadap visi dan misi organisasi yang harus dipahami oleh Sumber Daya Manusia yang terlibat
- ***Profesionalisme Sumber Daya Manusia sebagai pelaku utama organisasi dalam wujud Kompetensi terhadap tugas pekerjaannya***
- Sistem informasi sebagai pendukung kelancaran proses perputaran roda organisasi
- Budaya kerja yang baik dengan orientasi pada kinerja total organisasi yang dapat memuaskan setiap unsur yang terlibat. (Tjiptoherijanto. 2000) .

Tingkat profesionalisme seseorang kapasitasnya berbeda satu dengan yang lain tergantung pada beban kerja, bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing. Profesionalisme terlihat pada kompetensi yang dimiliki.

Selanjutnya Kusmana (1987:43) mendefinisikan Kompetensi sebagai berikut:

Kompetensi adalah Kemampuan Umum yang diperlukan atau di tuntut untuk mendukung penampilan (*performance*) dalam suatu jabatan atau pekerjaan yang mencakup sejumlah tingkah laku yang amat penting dan menjadi syarat utama bagi penampilan yang memuaskan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Kinerja organisasi digerakkan menuju kepada sasaran yang ditetapkan hanya dapat dilakukan oleh faktor manusia. Oleh karena itu kemampuan umum yang dimiliki administrator dan pengetahuan tentang aturan yang berkaitan, akan berperan penting terhadap proses kerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Haris (1991:23) berikut ini :

Kompetensi merupakan seperangkat perilaku administrator yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan mengenai kebijaksanaan serta aturan –aturan yang berkaitan dengan jabatan yang diembannya.

Pencapaian target penerimaan Retribusi di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Jember tidak terlepas dari peranan semua pihak dimana salah satunya adalah para pegawai di tingkat manajerial atau yang dalam penelitian ini digunakan istilah administrator, yang melalui peran yang dijalankan memungkinkan memacu

kenaikan yang berarti pada pencapaian target penerimaan Retribusi. Administrator inilah yang nantinya menjadi unit analisis dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai peran pegawai pada tingkat Administrator berikut akan disampaikan fungsi administrator dari sudut pandang aktivitas dan tanggung jawab didasarkan atas pendapat Glover (1963:9-11):

Asside from the introductory group, the cases have been dividen into three section. They focus attention on processes and problem of administration at three distinguishable level of organization: first the operating level where the first tier of manager comes into firt hand contact with the managed, where supervisors work directly with workwe to produce and sell the company product. Keep its recards and generally to carry out operation as prescribed and assigned. Second the mid management level where junior line managers and intermediate staff specialists work within established organizational structure and oversee the opration of given facilities in the production, distribution and sale specified products where scientiests and technician carry on assigned research missions and other wise implement strategic decisions reached previosly by higher management. Third the top management level where strategy decisions and plans are evolved. Such decisions relate for example to what product and services the company will produce and offer for sale and what research are to be explored. Also determined at the top management level are such matter as the main features of over all organization structure and the principal assigment of personel and the major allocation of capital punds.

These casses are about people in organization situation. We see than as members of the group an sub group at work, as individual occupying particular roler and especially as people with positions of authority and responsibility in adminstrative situation requiring understanding and action.

(Terlepas dari group pengantar itu kasus tentang administrator dibagi ke dalam tiga bagian yang memusatkan perhatian pada proses dan permasalahan administrasi yang dibedakan pada tiga tingkatan dalam organisasi: *Pertama*; Manajer Tingkat Pelaksana. Yang mana merupakan deret pertama dari manajer, yang berhubungan langsung dengan pekerja, menghasilkan dan menjual hasil organisasi dan umumnya melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. *Kedua*; Manajer Tingkat Menengah, yang mana staff ahli pada tingkat menengah bekerja dibawah kenyataan yang telah terbukti pada struktur organisasi dan pelaksanaan. Menjalankan pengawasan, memberikan fasilitas pada produksi, distribusi dan penjualan. Produksi yang memuaskan yang mana ilmuwan dan tehniisi melakukan tugas penelitian dan disamping itu memutuskan strategi sebelum melakukan penelitian bagi top manager. *Ketiga*; tingkat top manajer yang mana strategi pengambilan keputusan dan perencanaan disusun seperti pengambilan keputusan yang berhubungan. Contohnya menghasilkan dan melayani perusahaan yang

berproduksi dan penentuan kebijakan research. Struktur organisasi, kebijakan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dan alokasi modal.

Kasus ini tentang individu dalam organisasi dilihat sebagai bagian dari group dan sub group yang menjalankan peran dan khususnya individu yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab pada proses administrasi dengan kemampuan dan tindakan).

Kemudian Administrator oleh Nawawi (1994:6) diartikan sebagai setiap orang yang menempati posisi tertentu dalam organisasi dan karenanya berwenang serta bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pengendalian sejumlah orang untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan tidak memandang besar kecilnya organisasi peranan administrator sangat penting. Dalam kenyataannya jika administrator tidak atau kurang kemampuannya maka pengendalian kerjasama dilingkungannya tidak akan berlangsung efektif dan efisien.

Peran yang dijalankan administrator dalam manajemen organisasi merupakan suatu fungsi pemberian bimbingan dan pengarahan orang-orang yang ada didalam organisasi untuk melakukan aktivitas sekaligus memberikan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab. Untuk itu maka dibutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan dan pengalaman. Rumusan manajemen diatas menunjukkan bahwa melalui kerjasama seorang pimpinan akan mampu menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi itu sendiri adalah sekelompok orang yang dipadukan oleh kerjasama yang sekaligus merupakan alat untuk mencapai tujuan. Aktivitas Sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dalam organisasi dalam perkembangannya ditunjang oleh kemampuan dan kepemimpinannya.

Menarik pengertian akan arti pentingnya komponen Sumber Daya Manusia dalam suatu proses kerja organisasi dalam pelaksanaan tugas secara efektif untuk mencapai tujuan, maka berpijak pada kondisi dalam latar belakang dan pengertian-pengertian dari beberapa ahli, penelitian ini memfokuskan untuk mengenali lebih jauh tentang Kompetensi Administrator menuju kepada Efektivitas pelaksanaan tugas berupa pencapaian target penerimaan Retribusi Parkir dan Terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

I.2 Perumusan Masalah

Adanya masalah merupakan syarat awal bagi diadakannya kegiatan penelitian. Selanjutnya agar penelitian mempunyai nilai ilmiah, masalah perlu dirumuskan sesuai dengan syarat-syarat yang berlaku. Loedin (1976:11) mengemukakan syarat-syarat penelitian sebagai berikut :

1. Menunjukkan dua variabel atau lebih
2. Persoalan harus ditegaskan dalam bahasa dan untuk mudahnya dituangkan dalam kalimat tanya.
3. Persoalan harus memungkinkan pengukuran empiris

Dari uraian tersebut maka masalah yang terdapat dalam latar belakang dapat dirumuskan dengan mengikuti syarat-syarat yang dikemukakan diatas dengan tujuan agar penelitian ini mempunyai nilai-nilai ilmiah. Adapun perumusan masalah tersebut menjadi *Kompetensi administrator apa saja yang dapat menunjang efektivitas pencapaian target penerimaan retribusi parkir dan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.*

I.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

I.3.1 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian selalu mempunyai maksud dan tujuan tertentu, dan seyogyanya setiap penelitian menentukan arah, dengan mengacu kepada salah satu metode penelitian. Demikian juga penelitian ini, penulis menekankan pada metode dan tujuan penelitian deskriptif. Yang menurut Nazir (1985:64) adalah sebagai berikut:

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti sekelompok manusia, suatu objek, set kondisi suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas, peristiwa pada masa sekarang. Tujuannya membuat deskripsi, gambaran atau lukisan sistematis faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Dengan menekankan pada jenis studi kasus yang mempunyai pengertian:

Merupakan penelitian tentang subjek fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas dengan tujuan memberikan gambaran yang

mendetail tentang latar belakang sifat serta karakter yang khas dari kasus ataupun status dari individu yang kemudian dari sifat yang khas itu akan dijadikan sesuatu yang bersifat umum (Nazir 1985:64)

Berdasarkan atas tipe dan maksud penelitian tersebut maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat Kompetensi Administrator pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui tingkat Efektivitas pencapaian target penerimaan Retribusi Parkir dan Terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.
3. Untuk menganalisa seberapa besar tingkat hubungan antara Kompetensi Administrator dengan efektivitas pencapaian target penerimaan Retribusi Parkir dan Terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember dengan menguji hipotesa.

I.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

- Dapat dipergunakan sebagai sumbangan saran dan masukan dalam menganalisa faktor yang berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja terutama di Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Jember
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya aparatur pemerintahan.

2. Kegunaan Teoritis

- Dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam bidang kompetensi administrator dan efektivitas kerja.

I.4. Kerangka Teori

Sarana pokok untuk menyatakan hubungan sistematis antara fenomena sosial maupun alami yang hendak diteliti adalah teori, yaitu rangkaian yang logis dari satu proposisi atau lebih. Teori merupakan informasi ilmiah yang diperoleh dengan meningkatkan abstraksi-abstraksi pengertian maupun hubungan proposisi. Lebih jauh Tjokrowinoto (1991:8) mendefinisikan teori sebagai berikut :

Teori merupakan serangkaian hubungan dari konsep definisi-definisi yang melukiskan sistematis hubungan dari gejala sosial maupun natural dengan maksud untuk menerangkan dan memprediksikan hubungan antara gejala tersebut. Dengan demikian teori menuntut adanya konseptual (*construct definition*) dari konsep atau konstruk sebagai elemen terkecil, teori mempunyai arti representatif simbolik

Kerlinger (1990) mengemukakan definisi dari teori yang mengandung tiga hal berikut :

1. Teori adalah serangkaian proposisi antar konsep-konsep yang saling berhubungan.
2. Teori menerangkan secara sistematis suatu fenomena sosial dengan cara menerangkan hubungan antar konsep.
3. Teori menerangkan fenomena tertentu dengan cara konsep mana yang berhubungan dengan konsep lainnya dan bagaimana bentuk hubungannya.

Sebagaimana halnya suatu metode penelitian yang bersifat ilmiah maka teori yang digunakan harus memiliki syarat-syarat berupa komponen-komponen utama yang perlu ada dalam suatu teori bertujuan untuk memenuhi nilai-nilai keilmiahannya dari satu teori yang akan dilakukan penelitiannya.

Argyris (dalam David L Sills 1968:312) mengemukakan suatu pendapat yang menyatakan bahwa *tanpa kompetensi di antara pribadi atau lingkungan yang aman secara psikologis organisasi menciptakan landasan bagi ketidakpercayaan, konflik, kekakuan dan sebagainya yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan keberhasilan organisasi dalam memecahkan persoalan.*

Sumber daya manusia yang didukung oleh tingkat kompetensi yang tinggi dalam menjalankan tugas yang berkaitan dengan jabatan atau pekerjaan akan

berusaha mencapai keberhasilan organisasi dimana dia berada dengan meningkatkan efektivitas kinerjanya.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Boyatzis RE (dalam Tjerk Hooghiemstra, Hay Group. 1995) dalam pendapatnya tentang Kompetensi sebagai berikut:

Kompetensi merupakan karakter dasar yang melekat pada diri seseorang yang secara otomatis terkait dengan keberhasilan atau efektifitas kinerjanya.

Berkaitan dengan kompetensi terutama yang ada pada tingkat administrator Hamblin, Miller dan Wiggins (1985) berpendapat bahwa :

Kompetensi administrator yang berbentuk kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan akan mempengaruhi tugas administratif yang menjadi kewenangannya yaitu tercapainya sasaran peningkatan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Pendapat Hamblin, Miller dan Wiggin (1964.120) secara garis besar sesuai dengan pemikiran Bass yang berpendapat bahwa : *keberhasilan administrator dalam menjalankan tugasnya lebih banyak ditentukan oleh kompetensinya.*

Jadi perilaku administrator yang berbentuk kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan akan menentukan tugas-tugas yang menjadi kewenangannya, dalam penelitian ini tugas tersebut berupa tercapainya efektivitas pemungutan retribusi daerah.

Dari beberapa pendapat diatas dapat tarik pemahaman bahwa tingkat Kompetensi Administrator mempunyai hubungan dengan efektivitas pelaksanaan kerja yang dalam penelitian ini teori tersebut akan diuji berkenaan dengan Efektivitas pencapaian target penerimaan retribusi Parkir dan Terminal pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

1.5. Konsepsi Dasar

Peranan Konsep dalam penelitian sangat besar karena konsep menghubungkan Dunia Teori dan Dunia Observasi, antara Abstraksi dan Realitas.

Dalam penelitian bidang sosial peranan konsep menjadi bertambah penting karena realitas yang ada sebagian tidak dapat ditangkap oleh panca indera. Untuk itu konsep perlu didefinisikan secara tepat sehingga tidak terjadi kesalahan pengukuran.

Dalam penelitian, seorang peneliti menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak diteliti di sebut dengan konsep, yakni:

Istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak ; kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Konsep merupakan penyederhanaan pemikiran dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian,yang berkaitan satu dengan lainnya. (Singarimbun dan Sofian Effendi.1989:35)

Selanjutnya konsep menurut Kartono (1982.102) didefinisikan sebagai berikut :

Konsep merupakan sederet kata-kata yang secara jelas mengutarakan sesuatu atau peristiwa yang bisa diverifikasikan. Konsep ini adalah sebagian pemikiran yang mencoba menggambarkan dengan deretan kata-kata tentang eksistensi daripada suatu fenomena sosial dengan ciri-cirinya yang karakteristik.

Kemudian konsepsi dasar dalam suatu penelitian mempunyai maksud dan fungsi sebagai penyederhanaan sekaligus memberikan landasan kerangka berpikir untuk membahas dan mengkaji masalah yang menjadi inti suatu penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Singarimbun (1988.17), berikut ini :

Konsepsi dasar adalah suatu pandangan teoritis dari definisi yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluar atau pemecahan masalah dari pada persoalan yang perlu diselidiki tujuannya dengan jalan menggabungkan peristiwa.

Agar konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, mereka harus dioperasinalisasikan dengan mengubahnya menjadi variabel, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Caranya adalah dengan memilih dimensi tertentu konsep yang mempunyai variasi nilai (Singarimbundan dan Sofian Effendi 1989.42).

administrator dituntut untuk mampu menggerakkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Hal ini tentunya menuntut adanya kemampuan yang harus dimiliki yang terwujud dari tingkat kompetensi. Mengenai wewenang dan tanggung jawab administrator Handoko (1984:20) menyatakan sebagai berikut:

Atas dasar ruang lingkup kegiatan dikelola, para manajer dapat diklasifikasikan manajer fungsional dan manajer umum. Manajer fungsional mempunyai tanggung jawab hanya atas satu kegiatan organisasi saja. Dalam susunan organisasi Manajer Fungsional dapat disebut Manajer Pemasaran, Administrator, Kepala seksi dan lain-lain, tergantung daripada konsep keorganisasian dan tujuan organisasi itu sendiri.

Dalam konsep kompetensi dari variabel kompetensi administrator penulis perlu memecahnya ke dalam beberapa indikator guna memudahkan pengukuran. Pemecahan variabel ini didasarkan atas pendapat Arikunto (1993:95) berikut ini :

Memahami variabel dan kemampuan menganalisa atau mengidentifikasi setiap variabel menjadi variabel yang lebih kecil (sub variabel) merupakan syarat mutlak bagi setiap peneliti. Memecah variabel disebut pula kategorisasi yakni memecah variabel menjadi kategori-kategori data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. kategorisasi ini dapat pula diartikan sebagai indikator variabel.

Mengacu kepada konsep kompetensi yang diberikan diatas dan pentingnya pemecahan variabel maka penulis memecah variabel kompetensi berdasarkan atas 3 indikator didasarkan atas pendapat Gani (1986) yang menyatakan bahwa *kompetensi pegawai harus didukung oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kemampuan dalam memimpin organisasi*. Maka apabila dijabarkan pendapat tersebut akan menjadi indikator sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan yang dicapai
2. Pengalaman kerja
3. Kemampuan dalam memimpin organisasi

I.5.1.1 Tingkat Pendidikan (X1)

Pendidikan merupakan sarana untuk mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain. Dengan memiliki pengetahuan maka seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Lebih jauh Siagian (1982:57-58) mengemukakan sebagai berikut :

Melalui pengalihan pengetahuan dan keterampilan tersebut maka pendidikan dapat membuat seseorang memiliki dan mengembangkan kemampuan berpikir secara rasional, kemampuan analitik serta cakrawala pandangnya. Karena pendidikan merupakan faktor pembentuk administrasi berdasarkan pemikiran bahwa dengan pengetahuan seorang anggota organisasi dapat memahami secara mendalam misalnya tentang : Tujuan organisasi dimana ia menjadi anggotanya, filsafat yang dianut oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya, misi yang diemban organisasi, makna dan hakekat tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan, sarana apa yang terdapat dan diperlukan organisasi dalam menjalankan kegiatannya.

Kemudian pendidikan dibagi ke dalam 2 macam bentuk dari sisi dimana pendidikan itu di peroleh oleh seseorang. Sebagaimana dikemukakan oleh Combs (dalam Weng Tan Lain. 1889:44) :

Pendidikan formal yang kita kenal dengan pendidikan sekolah ialah pendidikan yang diperoleh seseorang dari sekolah secara teratur, sistematis, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat yang jelas dan ketat mulai dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi. Pendidikan non formal sering juga disebut pendidikan luar sekolah ialah pendidikan yang diperoleh secara teratur, terarah, disengaja tetapi tidak mengikuti peraturan yang ketat.

Dari pembagian dua macam pendidikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pendidikan Formal ialah pendidikan yang didapat dari bangku sekolah dan Pendidikan Non-Formal adalah pendidikan luar sekolah. Dalam lingkungan Dinas perhubungan Daerah Kabupaten Jember pendidikan ini berupa latihan dan kursus yang diberikan oleh Dinas yang bersangkutan, Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Pusat berkaitan dengan tugas-tugas yang di jalankan.

Pendidikan formal dapat diukur dengan jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh seperti pendapat Wahyu MS (1990:53), *Untuk mengetahui tingkat pendidikan dapat diukur melalui jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh.*

Lebih jauh ukuran tingkat pendidikan Idris (1992:53) mengemukakan pendapatnya berikut ini:

1. Pendidikan dasar seperti SD dan sederajat.
2. Pendidikan menengah seperti SMP dan SMU dan sederajat
3. Pendidikan tinggi seperti universitas, Institut dan Perguruan tinggi yang sederajat.

Sedangkan pendidikan non formal berupa latihan dan kursus yang diberikan merupakan hal yang tidak kalah penting bagi administrator dalam mendukung performance-nya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Latihan juga berkaitan dengan jenjang karir dan jabatan karena latihan sering kali diberikan kepada seseorang administrator yang akan menduduki suatu jabatan tertentu dengan tujuan meningkatkan kemampuan kerja.

Seperti yang diungkapkan oleh Heijrachman dan Suad Hasan (1989:77):

Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja pegawai dan kaitannya dengan aktivitas pelaksanaan kerja. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna memperbaiki pelaksanaan kerja sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Uraian diatas mengantarkan kepada suatu pengertian bahwa apa yang diharapkan dari pemberian latihan adalah peningkatan kemampuan kerja dan latihan adalah potensi yang membentuk kemampuan seseorang.

1.5.1.2 Pengalaman kerja (X2)

Pengalaman kerja merupakan hasil dari pengalaman belajar yang dapat meningkatkan apresiasi seseorang pada tugas-tugas yang dilaksanakan. Berkaitan dengan hal ini Bowman (1987:177) menegaskan sebagai berikut :

Memang pengalaman kerja pegawai pada suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan

kemampuan dan kecakapan pegawai yang bersangkutan. Pengalaman merupakan guru yang terbaik bagi seorang pegawai dan juga merupakan patokan bagi masa yang akan datang.

Kemudian Siagian (1983:60) mengemukakan sebagai berikut :

Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilaluinya dalam perjalanan hidupnya. Bertitik tolak dari pengertian tersebut bahwa pengalaman seseorang turut membentuk perilaku organisasi orang yang bersangkutan dalam kehidupan organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat diartikan masa kerja atau lamanya dinas pegawai dalam bekerja. Pengalaman kerja dapat dijadikan pedoman untuk masa yang akan datang. Maksudnya apabila dalam pelaksanaan tugas administrator mengalami masalah tertentu maka pengalaman dapat dijadikan sebagai pedoman atau pegangan bagi tindakan-tindakan yang akan diambil.

Kriteria pengalaman kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini didasarkan atas pedoman yang terdapat dalam buku Lembaga Administrasi Negara (1976:44) berikut ini:

Bahwa pengalaman kerja 1 tahun sampai 2 tahun bagi seseorang yang menduduki suatu jabatan merupakan masa orientasi terhadap pekerjaan atau jabatan. Sedangkan untuk formulasi pengalaman kerja rendah bila seseorang mencapai waktu 1-5 tahun, pengalaman kerja sedang bila seseorang mencapai waktu 6-10 tahun, pengalaman kerja tinggi bila seseorang mencapai waktu diatas 11 tahun.

I.5.1.3 Kemampuan Dalam Memimpin (X3)

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Sudarmo dan I Nyoman Sudita 1997:128).

Kemudian Blake dan Jane mengemukakan bahwa *Pemimpin menghasilkan prestasi berkualitas dari suatu kelompok yang secara individual terikat dengan tujuan bersama.*

Dengan memperhatikan kemampuan untuk mengdiagnose dan menilai, seorang pemimpin dapat mengubah perilaku kepemimpinannya untuk mencapai efektivitas yang maksimal. (Sudarmo dan I Nyoman Sudita, 1997:174)

Peranan pemimpin dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas mencakup beberapa tindakan yang harus dilakukan yakni :

1. Menetapkan tujuan dan sasaran yang realistis sehingga dapat dilakukan dan jelas setiap tindakan yang akan dilakukan .
2. Menciptakan rasa kebersamaan dalam tanggung jawab untuk menapai tujuan.
3. Memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.
4. Menciptakan suasana keterbukaan antara karyawan maupun pemimpin dan diantara sesama karyawan sehingga dapat menunjang produktivitas kerja.
5. Mengadakan evaluasi dan pengkajian kembali terhadap hasil yang telah dicapai.
6. Bertahan dan mengatasi krisis yang muncul.
7. Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dari pengalaman yang telah dicapai. (Suradinata, 1997:135)

I.5.2. Konsep Efektivitas (Y)

Dalam memahami konsep efektifitas organisasi, secara garis besar terdapat tiga pendekatan yang berlaku yakni, pertama optimasi tujuan; kedua perspektif sistem ketiga pendekatan perilaku manusia dalam organisasi. (Steers 1980:13). Lebih jauh tentang pendapat yang dikemukakan oleh Steers berikut ini:

Bahwa cara terbaik untuk meneliti efektifitas adalah dengan jalan melihat dan memahami bagaimana sebagai komponen organisasi saling berhubungan satu sama lain, dan bagaimana saling berhubungan itu memperbesar kemungkinan berhasilnya organisasi.

Dalam menilai efektivitas Steers melibatkan komponen yang terdapat dalam organisasi yang menjalankan fungsi-fungsinya sebagai indikator penunjang keberhasilan organisasi.

Konsep pemikiran seperti itu, secara garis besar didukung pula oleh pemikiran Georgopolous dan Tannenbaum (dalam Amitai Etzioni 1969:82) dalam pernyataannya berikut ini:

Efektifitas organisasi dikonsepsikan sebagai tingkat sejauhmana organisasi sebagai suatu sistem sosial dengan sumberdaya dan sarana tertentu mencapai sasarnya.

Kemudian Sills (1968:311) menyatakan bahwa :

Konsep tentang efektivitas terutama berfokus pada derajat dimana organisasi dapat mencapai tujuan.

Lebih lanjut tentang konsep efektivitas Lawless (1972:338) mengemukakan definisinya berikut ini :

Efektivitas didefinisikan sebagai tingkat atau derajat dimana organisasi dapat mencapai tujuan.

Mengamati konsep yang diberikan diatas keberhasilan organisasi lebih pada melihat bagaimana sasaran itu tercapai oleh organisasi, organisasi digambarkan lebih jauh sebagai suatu sistem dalam mekanisme penggunaan sumberdaya, sarana dan menjalankan juga mekanisme mempertahankan diri melalui kemampuan memecahkan masalah.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Argyris (dalam David. L. Sills 1968:312) sebagai berikut:

Efektivitas organisasi adalah merupakan keseimbangan dan penekanan secara optimal pada pencapaian tujuan dan kemampuan memecahkan masalah dan pemanfaatan sumberdaya manusia.

Dalam tahap pengukuran efektifitas organisasi, ada kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi yang secara positif mempunyai hubungan dalam membentuk efektifitas. Walau kriteria-kriteria tersebut bukan merupakan suatu konsensus yang berlaku universal dan disepakati oleh para pakar akan tetapi penggunaan satu kriteria tertentu sebagai pegangan dalam mengukur efektifitas sangatlah penting dan berfungsi juga untuk membatasi ruang lingkup penelitian yang akan akan ambil. Mengingat begitu banyaknya variabel-variabel yang

secara potensial mempunyai hubungan dengan efektifitas sebagai gantinya kita harus berpegang kepada suatu tinjauan kepada study yang telah ada yang meneliti satu atau beberapa sisi dari efektifitas. (Sterrs 1980:18).

Selanjutnya Price (dalam David J Lawless 1972:389) menyatakan terdapat lima macam kriteria yang secara positif dapat berhubungan dengan efektivitas organisasi yaitu

1. Produktivitas (productivity)
2. Semangat kerja (morale)
3. Konformitas (comformity)
4. Daya adaptasi (adaptiveness)
5. Pelembagaan (institutionalitation)

Konsep yang digunakan untuk memberikan kriteria dalam pengukuran efektifitas pada penelitian ini, akan menggunakan pendapat Georgopolous dan Tannenbaum(dalam David. L. Sills 1968.312), yang memberikan pendapatnya bahwa efektifitas dapat diukur dengan melihat :

1. Produktivitas Organisasi
2. Fleksibilitas Organisasi
3. Tidak adanya ketegangan dalam organisasi, hambatan-hambatan dan konflik diantara bagian-bagian organisasi

I.5.2.1. Produktivitas Organisasi (Y1)

Suatu organisasi yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas sistem kerja berbagai sistem dalam organisasi tersebut. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas adalah terdapatnya korelasi terbalik antara masukan dengan keluaran. Artinya suatu sistem dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan keluaran yang besar. Salah satu cara untuk menilai produktivitas adalah dengan mengaitkan jumlah barang atau jasa yang dihasilkan dengan satu sistem masukan tertentu. (Siagian 1995:130)

Nawawi dan HM Martini (1990:54) mengatakan *produktivitas kerja sebagai hasil yang dicapai oleh personel dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan volume dan beban kerja dari unit kerja masing-masing disebut produktivitas kerja.*

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa produktivitas menyangkut hasil kerja yang dicapai setiap individu dari suatu organisasi dengan menggunakan sumber daya dan sarana sesuai dengan beban kerja yang telah dirumuskan

Lebih jauh tentang produktivitas Gibson (1984:32) menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

Produktivitas menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang setara dengan permintaan lingkungan.

Georgopoulus dan Tannenbaum (dalam Amizai Etzioni 1969.88) mengukur produktivitas dari output yaitu dari hasil yang dicapai. Lebih lanjut mereka menyatakan bahwa *produktivitas disatu pihak diukur dari seluruh catatan pelaksanaan tugas dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan di pihak yang satunya.* Konsep produktivitas tersebut apabila diterapkan dalam kegiatan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember akan berkenaan dengan pencapaian target penerimaan dari retribusi, hasil laporan yang berhasil diselesaikan, jumlah penyimpangan yang ditemukan dan tindak lanjut terhadap penyimpangan tersebut. Maka penulis dalam penelitian ini akan mencermati produktivitas didasarkan atas hal tersebut.

I.5.2.2. Tidak Adanya Ketegangan Dalam Organisasi (Y2)

Konflik dalam organisasi dapat menimbulkan konsekuensi positif dan negatif. Dapat mendorong inovasi organisasi, kreativitas dan adaptasi. Sekalipun beberapa konflik yang terjadi bermanfaat bagi kemajuan organisasi, akan tetapi konflik yang sering terjadi adalah konflik yang bersifat disfungsional. Konflik seperti itu dapat menurunkan produktivitas, menimbulkan ketidakpuasan, meningkatkan ketegangan dan stres dalam organisasi.

Selanjutnya Gibson (1984:32) menyatakan berikut ini :

Kenyataan bahwa konflik itu tidak dapat dielakkan dalam organisasi maka para penulis berpendapat bahwa konflik antar kelompok dapat bersifat positif atau negatif hal ini tergantung dari pengaruh konflik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Konflik mungkin bermanfaat jika konflik digunakan sebagai alat untuk mengadakan perubahan atau inovasi dan menghasilkan pemecahan persoalan yang lebih baik tetapi terlalu banyak konflik mungkin menyebabkan kekacauan.

Konflik dalam organisasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti adanya saling ketergantungan, Perbedaan tujuan dan prioritas, faktor birokrasi (lini dan staff), kriteria penilaian prestasi kerja yang tidak tepat dan persaingan atas sumber daya yang langka (Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita 1997:98).

Dalam penelitian ini penulis hanya akan memfokuskan pada item berikut:

1. Adanya saling ketergantungan difokuskan kepada ketergantungan tugas.
2. Adanya perbedaan tujuan dan prioritas antara pegawai dan organisasi.
3. Adanya penilaian prestasi kerja yang tidak tepat dilihat dari penilaian pegawai.

I.6. Hipotesis

Hipotesis adalah sarana penting yang tidak dapat ditinggalkan dalam penelitian ilmiah karena telah menjadi suatu instrumen kerja bagi suatu teori. Hipotesis memberikan informasi tentang variabel-variabel penelitian serta hubungan antar variabel. Seperti yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat (1991:24) bahwa *Hipotesis merupakan rumusan yang menyatakan harapan adanya hubungan tertentu antara dua fakta atau lebih*. Sedangkan hipotesis menurut Surahmat (1985:68) adalah sebagai berikut :

Hipotesis adalah suatu kesimpulan tetapi kesimpulan itu belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah dugaan sementara yang dianggap benar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar.

Hipotesis yang baik harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu seperti yang dikemukakan Singarimbun dan Sofian Effendi (1989:43) sebagai berikut :

1. Dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih.

2. Memberikan petunjuk bagaimana cara pengujiannya. Artinya variabel penelitian harus dijabarkan agar lebih mudah diukur dan diketahui cara pengujiannya. hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Sedangkan menurut jenisnya hipotesis dibagi menurut dua macam yaitu hipotesis nol atau hipotesis statistik (H_0) dan hipotesis kerja atau hipotesis alternatif (H_1). Seperti yang dikemukakan Kartono (1986:51) sebagai berikut :

H_0 dimaksudkan untuk ditolak kebenarannya melalui pengolahan data yang dilakukan dengan perhitungan statistik. Oleh karena itu data yang telah dikumpulkan digunakan untuk menguji hipotesis ini, berupa data kuantitatif maupun data kualitatif yang ditransformasikan menjadi data kuantitatif. Hipotesis alternatif (H_1) harus menggambarkan perbedaan gejala atau faktor atau kondisi atau variabel yang dibandingkan. Pernyataan ini dapat dinyatakan dalam bentuk mana yang lebih efektif, mana yang lebih besar atau positif pengaruhnya antara dua atau lebih gejala atau faktor atau variabel yang dibandingkan itu.

Perumusan hipotesis penelitian disesuaikan dengan analisa data yang digunakan. Sehubungan dengan judul dan masalah penelitian ini, maka rumusan hipotesisnya adalah *Semakin tinggi tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kemampuan dalam memimpin pada administrator akan meningkatkan efektivitas pencapaian target penerimaan retribusi parkir dan terminal di dinas perhubungan kabupaten jember*

I.7. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan salah satu langkah penelitian dalam rangka menguji hipotesis. Variabel-variabel dalam penelitian belum sepenuhnya siap untuk diukur senga perlu di operasionalisasikan. Definisi operasional dimaksudkan untuk memudahkan pengumpulan masing-masing variabel berdasarkan pernyataan empiris yang terdapat dilapangan. Seperti yang dikemukakan Effendi (1989:46) berikut ini:

Definisi Operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur suatu variabel

Dengan demikian konsep harus diubah kedalam bentuk yang dapat diukur secara empiris. Dengan kata lain konsep harus diubah menjadi definisi operasional Berkaitan dengan pernyataan tersebut Mely G Tan (Koentjaraningrat, 1991 :23) mengemukakan bahwa :

Definisi operasinal tiada lain daripada mengubah konsep-konsep yang berupa constuct itu dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

Jadi yang dimaksud dengan definisi operasional adalah penjabaran konsep-konsep yang telah ditentukan sebagai variabel kedalam pengertian yang lebih konkret dan dapat diukur. Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian, digunakan indikator-indikator variabel yang bersangkutan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dilakukan pengukurannya, yaitu :

1. Tingkat Kompetensi Administrator (Variabel X)
2. Efektivitas Pencapaian Target Penerimaan Retribusi Parkir dan Terminal (Variabel Y)

Kedua variabel tersebut barada dalam lingkup populasi Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

I.7.1 Tingkat Kompetensi administrator

I.7.1.1 Tingkat Pendidikan (X1)

Item-item yang dapat dipergunakan untuk mengukur pencapaian tingkat pendidikan formal adalah dengan melihat tingkat pendidikan terakhir yang dicapai, yaitu:

1. Pendidikan rendah, jika pendidikan terakhir yang dicapai adalah sekolah dasar dan sederajat.
2. Pendidikan sedang, jika pendidikan terakhir yang dicapai adalah pendidikan menengah setingkat SLTP, SLTA atau sederajat.

3. Pendidikan tinggi, jika pendidikan terakhir yang dicapai adalah termasuk kategori pendidikan tinggi yaitu Universitas Institut atau sederajat.

Sedangkan pemberian score atas jawaban responden adalah :

1. Pendidikan tinggi, diberi score 3
2. pendidikan menengah, diberi score 2
3. Pendidikan rendah, diberi score 1

Selain itu item yang lain yang berkenaan dengan tingkat pendidikan adalah :

1. Frekuensi pelatihan yang diikuti berkaitan dalam menunjang pelaksanaan tugas organisasi.

Sedangkan pemberian score atas pertanyaan yang diberikan kepada responden adalah :

1. Responden menjawab sering, diberi score 3
2. Responden menjawab kadang-kadang, diberi score 2
3. Responden menjawab tidak pernah, diberi score 1

I.7.1.2 pengalaman kerja (X2)

Untuk mengukur indikator pengalaman kerja adalah dengan mengetahui lamanya masa dinas pegawai. Adapun item-item dari pengalaman kerja adalah :

1. Pengalaman kerja rendah, jika masa dinasnya 1-5 tahun.
2. Pengalaman kerja sedang, jika masa dinasnya 6-10 tahun.
3. Pengalaman kerja tinggi, jika masa dinasnya diatas 11 tahun

Pemberian score atas jawaban diatas adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja tinggi, diberi score 3
2. Pengalaman kerja sedang, diberi score 2
3. Pengalaman kerja rendah, diberi score 1

I.7.1.3 Kemampuan dalam memimpin organisasi (X3)

Item-item yang digunakan untuk mengukur kemampuan administrator dalam memimpin organisasi adalah :

1. Kemampuan dalam menetapkan tujuan dan sasaran yang realistis.
2. Kemampuan dalam menciptakan rasa kebersamaan.
3. Kemampuan memanfaatkan sumber daya.
4. Kemampuan dalam menciptakan suasana keterbukaan.
5. Kemampuan dalam mengadakan evaluasi.
6. Kemampuan dalam mengatasi krisis yang muncul.
7. Kemampuan dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan.

Pemberian score atas jawaban diatas adalah sebagai berikut :

1. Responden menjawab sering, diberi score 3
2. Responden menjawab kadang-kadang, diberi score 2
3. Responden menjawab tidak pernah, diberi score 1

I.7.2 Efektivitas Pencapaian Target Penerimaan Retribusi parkir Dan Terminal

I.7.2.1 Produktivitas (Y1)

Item-item yang digunakan dalam mengukur produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan merealisasikan target penerimaan Retribusi parkir dan terminal.
2. Kemampuan menyusun laporan hasil yang telah dicapai.
3. Kemampuan menemukan penyimpangan.
4. Kemampuan menindak lanjuti penyimpangan.

Pemberian score atas jawaban diatas adalah sebagai berikut :

1. Responden menjawab sering, diberi score 3
2. Responden menjawab kadang-kadang, diberi score 2
3. Responden menjawab tidak pernah, diberi score 1

1.7.2.2 Tidak adanya ketegangan dalam organisasi (Y2)

Item-item yang dipergunakan dalam mengukur indikator tidak adanya ketegangan dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Adanya saling ketergantungan dalam pelaksanaan tugas tiap bagian.
2. Adanya perbedaan tujuan dan prioritas antara pegawai dan organisasi.
3. Adanya penilaian prestasi kerja yang tidak tepat dilihat dari penilaian pegawai.

Pemberian skor atas jawaban diatas adalah sebagai berikut:

1. Responden menjawab tidak ada, diberi score 3
2. Responden menjawab kadang-kadang, diberi score 2
3. Responden menjawab sering, diberi score 1

I.8 Metode Penelitian

Metode penelitian memiliki peran penting dalam suatu penelitian ilmiah karena akan mempengaruhi hasil-hasil yang didapat dari suatu penelitian. Hadi (1992:4) berpendapat mengenai metode penelitian yakni :

Metodelogi research sebagaimana kita kenal sekarang memberikan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang sangat keras, maksudnya untuk menjaga agar pengetahuan yang dicapai suatu research dapat mempunyai harga ilmiah setinggi-tingginya.

Berdasarkan uraian tersebut metode penelitian merupakan suatu cara untuk memecahkan masalah yang harus dilakukan dengan langkah-langkah yang benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar mempunyai nilai ilmiah yang tinggi.

Sehubungan dengan hal itu maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan satu-persatu sebagaimana yang tertuang berikut ini:

I.8.1 Penentuan Populasi

Populasi menurut Ida Bagoes Mantra dan Kasto adalah *Jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga* (Singarimbun dan Sofian Efendi 1989.152). yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Tingkat Administrator di Bagian Tata Usaha dan Sub dinas Teknik Sarana dan Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

I.8.2 Tehnik Penentuan Sampel

Sampel adalah contoh atau bagian populasi yang akan diteliti (Singarimbun dan Sofian Efendi 1989.4). Tentang besar kecilnya sampel dikatakan Hadi (1992.100) *sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus di ambil dari populasi yakni selama jumlah populasi itu diketahui terbatas*. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh unit analisis yang ada dalam populasi atau total sampel. Unit analisis itu sendiri diartikan sebagai *satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian* (Arikunto 1993).

Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 8 orang Administrator setingkat Kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Subdinas Teknik Sarana dan Prasarana, dan semua Kepala Seksi pada Sub dinas Teknik Sarana dan Prasarana serta semua Kepala Sub Bagian pada Bagian Tata Usaha.

I.8.3 Tehnik Pengumpulan Data

Data akan dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan penelitian. Adapun cara yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Tehnik observasi
2. Tehnik wawancara
3. Tehnik kuisioner
4. Tehnik dokumentasi

I.8.4 Tehnik Observasi

Observasi merupakan tehnik pengumpulan data dengan pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan alat indra. Tehnik observasi menuntut pengamatan secara langsung ke obyek penelitian serta mencatat gejala-gejala yang diteliti. Data yang diperoleh dipakai sebagai data pendukung dalam penelitian. Menurut Hadi (1992:136) *observasi merupakan pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki*. Sementara Jehoda dan kawan-kawan (1992:136) mengemukakan bahwa observasi menjadi penyelidikan ilmiah jika :

1. Mengabdikan pada tujuan-tujuan research yang dirumuskan.
2. Direncanakan secara sistematis, bukan terjadi secara tidak teratur.
3. Dicatat dan dihubungkan secara sistematis dengan proposisi yang umum, tidak hanya dilakukan untuk memenuhi rasa ingin tahu semata.
4. Data-data dicek dan dikontrol validitas, reliabilitas dan ketelitiannya sebagaimana data ilmiah lainnya.

I.8.5 Tehnik Wawancara

Tehnik wawancara adalah cara mengumpulkan data primer dengan seluruh responden yang ada dalam tehnik wawancara, Pewawancara memegang peranan penting guna keberhasilan wawancara. Koentjaraningrat (1991:129) mengemukakan Bahwa:

Metode wawancara mencakup cara yang dipergunakan kalau seseorang untuk suatu tugas tertentu mencoba mendapatkan keterangan atau pendirian secara lisan dari seorang responden dengan bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang itu.

Jadi dengan tehnik ini dapat diperoleh data secara langsung dari responden baik tentang tingkat pendidikan pengalaman kerja dan lain-lain yang berkenaan dengan penelitian ini.

I.8.6 Tehnik Kuisisioner

Pengumpulan data dengan tehnik kuisisioner dapat dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Cara ini dianggap sebagai wawancara tertulis. Menurut Koentjaraningrat (1991:173) yang dimaksud dengan kuisisioner adalah :

Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu hal atau dalam sesuatu bidang. Dengan demikian kuisisioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari para responden.

Lebih lanjut Singarimbun dan Sofian Efendi (1989:175) mengatakan tentang tujuan pokok pembuatan kuisisioner sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survey.
2. Untuk memperoleh informasi dengan reabilitas dan validitas setinggi mungkin. Jadi tehnik kuisisioner ini digunakan untuk meperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

I.8.7 Tehnik Dokumentasi

Tehnik ini dipergunakan untuk mengetahui segala peristiwa yang terjadi dalam lokasi penelitian. Dokumentasi merupakan salah satu metode untuk mengumpulkan informasi dan memperoleh data sekunder. Kartodirdjo (1981: 87) mengungkapkan sebagai berikut:

Dokumentasi sangat berguna dalam membantu penelitian ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang dekat dengan gejala yang dipelajari, dengan memberikan pengertian penyusunan persoalan yang tepat, mempertajam perasaan untuk meneliti, membuat analisis yang lebih subur, pendeknya membuka kesempatan memperluas pengalaman ilmiah.

I.8.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian di dalam ilmu-ilmu sosial kita acapkali ingin mengetahui apakah dua himpunan skor berhubungan atau tidak, atau ingin mengetahui

tingkat hubungan keduanya. Menetapkan adanya korelasi antara dua variabel mungkin merupakan tujuan akhir penelitian. (Siegel. 1994 : 242).

Dalam penelitian ini yang menguji korelasi antara dua variabel, dalam metode analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif yakni hasil serangkaian observasi atau pengukuran yang mempunyai ciri mempergunakan data-data yang dinyatakan dengan angka. Data kuantitatif berupa angka-angka merupakan bahan dasar bagi setiap penelitian yang bersifat statistik. (Dajan. 1995:18)

Pengukuran itu sendiri adalah proses pemetaan atau pemberian angka-angka pada objek atau observasi-observasi. Jenis penelitian yang tercapai adalah suatu fungsi dari aturan-aturan yang dipakai pada pemberian angka itu (Siegel. 1994:37). Tingkat pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yakni hubungan > yang berlaku untuk semua pasangan kelas yang ada sehingga terjadilah susunan urutan kelas-kelas secara lengkap (Siegel. 1994:30). Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

- a) Korelasi Rank Spearman untuk menguji hubungan tingkat kompetensi administrator dengan efektivitas pencapaian penerimaan target retribusi.
- b) Analisis Deskriptif dengan tabel frekuensi dan grafik digunakan untuk mendeskripsikan tingkat kompetensi dan efektivitas pencapaian target penerimaan retribusi parkir dan terminal

1.8.8.1 Korelasi Rank Spearman

Untuk menguji Hipotesis digunakan teknik *korelasi rank Spearman* atau dikenal dengan *rho* disini ditulis r_s . Teknik ini adalah salah satu teknik dalam menguji hubungan dua variabel yang dianjurkan oleh Siegel. Penulis memilih menggunakan teknik ini dengan mengacu kepada pertimbangan yang diberikan Siegel sebagai berikut:

Apabila variabel-variabel yang dipelajari telah diukur setidaknya dalam suatu skala ordinal, Koefisien Kontingensi pun masih dapat dipergunakan meskipun demikian suatu metode korelasi yang tepat akan mempergunakan lebih banyak informasi yang terkandung

dalam datanya dan karena itu seyogyanya untuk kasus bivariate dua koefisien korelasi rangking disajikan yakni r Spearman dan τ Kendall. r_s Spearman agak lebih mudah penghitungannya dan memiliki keuntungan lebih lanjut yakni berhubungan secara linear dengan koefisien konkordasi W . Baik r_s maupun τ Kendall mempunyai kekuatan efisiensi yang sama (91%) dalam menguji terdapatnya suatu hubungan dalam populasi

Korelasi rank Spearman sendiri didefinisikan sebagai ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur dalam skala ordinal, sehingga obyek atau individu-individu yang dipelajari dapat di-ranking dalam dua rangkaian berurut.

Berikut ini langkah-langkah dalam penggunaan koefisien korelasi rank Spearman:

- Berilah ranking observasi-observasi dalam variabel X dan variabel Y, mulai dari 1 hingga N.
- Daftarlah N subyek itu, beri setiap subjek dalam variabel X dan Y ranking di sebelah nama subyek.
- Tentukan harga d_i untuk setiap subyek dengan mengurangkan ranking Y pada ranking X kuadratkan harga itu untuk menentukan d_i^2 masing-masing subyek jumlahkan harga-harga d_i^2 guna ke N kasus guna mendapatkan $\sum d_i^2$
- Jika proporsi angka sama dalam observasi-observasi X dan Y besar, digunakan rumus (9.4) untuk menghitung r_s jika tidak pakailah rumus (9.7)

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \quad (\text{Rumus 9.4})$$

$$r_s = \frac{6\sum_{i=1}^N i^3 - N^3 - N}{N^3 - N} \quad (\text{Rumus 9.7})$$

- Kalau subyek-subyek merupakan sampel random dari populasi tertentu, kita dapat menguji apakah harga observasi r_s memberikan petunjuk adanya

asosiasi antara variabel X dan variabel Y dalam populasinya. Metode untuk melakukan hal itu bergantung pada ukuran N

1. Untuk N dari 4 sampai dengan 30 harga-harga kritis r_s untuk tingkat signifikansi 0,05 dan 0,01 (tes satu sisi) disajikan dalam tabel P
2. Untuk $N \geq 10$, signifikansi suatu harga sebesar observasi r_s dapat ditetapkan dengan menghitung t yang berkaitan dengan harga itu (menggunakan rumus 9.8) dan menggunakan signifikasinya dengan melihat tabel B (Sidney Siegel, 1994:336)

$$t = r_s \frac{\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-R^2}} \quad (\text{Rumus 9.8})$$

Bila Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif telah dinyatakan dan bila tes statistik yang cocok untuk penelitian sudah dipilih maka langkah berikutnya adalah menetapkan suatu tingkat signifikansi (α). Karena harga α akan berperan dalam menentukan apakah H_0 ditolak, maka tuntutan objektivitas meminta agar α ditetapkan sebelum pengumpulan data.

Tingkat yang dipilih peneliti dalam menentukan α harus didasarkan perkiraan tentang pentingnya atau makna praktis yang mungkin terkandung dalam penemuan penelitian itu. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan tingkat signifikansi (α) atau penulis menetapkan akan bekerja pada tingkat $\alpha = 0,05$.

1.8.8.2 Analisis Deskriptif

Selain membuktikan hipotesis, dalam penelitian ini penulis juga akan menganalisis data yang diperoleh menggunakan Analisis Deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel dan sejauh mana hipotesis diterima ataupun sejauh mana hipotesis ditolak.

Adapun rumus yang digunakan untuk keperluan tersebut adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor nyata responden}}{\text{Skor maksimal responden}} \times 100\%$$

Untuk memudahkan analisis tersebut Waluyo (1989:50) membuat kriteria tinggi atau rendahnya nilai skor jawaban responden terhadap masing-masing variabel. Kriteria tersebut yang akan dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu:

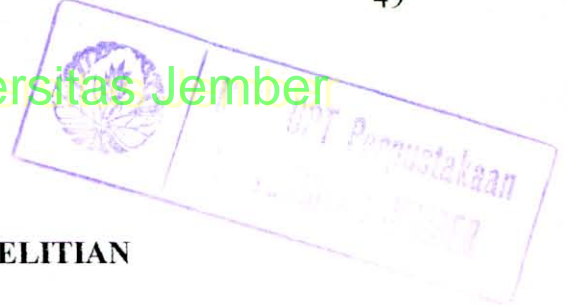
Skor 0 – 20% kategori sangat rendah

Skor 21 – 40% kategori rendah

Skor 41 – 60% kategori sedang

Skor 61 – 80% kategori tinggi

Skor 81 – 100% kategori sangat tinggi



BAB II

DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1. Pengantar

Bahwa untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintahan secara bardaya guna dan berhasil guna serta upaya peningkatan pelayanan dibidang perhubungan sesuai dengan perkembangan dan untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah serta untuk menindaklanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Derah Nomor 50 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah, maka dipandang perlu merubah dan menyempurnakan Peraturan Derah Nomor 39 Tahun 2000 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

Untuk melaksanakan maksud tersebut perlu diatur dan ditetapkan dengan peraturan Daerah. Berdasarkan hal-hal diatas, maka dikeluarkanlah Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 75 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 29 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.

2.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Perhubungan adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan pemerintah Kabupaten di bidang perhubungan. Dinas Pehubungan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perhubungan dalam melaksanakan tugasnya di bidang administratif dibina dan dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah.

Dinas Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan di bidang perhubungan yang diserahkan

(desentralisasi) dan yang diperbantukan kepada Daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud di atas Maka Dinas Perhubungan mempunyai fungsi :

- a. Pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan rencana dan program di bidang perhubungan kabupaten.
- b. Penyiapan, perumusan kebijakan, pelaksanaan di bidang perhubungan di kabupaten.
- c. Koordinasi, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan tugas di bidang perhubungan darat.
- d. Koordinasi, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan tugas di bidang perhubungan laut.
- e. Koordinasi, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan tugas dibidang pos dan telekomunikasi.
- f. Pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, hukum, protokol dan hubungan masyarakat, tata usaha serta rumah tangga Dinas Perhubungan.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah.

2.3 Susunan Organisasi

Susunan oorganisasi Dinas Perhubungan terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Bagian Tata Usaha
- c. Sub Dinas Angkutan
- d. Sub Dinas Lalu Lintas
- e. Sub Dinas Teknik Sarana dan Prasarana
- f. Sub Dinas Pos dan Telekomunikasi
- g. Kelompok Jabatan Fungsional
- h. Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas

A. Kepala Dinas

Kepala Dinas bertugas memimpin jalannya Dinas Perhubungan dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dibidang perhubungan dan tugas-tugas lainnya yang diserahkan oleh Kepala Daerah kepadanya

B. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pemberian pelayanan administrasi dan urusan kerumahtanggaan terhadap seluruh unsur dalam lingkungan kerja Dinas Perhubungan serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi :

- a. Pengelolaan urusan rumah tangga, surat-menyurat, kearsipan dan keprotokolan.
- b. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai.
- c. Pengelolaan administrasi keuangan dan gaji pegawai.
- d. Pengelolaan dan pengadministrasian terhadap perlengkapan kantor.
- e. Pelaksanaan pelayanan teknis administrasi kepada kepala dinas dan semua satuan organisasi di lingkungan Dinas Perhubungan.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bagian Tata Usaha terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Program, mempunyai fungsi :
 - a. Mengumpulkan dan mengolah data.
 - b. Merumuskan dan penyusunan program proyek.
 - c. Melaksanakan analisa, evaluasi dan pengendalian pelaksanaan program.
 - d. Melaksanakan tugas penyusunan dokumentasi, peraturan perundang-undangan dan hasil pembangunan.

- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha.
- 2) Sub Bagian Keuangan, mempunyai fungsi :
 - a. Menghimpun, mengolah data untuk penyusunan dan pengusulan anggaran
 - b. Mengolah data usaha keuangan dengan pembukuan APBD dan pembuatan pelaporan pertanggungjawaban keuangan.
 - c. Mengurus perjalanan dinas, penyelesaian ganti rugi dan biaya-biaya lain pengeluaran dinas, serta mengevaluasi keuangan untuk pelaporan.
 - d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha.
 - 3) Sub Bagian kepegawaiaan, mempunyai fungsi ;
 - a. Menyelenggarakan tata usaha kepegawaiaan meliputi data pembukuan, membuat usulan kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, mutasi, pengangkatan dan pemberhentian pegawai.
 - b. Menyusun formasi perencanaan dan evaluasi pegawai.
 - c. Melaksanakan pengembangan karier dan mutu pegawai.
 - d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha.
 - 4) Sub Bagian Umum, mempunyai fungsi ;
 - a. Melaksanakan tata naskah dinas, surat-menyurat, kearsipan, analisa kebutuhan barang, perbekalan dan perlengkapan kantor serta pendistribusian.
 - b. Melaksanakan urusan rumah tangga, protokol dan kehumasan.
 - c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha.

Bagian dan Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Bagian dan Kepala sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

C. Sub Dinas Angkutan

Sub Dinas Angkutan mempunyai tugas melakukan penyiapan pembinaan manajemen angkutan orang, barang dan khusus di darat dan di laut yang seluruhnya berada di wilayah Kabupaten, sesuai dengan tugas-tugas lain yang di berikan Kepala Dinas Perhubungan.

Untuk melaksanakan Tugas pokok sebagaimana yang dimaksud diatas Sub Dinas Angkutan mempunyai fungsi :

- a. Menyiapkan dan merencanakan pembangunan dan pengembangan transportasi perkotaan, pedesaan.
- b. Menyiapkan dan pemberian bimbingan, ijin pengangkutan orang dan pengawasan penyelenggaraan pengangkutan orang di darat dan di laut.
- c. Menyiapkan pemberian bimbingan ijin pengangkutan barang dan pengawasan penyelenggaraan pengangkutan barang.
- d. Menyiapkan pemberian bimbingan ijin pengangkutan orang dan/atau barang tertentu yang bersifat khusus.
- e. Melaksanakan evaluasi dan laporan kegiatan Sub Dinas Angkutan.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.

Sub Dinas Angkutan terdiri dari :

- 1) Seksi Angkutan Orang
- 2) Seksi Angkutan Barang
- 3) Seksi Angkutan khusus

Seksi-seksi sebagaimana dimaksud diatas masing-masing dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Sub Dinas Angkutan.

D. Sub Dinas Lalu Lintas

Sub Dinas Lalu Lintas mempunyai tugas menyiapkan pembinaan manajemen rekayasa lalu lintas di jalan Kabupaten, jalan Propinsi dan Nasional yang berada di dalam Kabupaten, pengumpulan data, analisa dan evaluasi bidang lalu lintas dan angkutan. Pengumpulan dan analisa data kecelakaan, menyusun data mengenai daerah rawan kecelakaan, menyiapkan program keselamatan lalu lintas angkutan darat, laut dan menyiapkan program penertiban, pengendalian angkutan lalu lintas sesuai dengan peraturan yang berlaku serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Perhubungan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas Sub Dinas Lalu Lintas mempunyai fungsi :

- a. Menyiapkan perencanaan, pengaturan, pengawasan dan pengendalian lalu lintas dan angkutan di jalan Kabupaten, Jalan Propinsi dan Jalan Nasional di Kabupaten.
- b. Melaksanakan penyusunan rencana umum jaringan transportasi bidang perhubungan darat di Kabupaten.
- c. Menyiapkan perencanaan pembinaan dan keselamatan lalu lintas, marka jalan, alat pemberi isyarat lalu lintas, alat pengendali dan pengaman pemakai jalan, alat pengawasan dan pengaman serta fasilitas pendukung jalan.
- d. Menyiapkan penilaian dan penyusunan program operasional penertiban lalu lintas.
- e. Melaksanakan evaluasi dan laporan kegiatan sub dinas lalu lintas.
- f. Melaksanakan tugas tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sub Dinas Lalu Lintas terdiri dari :

- 1) Seksi Manajemen Lalu Lintas
- 2) Seksi Keselamatan dan Rekayasa Lalu Lintas
- 3) Seksi Ketertiban dan Pengendalian Lalu Lintas

Seksi-seksi sebagaimana dimaksud diatas masing-masing dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Sub Dinas Lalu Lintas.

E. Sub Dinas Teknik Sarana dan Prasarana

Sub Dinas Teknik Sarana dan Prasarana mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan inventarisasi sarana dan prasarana bidang perhubungan darat, perencanaan pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana bidang perhubungan darat, penilaian dan rekomendasi terhadap susunan tambahan pada kendaraan penumpang dan barang sesuai dengan peraturan yang berlaku serta tugas-tugas lain yang di berikan Kepala Dinas Perhubungan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas Sub Dinas Teknik Sarana dan Prasarana mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan inventarisasi jumlah angkutan umum dengan kendaraan bermotor dan kendaran tidak bermotor di wilayah Kabupaten.
- b. Melaksanakan penilaian dan pendaftaran uji pertama kendaran angkutan umum dan kendaraan tidak bermotor.
- c. Melaksanakan penilaian dan rekomendasi susunan alat tambahan pada kendaraan umum.
- d. Pemantauan dan penilaian pengelolaan uji berkala kendaraan bermotor.
- e. Melaksanakan penunjukan penyusunan dan perencanaan pembangunan dan pengembangan prasarana bidang perhubungan darat meliputi terminal, halte, stasiun dan jembatan penyebrangan.
- f. Melaksanakan tugas penilaian dan rekomendasi perencanaan kepelabuhan lokal dan pengawasan jasa pelabuhan.

- g. Penilaian, perencanaan, pembangunan dan pengawasan tempat parkir.
- h. Melaksanakan evaluasi dan laporan kegiatan sub dinas sarana dan prasarana.
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sub Dinas Teknik Sarana dan Prasarana terdiri dari :

- 1) Seksi Teknik Sarana mempunyai tugas menyiapkan bahan inventarisasi kendaraan bermotor dan kendaraan umum di wilayah kabupaten, inventarisasi perubahan bentuk kendaraan untuk kendaraan umum dan penilaian terhadap susunan alat tambahan pada kendaraan umum serta pembinaan dan perijinan bengkel umum.
- 2) Seksi Tehnik Sarana mempunyai fungsi :
 - a. Menyiapkan pembinaan dan penetapan standarisasi keselamatan untuk sarana angkutan bidang perhubungan darat.
 - b. Melaksanakan pengumpulan data jumlah kendaraan bermotor dan kendaraan umum di wilayah kabupaten.
 - c. Melaksanakan pemberian bimbingan dan perijinan bengkel umum wilayah kabupaten.
 - d. Melaksanakan penilaian dan rekomendasi susunan alat tambahan pada kendaraan umum.
 - e. Menyiapkan bahan dan pemberian ijin operasional sekolah pengemudi.
 - f. Melaksanakan bimbingan dan perijinan bengkel umum di wilayah kabupaten.
 - g. Melaksanakan penilaian dan pertimbangan pemberian ijin mengemudi kendaran bermotor.
 - h. Melakukan penilaian dan pendaftaran uji pertama kendaraan umum.
 - i. Melakukan pemantauan perkembangan saran angkutan perhubungan darat di wilayah kabupaten.
 - j. Melakuakn evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Tehnik Sarana.

- k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Teknik Sarana dan Prasarana.
- 3) Seksi Teknik Prasarana mempunyai tugas menyiapkan perencanaan dan pengurusan pembangunan prasarana bidang perhubungan darat , menyiapkan perencanaan pengembangan, pembangunan, pemeliharaan dan pengelolaan halte, lampu penyebrangan jalan dan jembatan penyebrangan.
- 4) Seksi Teknik Prasarana mempunyai fungsi :
- a. melaksanakan penyusunan, perencanaan, pembangunan dan pengembangan terminal penumpang/barang, halte, jembatan penyebrangan jalan serta prasarana perhubungan darat lainnya diwilayah Kabupaten.
 - b. Menyiapkan perencanaan, pembangunan, pengelolaan, pemeliharaan dan pengembangan lampu penerangan jalan
 - c. Melaksanakan penilaian dan rekomendasi pembangunan halte oleh pihak swasta.
 - d. Melaksanakan penilaian dan perencanaan tempat parkir.
 - e. Melaksanakan penilaian dan pemberian ijin penyelenggaraan tempat parkir oleh pihak swasta.
 - f. Melaksanakan penilaian dan rekomendasi pembangunan jembatan penyebrangan oleh pihak swasta.
 - g. Melaksanakan pengawasan operasional dan pemeliharaan prasarana bidang perhubungan darat.
 - h. Evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi teknik prasarana.
 - i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Teknik Sarana dan Prasarana

Seksi-seksi sebagaimana yang dimaksud diatas dipimpin oleh seorang kepala seksi yang berada dan bertanggung jawab kepada Kepala Sub Dinas Teknik Sarana dan Prasarana.

F. Sub Dinas Pos dan Telekomunikasi

Sub Dinas Pos dan Telekomunikasi mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan pengendalian kegiatan dan pelayanan jasa pos dan telekomunikasi serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Perhubungan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas Sub Dinas Pos dan Telekomunikasi mempunyai fungsi :

- a. Pengendalian dan pengawasan kegiatan usaha jasa pos.
- b. Pengendalian dan pengawasan kegiatan usaha jasa telekomunikasi.
- c. Melaksanakan evaluasi dan laporan kegiatan sub dinas pos dan telekomunikasi.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Sub Dinas Pos dan Telekomunikasi terdiri dari :

- 1) Seksi Pos
- 2) Seksi Telekomunikasi

Seksi-seksi sebagaimana dimaksud diatas masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Sub Dinas Pos dan Telekomunikasi.

G. Kelompok Jabatan Fungsional

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

- a. kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
- b. setiap kelompok dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Kepala Dinas Perhubungan.
- c. sejumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- d. jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

H. Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas

- a. Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana teknis operasional Dinas Perhubungan.
- b. Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- c. Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.4 Tata Kerja

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

Untuk lebih jelas dalam memahami daerah penelitian melalui bentuk komposisi pegawai yang ada maka penulis akan menyajikan data Tingkat Pendidikan Formal yang dicapai oleh pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut ini :

Tabel 7: Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal Di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

NO	Tingkat Pendidikan Formal	Frekuensi	prosentase
1.	Sekolah Dasar	15	17%
2.	SLTP	12	14%
3.	SLTA	40	46%
4.	Sarjana Muda (Diploma)	2	3%
5.	Sarjana	17	20%
Jumlah		86	100%

Sumber : Data Sekunder Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

Pendidikan Non Formal merupakan hal yang tidak kalah penting guna mendukung spesialisasi dan menunjang keahlian dalam bidang tugas yang dikerjakan. Lebih dari itu melalui pendidikan Non Formal akan diperoleh tambahan pengetahuan dan pengalaman yang kemungkinan tidak didapatkan dalam jenjang pendidikan Formal. Dengan demikian diharapkan setiap kelemahan dan kekurangan pegawai mengenai tugas dan pekerjaannya akan dapat diperbaiki melalui mekanisme Pendidikan Non Formal berikut sebagaimana tertera dalam tabel :

Tabel 8: Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan Non Formal Di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

No	Pendidikan Non Formal	Frekuensi
1.	Pendidikan perjenjangan	
	• Spama	2
	• Adumla	3
	• Adum	12
4.	Pendidikan dan Latihan	
	• Manajemen pelayanan prima	2
	• Perencanaan jaringan trayek terdiri dari:	1
	a) Perencanaan	
	b) Pengawasan lalu lintas	
	c) Analisa dampak lingkungan	
	• Pengelolaan terminal	1
	• Penyegaran dalam pembinaan kepala dinas lalu lintas dan angkutan jalan TK II	1
5.	Studi banding Unit Pelayanan Terpadu	1
6.	Kursus bahasa asing	1

Sumber Data Sekunder Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

Untuk lebih jelas dalam memahami mengenai daerah penelitian, penulis akan menyertakan data tentang jumlah pegawai di tiap unit kerja dalam tabel berikut :

Tabel 9: Data Pegawai Berdasarkan Jumlah Pegawai di Tiap Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Dinas	1
2.	Bagian Tata Usaha	21
3.	Sub Dinas Tehnik Sarana dan Prasarana	15
4.	Sub Dinas Angkutan	13
5.	Sub Dinas Lalu Lintas	29

Sumber Data Sekunder Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

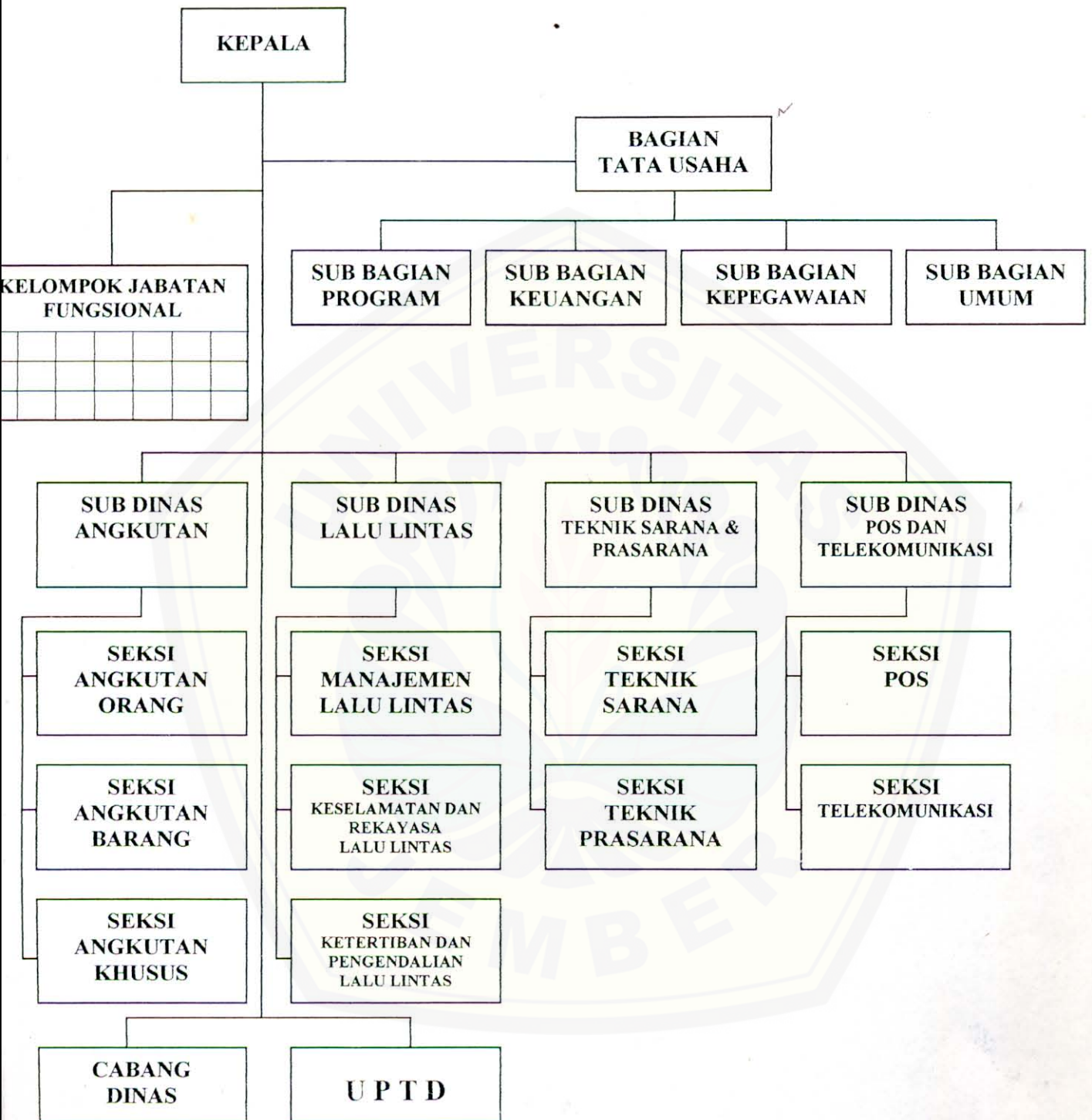
Kemudian dalam tabel berikut akan disajikan data mengenai pangkat dan golongan pegawai di Bagian Tata Usaha dan Teknik Sarana dan Prasarana yang menjadi populasi dalam penelitian :

Tabel 10: Data Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

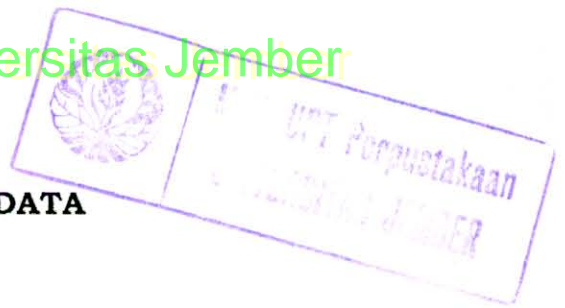
NO	NAMA	PANGKAT	Gol	ESELON	KETERANGAN
1.	Drs.Rufa'i (KaDin)	Pembina TK I	IV/c	II /b	Kepala Dinas
	Bagian Tata Usaha				
2.	Hirdjan Goeritno,SH	Penata	III/c	III a	Kabag TU
3.	Drs.Moch Abd Fatah	Penata	III/c	IV a	Kasubag Kepegawaian
4.	Drs.Kariyanto	Penata	III/c	IV a	Kasubag Umum
5.	Dra.Nurul Fauziah	Penata	III/c	IV a	Kasubag Keuangan
6.	Soedjito,SE	Penata Muda	III/a	IV a	Kasubag Program
7.	Siswato	Penata Muda	III/a	-	Staf Program
8.	Achmad Slamet	Penata Muda	III/a	-	Staf Keuangan
9.	Abdullah	Pengatur TK I	II/d	-	Staf Keuangan
10.	Achmad	Pengatur TK I	II/d	-	Staf Program
11.	Kayadi	Pengatur Muda	II/a	-	Staf kepegawaian
12.	Misdali	Pengatur Muda	III/a	-	Staf Umum
13.	Djasmali	Pengatur Muda	III/a	-	Staf Umum
	Bagian TSP				
1.	Bogie Sugiarto,ST	Penata	III/c	IV a	PLT Kasubdin TSP
2.	Imam Rifani	Penata Muda	III/a	-	Staf
3.	Mch Yunus	Pengatur Muda	II/d	-	Staf
4.	Su'adi	Penata Muda	III/a	-	Staf

Sumber Data Sekunder Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN JEMBER
(Peraturan Daerah No 75 Tahun 2000)**



BAB III
PENYAJIAN DATA-DATA



3.1. Pengantar

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dilampiri pula dengan data-data yang telah diperoleh melalui instrumen-instrumen pengumpulan data yang digunakan.

Dalam persiapan metodologis untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti harus memastikan variabel-variabel. Peneliti sekali lagi harus mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dilibatkan dalam penelitiannya, kemudian variabel-variabel itu diklasifikasikan dan didefinisikan secara operasional. Sebagai kelanjutan dari definisi operasional itu perlu pula ditunjuk alat pengambil data (instrumen) yang akan digunakan.

Variabel itu sendiri diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Lebih dari itu variabel juga mempunyai arti sebagai segala sesuatu yang mempunyai variasi nilai.

Penentuan variabel penelitian yang dapat diukur dan perumusan hubungan antara variabel adalah dua langkah penting agar pengujian hipotesis dapat dilakukan secara cermat. Fenomena sosial dapat dijelaskan dan diramalkan apabila hubungan antara variabel tertentu telah diketahui. Sedangkan apa yang merupakan variabel dalam suatu penelitian ditentukan oleh landasan teoritisnya dan ditegaskan oleh hipotesis penelitiannya.

1. Variabel Bebas (X) yaitu tingkat Kompetensi Administrator di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember
2. Variabel Terikat (Y) yaitu efektivitas pencapaian target penerimaan retribusi parkir dan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

3.2. Variabel Bebas (X) Tingkat Kompetensi Administrator di Dinas Pehubungan Kabupaten Jember

Kompetensi Administrator merupakan kapasitas yang dimiliki berbentuk kemampuan umum yang meliputi keahlian (skill) pengetahuan dan perilaku (behavior) yang diperlukan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau jabatan tertentu.

Seorang administrator yang mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi akan mempunyai pemahaman dan keterampilan yang baik pada tugas yang dikerjakan, sehingga tercipta kondisi yang lebih memungkinkan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Lebih lanjut dalam memahami variabel dan kemampuan menganalisa atau mengidentifikasi setiap variabel menjadi variabel yang lebih kecil (sub variabel) merupakan syarat mutlak bagi setiap peneliti. Memecah variabel disebut pula kategorisasi yakni memecah variabel menjadi kategori-kategori data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. kategorisasi ini dapat pula diartikan sebagai indikator variabel.

Dalam hal ini penulis perlu untuk memecah variabel kompetensi menjadi indikator-indikator sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan
2. Tingkat Pengalaman Kerja
3. kemampuan Dalam Memimpin

3.2.1. Tingkat Pendidikan(X1)

Tingkat pendidikan yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini yaitu Pendidikan Formal dan Pendidikan Non Formal. Pendidikan Formal adalah pendidikan yang didapat pada bangku sekolah sedangkan pendidikan Non Formal sering diartikan sebagai pendidikan luar sekolah berupa latihan maupun kursus-kursus yang menunjang pelaksanaan tugas. Item-tem tingkat pendidikan yaitu:

1. Pendidikan rendah, jika pendidikan terakhir yang dicapai adalah sekolah dasar dan sederajat.

2. Pendidikan sedang, jika pendidikan terakhir yang dicapai adalah pendidikan menengah setingkat SLTP, SLTA atau sederajat.
3. Pendidikan tinggi, jika pendidikan terakhir yang dicapai adalah termasuk kategori pendidikan tinggi yaitu Universitas Institut atau sederajat.

Selain itu item yang lain yang berkenaan dengan tingkat pendidikan adalah :

1. Frekuensi pelatihan yang diikuti berkaitan dalam menunjang pelaksanaan tugas organisasi.

Tabel 11: Data skor jawaban responden terhadap indikator Tingkat Pendidikan

No Respon Den	X1		SKOR
	Item		
	1	2	
1.	3	2	5
2.	3	3	6
3.	3	3	6
4.	3	2	5
5.	2	2	4
6.	3	3	6
7.	3	2	5
8.	3	3	6

Sumber Data Primer: diolah 2001

Data yang telah di sajikan pada tabel diatas selanjutnya dimasukkan ke dalam tabel frekuensi kategori jawaban responden sehingga dapat diketahui lebih jelas tentang indikator tingkat pendidikan. Rumus yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Jumlah Kelas

(Hadi.1984:212)

Tabel 12: Frekuensi kategori jawaban responden terhadap indikator Tingkat Pendidikan

Skor	Frekuensi	Kategori	Prosentase (%)
2-3	-	Rendah	-
4-5	4	Sedang	50
6	4	Tinggi	50
Jumlah	8		100

Sumber Data Primer: diolah 2001

Dari tabel diatas, diketahui bahwa dari 8 orang responden yang diteliti, 4 orang responden (50%) memiliki tingkat pendidikan pada kategori sedang dan 4 orang responden (50%) memiliki tingkat pendidikan tinggi.

3.2.2. Tingkat Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja pegawai pada suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja yang telah dilalui yang berperan meningkatkan kemampuan dan kecakapan pegawai yang bersangkutan dalam menjalankan pekerjaannya. Pengalaman turut membentuk perilaku organisasi seseorang dan merupakan patokan bagi tindakan yang diambil pada masa yang akan datang.

Item-item indikator Tingkat Pengalaman Kerja yaitu:

1. Pengalaman kerja rendah, jika masa dinasnya 1-5 tahun.
2. Pengalaman kerja sedang, jika masa dinasnya 6-10 tahun.
3. Pengalaman kerja tinggi, jika masa dinasnya diatas 11 tahun

Tabel 13: Data skor jawaban Responden terhadap Indikator Tingkat Pengalaman Kerja

No Responden	X ²
1.	2
2.	2
3.	3
4.	3
5.	2
6.	3
7.	1
8.	1

Sumber: Data Primer diolah 2001

Tabel 14: Frekuensi kategori jawaban Responden terhadap Indikator Tingkat Pengalaman Kerja

Skor	Frekuensi	Kategori	Prosentase (%)
1	2	Rendah	25
2	3	Sedang	37,5
3	3	Tinggi	37,5
Jumlah	8		100

Sumber Data Primer: diolah 2001

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 8 orang responden yang diteliti, 2 orang responden (25%) memiliki tingkat pengalaman kerja pada kategori yang rendah sedangkan 3 orang responden memiliki tingkat pengalaman kerja pada kategori sedang dan 3 orang responden memiliki tingkat pengalaman kerja pada kategori yang tinggi.

3.2.3. Kemampuan Dalam Memimpin (X3)

Kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pemimpin menghasilkan prestasi berkualitas dari suatu kelompok yang secara individual terikat dengan tujuan bersama. Dengan memperhatikan kemampuan untuk mengdiagnose dan menilai, seorang pemimpin dapat mengubah perilaku kepemimpinannya untuk mencapai efektivitas yang maksimal.

Item-item indikator Kemampuan dalam Memimpin yaitu:

1. Kemampuan dalam menetapkan tujuan dan sasaran yang realistis.
2. Kemampuan dalam menciptakan rasa kebersamaan.
3. Kemampuan memanfaatkan sumber daya.
4. Kemampuan dalam menciptakan suasana keterbukaan.
5. Kemampuan dalam mengadakan evaluasi.
6. Kemampuan dalam mengatasi krisis yang muncul.
7. Kemampuan dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan.

Tabel 15: Data skor jawaban Responden terhadap indikator Kemampuan Dalam Memimpin

No respon den	X3							Total skor
	Item							
	1	2	3	4	5	6	7	
1.	3	2	3	3	3	3	3	20
2.	2	3	3	2	2	2	3	17
3.	3	3	2	2	3	3	2	18
4.	3	3	3	2	3	3	2	19
5.	3	2	3	3	3	3	3	20
6.	3	3	3	2	3	3	3	19
7.	3	3	3	2	3	3	3	20
8.	3	3	2	3	3	3	2	19

Sumber: Data Primer diolah 2001

Tabel 16: Frekuensi kategori jawaban responden terhadap indikator Kemampuan Dalam Memimpin

Skor	Frekuensi	Kategori	Prosentase (%)
7 – 11	-	Rendah	-
12 – 16	1	Sedang	12,5
17 – 21	7	Tinggi	87,5
Jumlah	8	-	100

Sumber Data Primer: diolah 2001

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 8 orang responden yang diteliti 7 orang responden (87,5%) memiliki kemampuan dalam memimpin pada kategori yang tinggi sedangkan 1 orang responden (12,5%) memiliki Kemampuan dalam Memimpin pada kategori sedang.

3.3. Variabel Terikat (Y) Efektivitas Pencapaian Target Penerimaan Retribusi Parkir dan Terminal

Konsep efektivitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan jalan melihat sejauhmana organisasi sebagai suatu sistem sosial dengan sumber daya dan sarana tertentu mencapai sasarannya. Mengacu kepada hal tersebut maka variabel efektivitas di bagi kedalam indikator sebagai berikut ;

1. Produktivitas
2. Tidak Adanya Ketegangan Dalam Organisasi

3.3.1. Produktivitas (Y1)

Tolak ukur produktivitas dapat dilihat dari output yang dihasilkan. Lebih jauh produktivitas diukur dari seluruh catatan pelaksanaan tugas yang dihasilkan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan di pihak lainnya.

Item-item Produktivitas yaitu:

1. Kemampuan merealisasikan target penerimaan Retribusi parkir dan terminal.
2. Kemampuan menyusun laporan hasil yang telah dicapai.
3. Kemampuan menemukan penyimpangan.
4. Kemampuan menindak lanjuti penyimpangan.

Tabel 17: Data skor jawaban responden terhadap indikator Produktivitas

No Responden	Y1				Total Skor
	1	2	3	4	
1.	2	3	2	3	10
2.	3	2	2	2	9
3.	3	3	3	3	12 ✓
4.	3	2	2	2	9
5.	3	2	2	3	10
6.	3	3	2	3	11 ✓
7.	2	2	3	2	9
8.	2	3	2	3	10

Sumber: Data Primer diolah 2001

Tabel 18: Frekuensi kategori jawaban responden terhadap indikator Produktivitas

Skor	Frekuensi	Kategori	Prosentase (%)
4 – 6	-	Rendah	-
7 – 9	3	Sedang	37,5
10 – 12	5	Tinggi	62,5
Jumlah	8	-	100

Sumber Data Primer: diolah 2001

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 8 orang responden yang diteliti 3 orang responden (37,5%) memiliki produktivitas kerja pada kategori yang sedang dan 5 orang responden (62,5%) memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

3.3.2. Tidak adanya ketegangan dalam organisasi(Y2)

Sekalipun beberapa konflik yang terjadi bermanfaat bagi kemajuan organisasi, akan tetapi konflik yang sering terjadi adalah konflik yang bersifat disfungsional. Konflik seperti ini dapat menurunkan produktivitas, menimbulkan ketidak puasan, meningkatkan ketegangan dan stress dalam organisasi.

Item-item Tidak Adanya Ketegangan Dalam Organisasi yaitu:

1. Adanya saling ketergantungan dalam pelaksanaan tugas tiap bagian.
2. Adanya perbedaan tujuan dan prioritas antara pegawai dan organisasi.
3. Adanya penilaian prestasi kerja yang tidak tepat dilihat dari penilaian pegawai.

**Tabel 19: Data skor jawaban responden terhadap indikator
Tidak Adanya Ketegangan Dalam Organisasi**

No Responden	Y2			Total Skor
	1	2	3	
1.	2	3	2	7
2.	3	2	2	7
3.	3	3	2	8
4.	3	3	3	9
5.	2	2	3	7
6.	3	3	3	9
7.	3	2	2	7
8.	3	3	2	8

Sumber: Data Primer diolah 2001

Handwritten notes: $9 - 2 = \frac{2}{3}$ and a vertical list of numbers 7, 8, 9.

**Tabel 20: Frekuensi kategori jawaban responden terhadap
Tidak adanya ketegangan dalam organisasi**

Skor	Frekuensi	Kategori	Prosentase (%)
3 – 5	-	Rendah	-
6 – 7	4	Sedang	50
8 – 9	4	Tinggi	50
Jumlah	8	-	100

Sumber Data Primer: diolah 2001

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 8 orang responden, 4 orang responden (50%) menyatakan bahwa tidak adanya ketegangan dalam organisasi pada kategori yang sedang sedangkan 4 orang responden (50%) menyatakan bahwa tidak adanya ketegangan organisasi berada pada kategori yang tinggi atau dapat diartikan bahwa konflik yang bersifat disfungsional yang dapat menurunkan produktivitas, menimbulkan ketidakpuasan, meningkatkan ketegangan dan stres dalam organisasi dapat dikatakan tidak ada.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisis Korelasi Metode Statistik Rank Spearman antara tingkat Kompetensi Administrator dengan Efektivitas Pencapaian Target Penerimaan dan Analisis Askriptif terhadap tingkat Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Kemampuan dalam Memimpin dari variabel tingkat kompetensi serta Produktivitas dan Tidak Adanya Ketegangan dalam Organisasi dari variabel Efektivitas dan Analisis Deskriptif terhadap tingkat hubungan diantara kedua variabel, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil Analisis korelasi Metode Statistik Statistik Dengan Rank Sperman tentang tingkat Kompetensi Administrator dengan Efektivitas Pencapaian Target Penerimaan Retribusi menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dan bahwa kedua variabel berasosiasi di dalam populasinya yakni Administrator di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Dapat dilihat dari hasil hitung sebesar 0,771 yang melampaui harga kritis yang ditabelkan dalam Tabel P.
2. Rata-rata prosentase tingkat Kompetensi Administrator dilihat dari Tingkat Pendidikan (89,58%), Pengalaman Kerja (70,83%) dan Kemampuan Dalam Memimpin (90,48%) adalah sebesar 83,63%. Angka prosentase sebesar itu termasuk ke dalam kriteria sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat Kompetensi Administrator di Dinas Perhubunan Kabupaten Jember termasuk sangat tinggi
3. Rata-rata prosentase Efektivitas Pencapaian Target Penerimaan dilihat dari Produktivitas (83,33%) dan Tidak Adanya Ketegangan Dalam Organisasi (86,11%) adalah sebesar 84,72%. Dengan demikian Efektivitas Pencapaian Target Penerimaan Retribusi Parkir dan Terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember termasuk ke dalam kriteria sangat tinggi.

4. Dari Prosentase jawaban responden diketahui bahwa tingkat Kompetensi Administrator di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember berada pada kriteria yang sangat tinggi yaitu sebesar 83,63% dan Efektivitas Pencapaian Target Penerimaan Retribusi Parkir dan Terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember juga berada pada kriteria sangat tinggi yakni sebesar 84,72%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kedua variabel yakni bahwa peningkatan tingkat Kompetensi Administrator akan diikuti oleh Efektivitas kerja yang semakin tinggi

5.2 Saran

Untuk dapat meningkatkan efektivitas pencapaian target penerimaan retribusi parkir dan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember disarankan untuk melakukan upaya-upaya intensifikasi melalui:

- Pembinaan sistem administrasi penerimaan retribusi melalui teknik pembukuan yang cermat, komputerisasi, pemeriksaan silang oleh berbagai petugas dan sistem pengawasan keuangan.
- Laporan teratur antara atasan yang berwenang dan bawahan sebagai pelaksana pungutan mengenai hasil pungutan dibandingkan dengan potensi atas target retribusi dapat mengungkapkan masalah-masalah yang dihadapi atau kelemahan sistem retribusi yang bersangkutan.
- Peningkatan frekuensi Pendidikan dan Latihan khususnya di bidang keuangan yang bersifat praktis seperti tata buku, menyusun neraca, menyusun anggaran dan latar belakang keuangan daerah dan negara.
- Sasaran atau target penerimaan retribusi dihitung berdasarkan potensi retribusi bersangkutan dengan demikian dapat dilakukan upaya-upaya yang dapat merangsang optimalisasi potensi retribusi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rieka Cipta.
- Dajan, Anto. 1986. **Pengantar Metode Statistik, Jilid I**. Jakarta: LP3S.
- Devas, Nick. 1989. **Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia**. Penerbit Jakarta : Universitas Indonesia.
- Georgopoulos, Basil S and Arnold Tanenbaum. **A Study Of Organizational Effectiveness**, dalam Emitai Etzioni, 1969. **Reading Modern Organization**. New Jersey, Prentice Hall, Inc.
- Gibson, JL and Ivancevich, Donely. 1984. **Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur dan Proses**. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 1997. **Perilaku Keorganisasian**. Yogyakarta: BPFE.
- Glover, John Desmond and Ralph M Hower. 1963. **The Administrator. Fourth Edition**. Illinois: Homewood.
- Hadi, Sutrisno. 1984. **Metode Riset**. Yogyakarta: UGM.
- Hardijanto. **Pendayagunaan Aparatur Negara Menuju Good Governance**. Disampaikan dalam TOT pengadaan barang dan Jasa Menuju Good Governance, 11 September 2000.
- Haris, Beyamin. 1991. **Peran Administrator Daerah**. Bandung: Tarsito.
- Hersey, Paul and Blanchard. 1982. **Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan SDM**.
- Idris, Zahara. 1992. **Dasar-dasar Kependidikan**. Bandung: Angkasa.
- Kartono, Kartini. 1994. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta.
- Kusmana. 1987. **Analisis terhadap Aspek-Aspek Kepemimpinan**.
- Hemblin, Miller and Wiggins. 1985. **Group Morale and Competence of Leader**. Socio Metry.
- Lawles, David J. 1972. **Effective Management; Social Psychological Approach**. New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Megginsen, David, Jennifer Jay Matthews and Paul Banfield. 1997. **Human Resource Development - Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Elek Jakarta: Media Komputindo.

Munawir, HS. 1999. **Perpajakan**. Yogyakarta: Liberty.

Nazir, Moh. 1985. **Metode Penelitian**. Jakarta: Galia Indonesia.

Peraturan Daerah No 29 tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Jember.

Peraturan Daerah No 75 Tahun 2000 tentang perubahan atas Peraturan Daerah No 29 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Jember.

Rasyid, Ryaas dan Djohermansyah Djohan. **Pengembangan Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Menyongsong Era Otonomi Daerah**.
www.psi.ut.ac.id/www.otoda.or.id.

Ratnawati, Tri. **Pseudo Otonomi**. Kompas, Rabu 1 Maret 2000

Siagian, P Sondang. 1991. **Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasi**. Jakarta : CV Haji Masagung.

1982. **Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**.

Jakarta: Gunung Agung

Siegel, Sidney.1994. **Statistik Non Parametik**. Jakarta: Gramedia.

Sill, David L. 1968. **International Encyclopedia of The Social Science**. New York: The Mc Milan Company and The Free Press.

Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 1989. **Metode Penelitian Survey**. Jakarta: LP3S.

Steers, Ricard M. 1985. **Efektivitas Organisasi**.

Tampubolon, Usman. 1984. **Metodologi Penelitian Administrasi**. Yogyakarta: Kelompok Penelitian Sosial dan Politik.

Tap MPR No IV / MPR / 1999

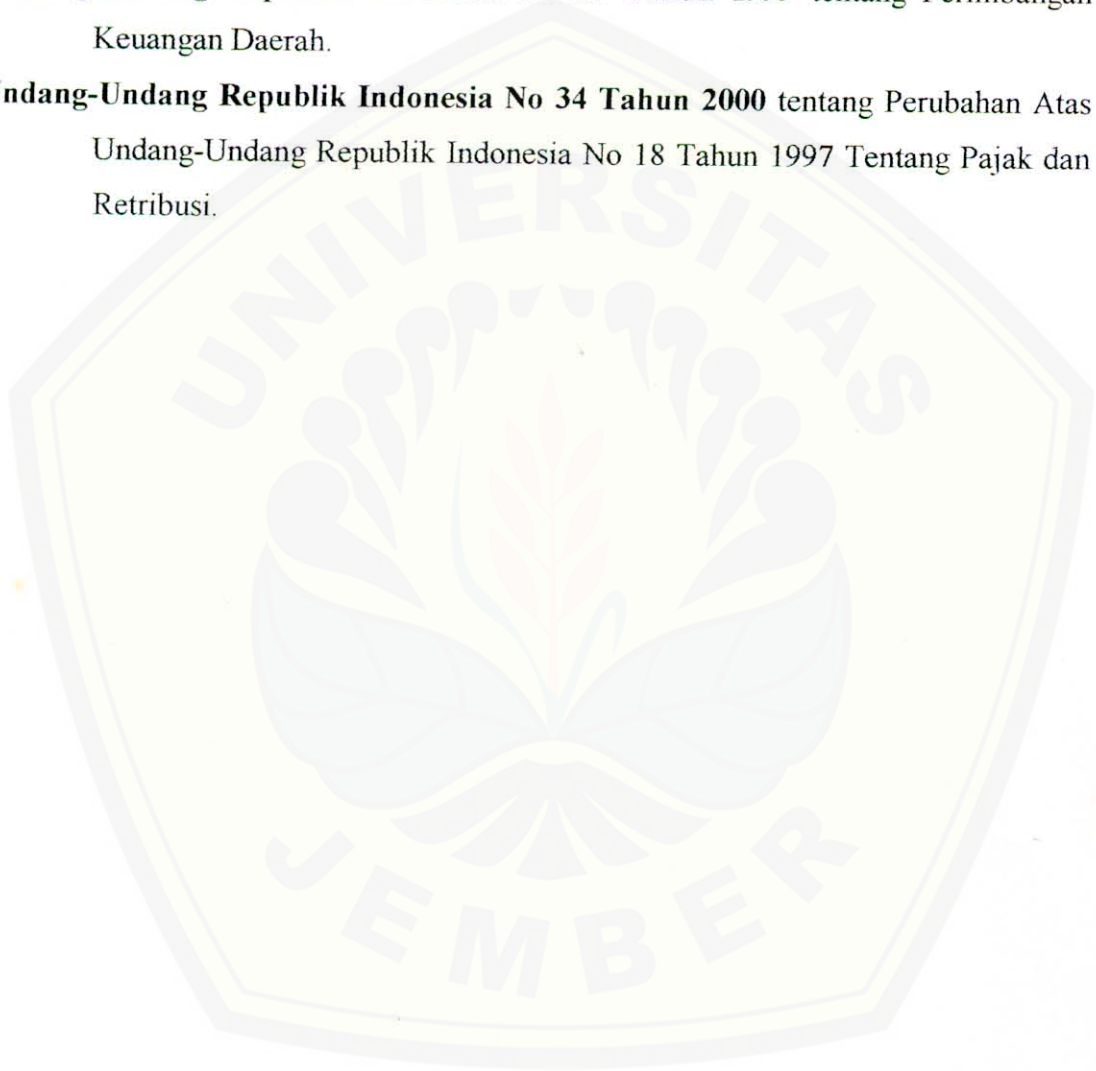
Tjiptoherijanto Prof. Dr Priyono. **Kompetensi Birokrasi dalam Rangka Peningkatan Kinerja Organisasi Pemerintah**, disampaikan dalam Seminar Nasional Peningkatan Kualitas Birokrasi dalam Menghadapi Otonomi Daerah di UNEJ 6 Desember 2000.

Tjokrowinoto, Moeljarto. **Peningkatan Kualitas Birokrasi dalam Menghadapi Otonomi Daerah**, disampaikan dalam seminar nasional Peningkatan Kualitas Birokrasi dalam Menghadapi Otonomi Daerah di UNEJ 6 Desember 2000.

Undang-Undang Republik Indonesia No 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Republik Indonesia No 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Daerah.

Undang-Undang Republik Indonesia No 34 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia No 18 Tahun 1997 Tentang Pajak dan Retribusi.





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

DAFTAR KUISIONER

tentang

**HUBUNGAN TINGKAT KOMPETENSI ADMINISTRATOR DENGAN EFEKTIVITAS
PENCAPAIAN TARGET PENERIMAAN RETRIBUSI PARKIR DAN TERMINAL
DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN JEMBER**

I. Identitas Peneliti

Nama : Donny Ruslani
NIM : 96-1114
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

II. Pengantar

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, penulis diharuskan menyusun skripsi. Berkaitan dengan hal tersebut maka penulis melaksanakan penelitian tentang *Hubungan tingkat kompetensi administrator dengan efektivitas pencapaian target penerimaan retribusi parkir dan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember*.

Demi tercapainya maksud tersebut, di mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk membantu dengan mengisi daftar kuisisioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Perlu Bapak/Ibu/Saudara ketahui, dalam hal ini tidak ada sangkut pautnya dalam tugas kedinasan dari Bapak/Ibu/Saudara sekalian, melainkan hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

Atas segala bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr meluangkan waktu, kami ucapkan terima kasih dan permohonan maaf apabila ditemui kata-kata yang kurang berkenan.

III. Petunjuk Pengisian

Daftar kuisisioner ini berisi dua bagian yaitu:

1. Bagian A berisi identitas responden; untuk bagian ini Bapak/Ibu/Sdr cukup mengisi pada tempat yang telah tersedia.
2. Bagian B berisi daftar pertanyaan; untuk menjawab pada bagian ini Bapak/Ibu/Sdr cukup memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih.

IV. Angket Responden

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jabatan :

B. Daftar Pertanyaan

I. TINGKAT KOMPETENSI ADMINISTRATOR

1. Pendidikan formal tertinggi yang telah Bapak/Ibu/Sdr capai adalah ?
 - a. Sekolah Dasar
 - b. Sekolah menengah setingkat SLTP / SLTA
 - c. Perguruan Tinggi
2. Apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bertujuan menunjang pelaksanaan tugas ?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
3. Sudah berapa lama Bapak/Ibu/Sdr bekerja di Dinas Perhubungan (baik yang sebelumnya Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan) ?
 - a. 1 - 5 tahun

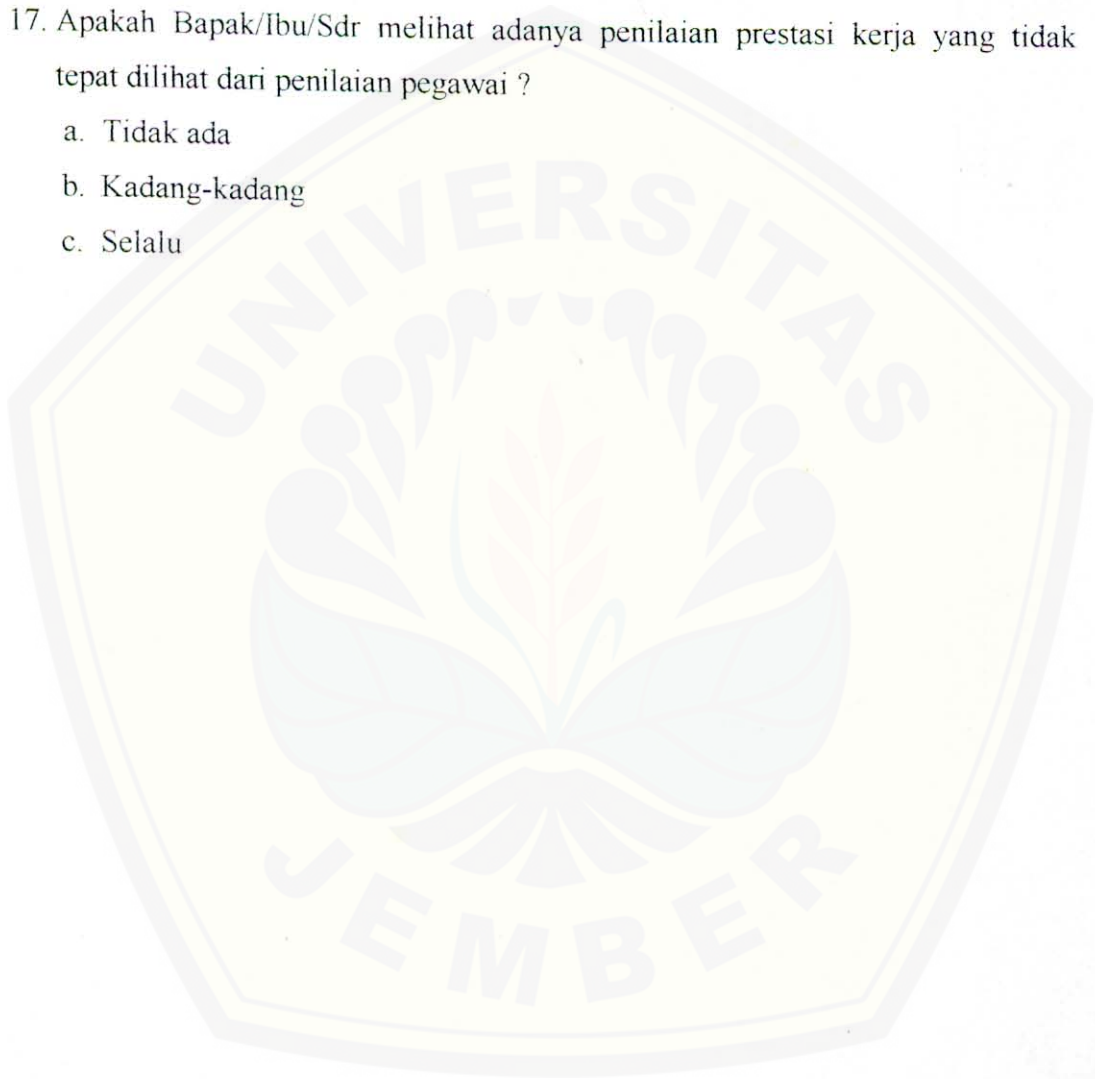
- b. 6 - 10 tahun
 - c. Diatas 11 tahun
4. Apakah Bapak/Ibu/Sdr dalam menetapkan tujuan dan sasaran secara realistis sehingga dapat dilakukan dan jelas setiap tindakan yang akan dilakukan ?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 5. Apakah Bapak/Ibu/Sdr dapat menciptakan rasa kebersamaan di antara bawahan dalam tanggung jawab untuk mencapai tujuan ?
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
 6. Apakah Bapak/Ibu/Sdr dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien ?
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
 7. Apakah Bapak/Ibu/Sdr dapat menciptakan suasana keterbukaan diantara bawahan ?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 8. Apakah Bapak/Ibu/Sdr mengadakan evaluasi dan pengkajian kembali terhadap hasil kerja yang telah dicapai ?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 9. Apakah Bapak/Ibu/Sdr dapat bertahan dan mengatasi krisis yang muncul berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang

- c. Tidak pernah
- 10. Apakah Bapak/Ibu/Sdr dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dari pengalaman yang telah dicapai ?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak mampu

II. Efektivitas Pencapaian Target Penerimaan Retribusi parkir Dan Terminal

- 11. Apakah Bapak/Ibu/Sdr dapat merealisasikan target penerimaan retribusi parkir dan terminal ?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
- 12. Apakah Bapak/Ibu/Sdr dalam menyelesaikan laporan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan ?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
- 13. Apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah menemukan penyimpangan dalam hal penarikan retribusi atau dalam laporan dan pelaksanaan tugas keseharian ?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
- 14. Apakah penyimpangan tersebut berhasil ditindak lanjuti ?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
- 15. Apakah Bapak/Ibu/Sdr melihat adanya ketergantungan yang bersifat negatif dalam pelaksanaan tugas tiap bagian ?
 - a. Tidak ada
 - b. Kadang-kadang

- c. Selalu
16. Apakah Bapak/Ibu/Sdr melihat adanya perbedaan tujuan dan prioritas antara pegawai dengan organisasi ?
- a. Tidak ada
 - b. Kadang-kadang
 - c. Selalu
17. Apakah Bapak/Ibu/Sdr melihat adanya penilaian prestasi kerja yang tidak tepat dilihat dari penilaian pegawai ?
- a. Tidak ada
 - b. Kadang-kadang
 - c. Selalu





Nomor : 716 /J25.3.1/PL.5/2001
Lampiran : -
Perihal : *Permohonan ijin melaksanakan penelitian*

02 Juni 2001

Kepada : *Yth. Sdr. Kepala Badan Kesatuan Bangsa
Pemerintah Kabupaten Jember
di -*

JEMBER.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 19/12/05.1/PL.5/2001 Tanggal 22 Mei 2001 perihal ijin penelitian mahasiswa.

Nama/NIM : DONNY RUSLANI / 96-1114
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik/Administrasi Negara
Alamat : Jl. Bangka IV No. 25 Jember.
Judul Penelitian : Pengaruh Tingkat Kompetensi Administrator Terhadap Efektivitas Pemungutan Retribusi Daerah Di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.
Lokasi : Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan.

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

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara diucapkan terima kasih.



Surabaya, 02 Juni 2001

NIP. 131 131 022

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37, Telepon (0331) 337818, JEMBER 68121
E-mail : lemlit unej @ jember.telkom.net.id

Nomor : 842/J25.3.1/PL.5/2001
Lampiran : -
Perihal : *Permohonan ijin melaksanakan penelitian*

29 Juni 2001

Kepada : *Yth. Sdr. Kepala Dinas Pendapatan Daerah
Pemerintah Kabupaten Jember
di -*

JEMBER.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember No. 1949/J25.1.2/PL.5'2001 Tanggal 31 Mei 2001, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama/NIM : *DONNY RUSLANI / 96-1114*
Fakultas/Jurusan : *Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik/Administrasi Negara*
Alamat : *Jl. Bangka IV No. 25 Jember.*
Judul Penelitian : *Pengaruh Tingkat Kompetensi Administrator Terhadap Efektivitas Pemungutan Retribusi Daerah Di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember.*
Lokasi : *Kabupaten Jember.*
Lama Penelitian : *2 (dua) bulan.*

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

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.

Ketua,

DR. H. Sutikto, MSc.
NIP. 131 131 022

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember¹
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip

PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA

Jalan. Letjen. S. Parman 89 Telp. 337853 Jember

Jember, 06 Juni 2001

Nomor : 072/84/346.46/2001
Perihal : Penting.
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian.

K e p a d a
Yth. Sdr. Ka. Dinas Perhubungan
Kabupaten Jember.
di -

J e m b e r

Memperhatikan Surat dari Universitas Jember, tanggal 02 Juni 2001, Nomor : 716/J25.3.1/PL5/2001, perihal Permohonan Ijin Penelitian.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan penelitian di maksud, diminta kepada saudara untuk memberikan bantuan berupa data/keterangan seperlunya kepada :

N a m a : DONNY RUSLANI
Alamat : JL. BANGKA IV NO. 25 JEMBER.
Pekerjaan : MHS. FISIPOL UNIV. JEMBER.
Keperluan : PENELITIAN.
J u d u l : PENGARUH TINGKAT KOMPETENSI ADMINISTRATUR TERHADAP EFEKTIFITAS PEMUNGUTAN RETRIBUSI DAERAH DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN JEMBER.
W a k t u : TGL. 06 JUNI 2001 S/D 06 AGUSTUS 2001.
Peserta : -

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya di sampaikan terima kasih.

AN. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
Kepala Bidang Kajian Strategis,



IMAM KOERDI, SH.

Penata TK. I
NIP. 510 068 324

TEMBUSAN : Kepada Yth,

1. Sdr. Rektor Univ. Jember.
2. Sdr. Mahasiswa ybs.



SURAT KETERANGAN

NOMOR : 072 / 918 / 436.317/2001

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Jember, menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

N a m a : DONNY RUSLANI
N I M : 96 - 1114
Pendidikan : S1 Administrasi Negara
Universitas Jember

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan konsultasi dan survey di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember selama 2 (dua) bulan mulai tanggal 2 Juni 2001 s/d 2 Agustus 2001 untuk mencari data dalam rangka menyusun skripsi dengan judul :
"HUBUNGAN TINGKAT KOMPETENSI ADMINISTRATOR DENGAN EFEKTIFITAS PENCAPAIAN PENERIMAAN RETRIBUSI PARKIR DAN TERMINAL".

Demikian untuk menjadikan maklum.

An. KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN JEMBER
Kepala Bagian Tata Usaha



HIRDJAN GOERITNO, SH

PENATA

NIP. 510 061 966

Tabel P. Tabel Harga-harga Kritis r_s Koefisien Korelasi Ranking Spearman²⁾

N	Tingkat Signifikansi (tes satu-sisi)	
	.05	.01
4	1.000	1.000
5	.900	.943
6	.829	.883
7	.714	.833
8	.643	.783
9	.600	.746
10	.564	.712
12	.506	.645
14	.456	.601
16	.425	.564
18	.399	.534
20	.377	.508
22	.359	.485
24	.343	.465
26	.329	.448
28	.317	.432
30	.306	

Tabel Q. Tabel Kemungkinan yang Berkaitan Dengan Harga-harga Sebesar Harga-harga Observasi S, Koefisien Korelasi Ranking Kendall³⁾

S	Harga N					S	Harga N			
	4	5	8	9	6		7	10		
0	.625	.592	.548	.540	1	.500	.500	.500		
2	.375	.408	.452	.460	3	.360	.386	.451		
4	.167	.242	.360	.381	5	.235	.281	.364		
6	.042	.117	.274	.306	7	.136	.191	.300		
8		.042	.199	.238	9	.088	.119	.242		
10		.0083	.138	.179	11	.028	.088	.190		
12			.089	.120	13	.0093	.035	.146		
14			.054	.090	15	.0014	.015	.108		
16			.031	.060	17		.0054	.078		
18			.016	.038	19		.0014	.054		
20			.0071	.022	21		.00020	.036		
22			.0028	.012	23			.023		
24			.00087	.0063	25			.014		
26			.00019	.0029	27			.0083		
28			.000025	.0012	29			.0046		
30				.000043	31			.0023		
32				.000012	33			.0011		
34				.000025	35			.00047		
36				.0000028	37			.00018		
					39			.000058		
					41			.000015		
					43			.0000028		
					45			.0000028		

²⁾ Disadur dari Olds, E. G 1938. *Distributions of Sums of squares of rank differences for small numbers of individuals*. Ann. Math. Statist, 9, 133 - 148, dan dari Olds, E. G., 1949 *The 5% significance levels for sum of squares of rank differences and a correction*. Ann. Math. Statist, 20, 117 - 118, dengan izin penulis dan penerbit.

³⁾ Disadur dengan izin dari Kendall, M. G. *Rank Correlation methods*, Charles Griffin & company, Ltd, London, 1948, Appendix Table 1, hal. 141.