

**HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DENGAN  
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN  
PAJAK BUMI DAN BANGUNAN KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**



Dijukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu I (S-I)  
Jurusan Ilmu Administrasi  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Pada  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Jember



04 MAR 2005

Oleh :

**ARASANTI ESTI WIDOMASTITI**

**NIM. 990910201143**

Dosen Pembimbing :

**Drs. Bb. Budyantoro Krebet DS, MS  
Drs. Ardyanto, M.Si**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2005**

**PENGESAHAN**

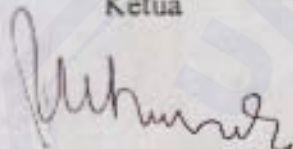
Telah diterima dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi  
Guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai  
Gelara Sarjana Strata Satu (S1)  
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

Pada

Hari : Selasa  
Tanggal : 11 Januari 2005  
Pukul : 09.00 WIB


Panitia Penguji

Ketua



Dra. Inti Wasiati, MM  
NIP.130 808 982

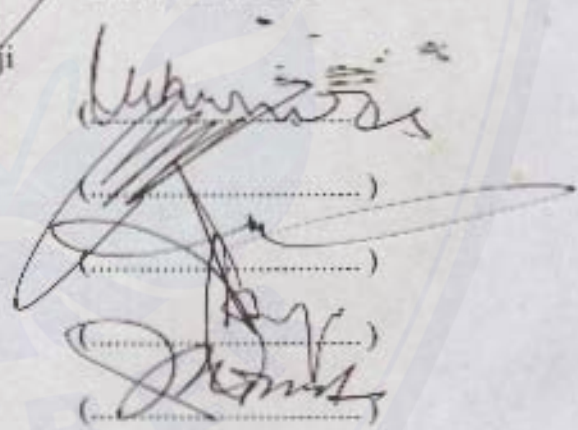
Sekretaris



Drs. Bb. Budyantoro Krevet DS, MS  
NIP.130 220 643

Tim Penguji

1. Dra. Inti Wasiati, MM  
NIP.130 808 982
2. Drs. Bb. Budyantoro Krevet DS, MS  
NIP.130 220 643
3. Drs. Ardyanto, M.Si  
NIP.131 658 388
4. Drs. Agus Suharsono, M.Si  
NIP.131 862 836
5. Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si  
NIP.131 832 305



Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Dekan



DR. H. Ulfah Nasdia, BS.W, MS  
NIP.130 674 836

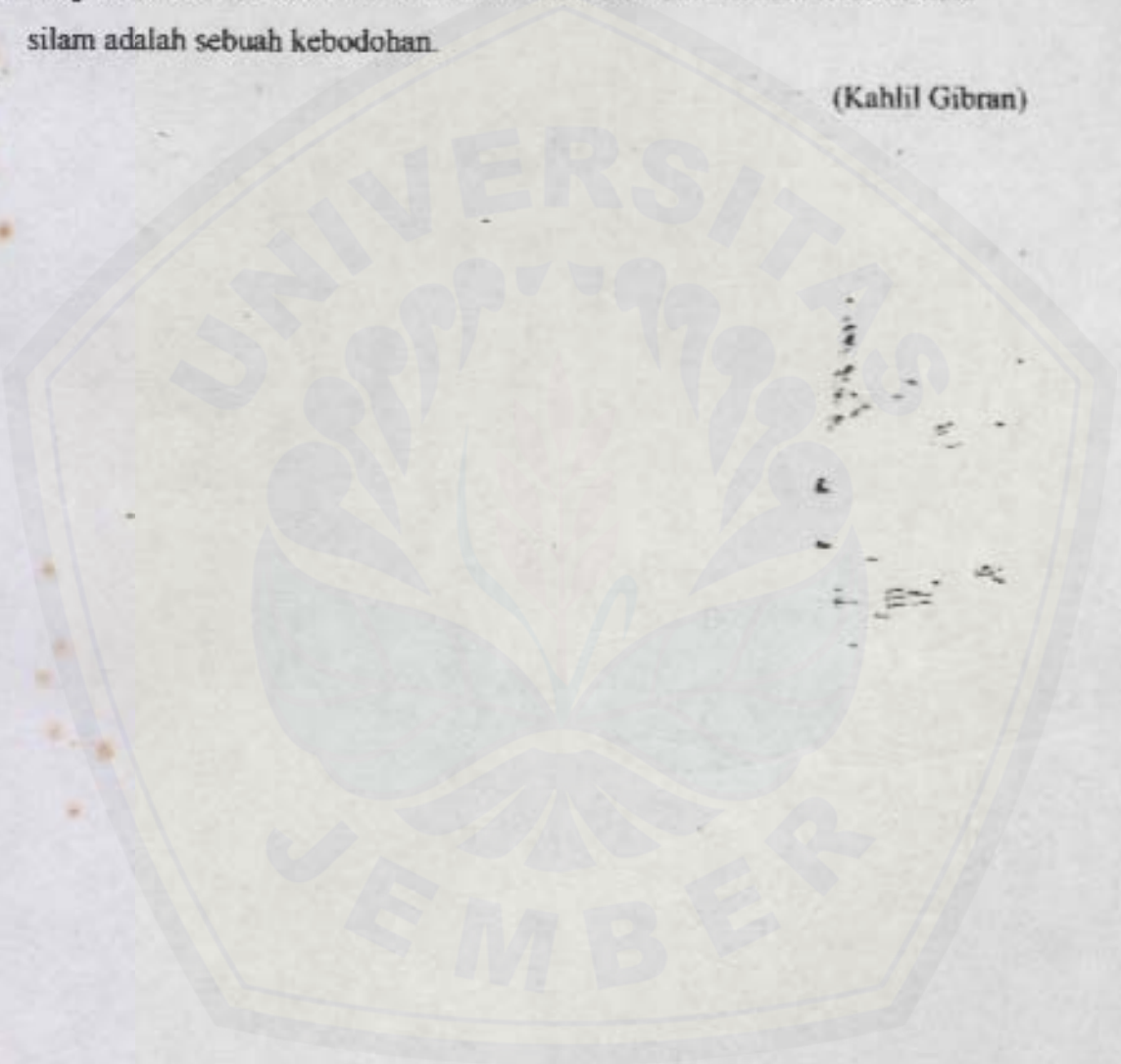
**HALAMAN MOTTO**

1. Ajineng diri ono ing lati, ajineng rogo ono ing busono.

(Falsafah Jawa)

2. Berjalanlah karena berhenti itu sebuah ketakutan dan melihat terus ke kota silam adalah sebuah kebodohan.

(Kahlil Gibran)



**HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini kupersembahkan setulus hati kepada :

1. Ibuku (Almarhumah Arsi Widiyanti) dan Bapakku (Priyo Sanyoto, S.Pd) atas kasih sayang, pengorbanan dan doanya yang selalu menyertai setiap langkahku.
2. Saudara-saudaraku yang kusayangi: Dhek Irna yang selalu mendukungku, Dhek Inta dan Dhek Candra semoga kalian sukses meraih cita.
3. Almamater tercinta.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Hubungan Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan bangunan Kabupaten Jember** Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program sarjana (S-1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas jember.

Dalam rangka menyelesaikan skripsi ini penulis banyak dibantu oleh berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada :

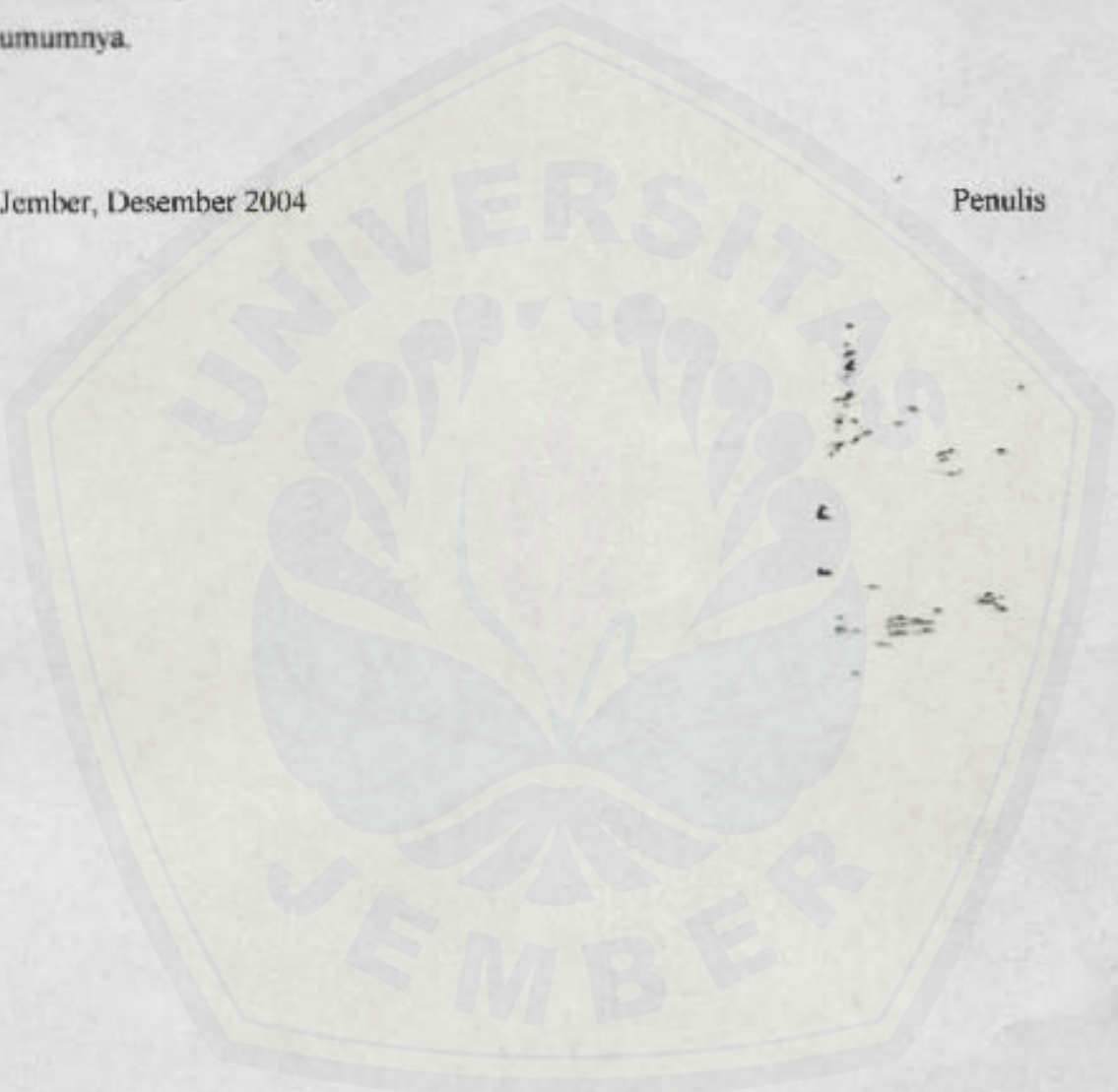
1. Bapak Dr.H.U'ung Nasdia BSW,MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
2. Bapak Drs.Ardyanto, Msi selaku Ketua jurusan Ilmu Administrasi sekaligus Dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan-saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini
3. Bapak Agus Suharsono Msi selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
4. Bapak Drs. Bb.Budyantoro Krebbe DS, MS selaku Dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan nasehat kepada penulis sejak awal hingga selesainya penulisan skripsi ini
5. Bapak K.Purnomoputro, SH selaku Kepala Kantor Pelayanan pajak Bumi dan bangunan Kabupaten Jember
6. Seluruh Pegawai Kantor Pelayanan pajak Bumi dan bangunan Kabupaten Jember Bapak Kantor Pelayanan pajak Bumi dan bangunan Kabupaten Jember yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini
7. Teman-teman angkatan AN'99 yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu, kebersamaan kita selama ini tak kan terlupakan!
8. Sahabatku iddah, andik, reny, jo, roi, deny siswi, ruby, amiek thank's atas kehangatan persahabatan yang telah kalian berikan.

9. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan.

Semoga segala bantuan, bimbingan, motivasi, perhatian dan kerja sama yang terjalin dengan baik mendapat imbalan dari Allah SWT. Dan penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

← Jember, Desember 2004

Penulis



**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	13
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	13
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	14
1.4 Kerangka Teori.....	14
1.4.1 Konsep Pembagian Kerja.....	18
1.4.1.1 Merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai.....	19
1.4.1.2 Membagi beban sesuai dengan kemampuannya.....	20
1.4.2 Konsep Efektivitas Kerja.....	20
1.5 Hipotesis.....	21
1.6 Definisi Operasional.....	22
1.6.1 Operasionalisasi Variabel pengaruh (X), yaitu pembagian kerja di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember.....	23
1.6.2 Operasionalisasi Variabel terpengaruh (Y), yaitu efektivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember.....	23
1.7 Metode Penelitian.....	24

4.3.1	Perhitungan Korelasi Tabel kerja untuk mencari korelasi variabel Pembagian kerja ( X ) dan variabel efektivitas kerja ( Y ).....	51
4.3.2	Menentukan Tx dan Ty.....	53
4.3.3	Menentukan $\Sigma X^2$ dan $\Sigma Y^2$ .....	54
4.3.4	Menghitung korelasi (rs) variabel X dan Variabel Y .....	55
<b>BAB V. PENUTUP</b>	.....	<b>57</b>
5.1	Kesimpulan.....	57
5.2	Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

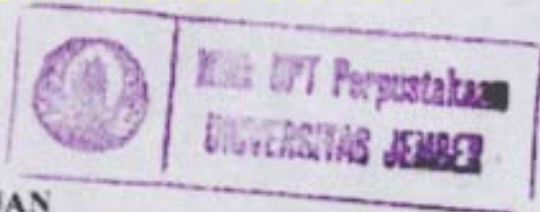


## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel 1	Realisasi pelaksanaan program kerja di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember tahun 2003	6
Tabel 2	Jabatan dan pendidikan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember	11
Tabel 3	Perhitungan Sampel	25
Tabel 4	Jumlah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember berdasarkan pendidikan	37
Tabel 5	Jumlah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember berdasarkan pangkat dan golongan	38
Tabel 6	Data pegawai berdasarkan bagian	39
Tabel 7	Data total jawaban responden terhadap indikator merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai (X1)	41
Tabel 8	Data total jawaban responden terhadap indikator membagi beban sesuai kemampuan (X2)	43
Tabel 9	Data total jawaban responden terhadap indikator dari variabel pembagian kerja (X)	44
Tabel 10	Data total skor jawaban responden terhadap indikator tercapainya kesesuaian antara sasaran atau target yang telah ditetapkan (Y)	46
Tabel 11	Data penentuan nilai rank dari variabel pembagian kerja	49
Tabel 12	Data penentuan nilai rank dari variabel efektivitas kerja	50
Tabel 13	Tabel kerja untuk mencari korelasi variabel pembagian kerja (X) dengan variabel efektivitas kerja (Y)	52

## DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Hal
Lampiran 1	Tabel harga kritis rs koefisien korelasi rank spearman	61
Lampiran 2	Tabel harga-harga kritis $t^2$	62
Lampiran 3	Bagan Struktur Organisasi	63
Lampiran 4	Daftar kuesioner	64
Lampiran 5	Permohonan ijin melaksanakan penelitian dari LEMLIT	67
Lampiran 6	Ijin Penelitian dari BAKESBANG	68
Lampiran 7	Surat keterangan Penelitian dari KP.PBB jember	69



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam rangka membangun dan mengisi kemerdekaan RI guna meningkatkan kesejahteraan segenap bangsa sangat diperlukan adanya suatu pembangunan yang bersifat Nasional atau menyeluruh, dimana pembangunan tidak hanya dilakukan ditingkat pusat saja melainkan juga ditingkat daerah. Maka secara resmi pemerintah menerapkan otonomi daerah dengan diberlakukannya Undang-Undang No 22 Tahun 1999 yang disempurnakan dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah.

Tujuan pemberian otonomi kepada daerah adalah memberikan keleluasaan kepada daerah untuk dapat mengatur rumah tangganya sendiri dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, baik dalam memberikan pelayanan masyarakat maupun pelaksanaan pembangunan dengan melakukan pemberdayaan daerah sehingga tercipta kemandirian daerah di era globalisasi ini.

Otonomi daerah menurut Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 pasal 1 Nomor 5 adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai peraturan perundang-undangan. Selanjutnya dalam penjelasan UU No 32 Tahun 2004 No 2 disebutkan bahwa pembentukan daerah pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan public guna mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Seperti yang diungkapkan Sarundajang (2003:89), Otonomi daerah memang harus diterapkan, mengingat reformasi yang merupakan bagian dari dinamika masyarakat, dalam arti bahwa perkembangan akan menyebabkan tuntutan terhadap pembaruan dan perubahan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan tersebut."

Guna mensukseskan otonomi daerah tersebut perlu didukung oleh aparatur negara khususnya PNS karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan

pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketataatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Hal ini sebagaimana yang tercantum dalam pasal 3 Undang-Undang No 43 tahun 1999 tentang pokok kepegawaian sebagai berikut:

Pegawai negeri adalah unsur negara, abdi negara, abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah dalam rangka menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kedudukan dan peranan pegawai negeri sebagai aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara adalah sangat penting didalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan nasional.

Dalam rangka mensukseskan otonomi daerah, maka daerah harus mampu memanfaatkan potensi sumber-sumber pendapatan daerah yang ada. Berdasarkan UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, pasal 79 sumber pendapatan daerah terdiri atas:

- a. Pendapatan asli daerah.
- b. Dana perimbangan.
- c. Pinjaman daerah
- d. Lain-lain pendapatan daerah yang sah.

Menurut pasal 179 ayat (a) pendapatan asli daerah terdiri dari:

1. Hasil pajak daerah.
2. Hasil retribusi daerah.
3. Hasil perusahaan milik daerah dan hasil pengelolaan kekayaan daerah lainnya yang dipisahkan.
4. Lain-lain PAD yang sah (jasa, giro, dan hasil penjualan aset).

Pajak bumi dan bangunan merupakan salah satu pajak daerah yang sangat berpotensi dalam pengembangan daerah karena sebagian besar dari penerimaan dari sektor ini diserahkan kepada daerah yang perimbangannya adalah 10% untuk pemerintah pusat dan 90% untuk pemerintah daerah. Dengan demikian, pajak bumi dan bangunan termasuk besar kontribusi bagi daerah dalam memberikan pemasukan keuangan. Mengenai pengaturan bahwa penerimaan dari sektor pajak

10% untuk pemerintah pusat dan 90% untuk pemerintah daerah, hal ini diatur dalam Bab II Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 16 tahun 2000 tentang pembagian hasil Pajak bumi dan Bangunan antara pusat dan daerah.

Lebih lanjut mengenai PBB diatur dalam UU NO 12 tahun 1994 tentang PBB dengan dasar pertimbangan sebagai berikut :

1. Pajak merupakan salah satu penerimaan negara yang sangat penting artinya pelaksanaan dan peningkatan pendapatan nasional sebagai pengaman Pancasila yang bertujuan meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, dan oleh karena itu perlu dikelola dengan meningkatkan peran serta masyarakat sesuai kemampuan.
2. Bumi dan bangunan memberikan keuntungan dan atau kedudukan sosial ekonomi yang lebih baik bagi orang lain atau badan yang mempunyai hak atas atau manfaat darinya dan oleh karena itu wajib apabila mereka diwajibkan memberikan sebagian dari manfaat atau kekhormatan yang diperolehnya kepada negara melalui pajak.
3. Sesuai dengan amanat nasional yang terkandung dalam GBHN perlu diadakan pembaharuan dalam sistem perpajakan, sehingga dapat mewujudkan peran serta dan kegotong royongan masyarakat dan oleh karena itu perlu diakhiri melalui pembaharuan sistem perpajakan yang sederhana, mudah adil dan memberikan kepastian hukum.

Pengertian pajak bumi dan bangunan dalam UU NO 12 tahun 1985 yang disempurnakan dan UU No 12 tahun 1994:

PBB adalah pungutan yang dikenakan terhadap bumi dan bangunan. Pengertian bumi disini adalah termasuk permukaan bumi dan tubuh bumi yang ada dibawahnya. Sedang yang dimaksud dengan bangunan adalah konstruksi teknik yang ditanam atau diletakkan secara tetap pada tanah atau perairan.

Pajak bumi dan bangunan dipungut dari subyek pajak. Subyek pajak bumi dan bangunan menurut Manullang (1995:12) sebagai berikut :

Subyek Pajak Bumi dan Bangunan adalah mereka orang atau badan yang :

1. Mempunyai hak atas bumi dan bangunan dan atau;
2. Memperoleh manfaat atas bumi dan tanah, dan atau;
3. Memiliki, menguasai atas bangunan, dan atau;
4. Memperoleh manfaat atas bangunan.

Kantor pelayanan Pajak dan Bumi Bangunan berdasarkan SK menteri Keuangan NO 443 / KMK / 01 / 2001 tentang organisasi dan tata kerja Dirjen, tugas pokok Kantor pajak bumi dan bangunan adalah melaksanakan kegiatan operasi pelayanan perpajakan di bidang pajak bumi dan bangunan dalam daerah wewenangnya berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan Dirjen.

Kantor pelayanan pajak dan bumi dan bangunan kabupaten jember merupakan salah satu (KPP) yang mempunyai tugas pelayanan administratif terhadap wajib pajak dalam rangka memperlancar upaya peningkatan penerimaan pajak bumi dan bangunan di kabupaten jember. Dan juga merupakan lembaga publik yang bertujuan mencapai tujuan-tujuan publik yaitu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat dan tidak berusaha mencari keuntungan atau bersifat non profit.

Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember sebagai salah satu Instansi Pemerintah yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional pelayanan perpajakan, dalam rangka mencapai efektivitas penerimaan pajak maka salah satu hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan adalah efektifitas kerja pegawainya. Efektivitas kerja pegawai yang dimaksud disini adalah pegawai dapat mengerjakan seluruh tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar sesuai dengan tugas kerja yang ada.

Berkaitan dengan efektifitas, Emerson (dalam Handyaningrat, 1986:16) mendefinisikan bahwa, "Efektifitas adalah sejauhmana pengukuran dalam arti tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Jelaslah bila sasaran atau tujuan yang telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya berarti efektif."

Selanjutnya menurut pendapat Hidayat (1986:7) mengenai efektifitas menyatakan bahwa, "Efektifitas kerja adalah pelaksanaan kerja pegawai yang menunjukkan ukuran yang menyatakan bahwa seberapa jauh target yang telah tercapai, semakin besar prosentase target yang telah tercapai maka semakin besar pula tingkat prosentasenya."

Dari pendapat diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa efektifitas kerja dapat dikatakan efektif apabila pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya itu sesuai dengan rencana dan memberikan dampak seperti yang ditetapkan oleh organisasi.

Efektifitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Jember, dapat dilihat dari bagaimana mewujudkan tugasnya yang diemban oleh masing-masing pegawai. Dalam hal ini dapat dilihat dari Realisasinya pelaksanaan pembagian kerja yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan bangunan kabupaten Jember.

Berikut ini adalah tabel realisasi pelaksanaan tugas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan bangunan kabupaten Jember:

**Tabel 1 : Realisasi Pelaksanaan Pembagian kerja sesuai tugas pokok dan fungsi sesuai SK Menteri Keuangan NO 443 / KMK / 01 / 2001 Di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember Tahun 2003 / 2004**

No	Bagian	Tugas Kerja	Juml Peg	% Target	% Realisasi	Rata-rata Realisasi
1	Kepala kantor: Koordinasi, pengawas, serta pemeriksaan kinerja	Kepala Kantor: 1 Mendelegasikan tugas setiap bagian/seksi 2 Mengawasi kinerja tiap seksi 3. Evaluasi kinerja & pengesahan	1	100 %	100 %	100 %
2	Sub Bag umum: 1 Kepegawaian 2 Lap keuangan	Sub Bagian Umum: 1. Peny. renc. & prog. Kerja 2. Pengelolaan adm kepeg 3. Proses kenaikan pangkat 4. Buat daftar gaji 5. Srt, menyurat & kearsipan 6. Buat lap. Keu kantor 7. Peny. penerimn pjkl sbg lap	7	100 % 100 % 100 % 100 % 100 % 100 % 100 %	100 % 100 % 70 % 100 % 80,08 % 100 % 100 %	93,15 %

Keterangan : Tabel No 3, 4, 5, 6, 7, 8 dan 9 terdapat di hal 7-8



3	Seksi pendataan: 1. klasifikasi objek pjk 2. pemuakhiran data	Seksi Pendataan :				
		1. Pendaftaran wp	100 %	80,87 %	79,36%	
		2. Kelola data obyek pajak	100 %	80,87 %		
		3. Pengecekan ke lokasi	100 %	77,41 %		
		4. Rubah dt berdsr perkb obj pjk	100 %	77,42 %		
5. Kelola adm ctn wp	100 %	80,22 %				
4	Seksi PDI: 1. Pengolahan data 2. pemberian pelayanan	Seksi Pendataan dan Informasi :				
		1. peny. Dftr induk wp	100 %	80,42 %	88,18 %	
		2. buat dan kelola SPPI	100 %	100 %		
		3. Distribusi formulir pendaftrn	100 %	70,24 %		
		4. Buat dftr nama wp	100 %	100 %		
5. Pelayanan wp scr langs.	100 %	80,24 %				
5	Seksi penetapan: 1. penetapan pajak	Seksi penetapan :				
		1. Penetapan jml wp	100 %	69,80 %	79,86%	
		2. Buat dftr nama wp	100 %	100 %		
3. Distribusi form. Pendaftrn	100 %	69,80 %				
6	Seksi penerimaan: 1. Pemantauan penerimaan	Seksi Penetapan :				
		1. Rencana penerimaan pjk PBB & realisasi penerimaannya	100 %	80,71 %	80,71 %	

7	Seksi penagihan: 1. buat surat teguran ke wp 2. Penyelesaian tunggakan	Seksi Penagihan 1. Penyampaian srt teguran tunggakan	4	100 %	70,84 %	70,56 %
		2. Penagihan ke lapangan		100 %	70,19 %	
		3. Penagihan aktif ke wp		100 %	70,66 %	
8	Seksi Keberatan & Banding : 1. Penyelesaian atas banding, sengketa & keberatan	Seksi Keberatan & Banding : 1. Verifikasi keberatan, banding singkat	2	100 %	74,57 %	66,09 %
		2. Verifikasi langs ke obj pjk atas permohonan langs wp berdsr kbrt		100 %	57,62 %	
9	Tcnaga fungsional: 1. observasi lap & objek pjk, penyu bimb teknis	Tenaga Fungsional : 1. Observasi lapangan	5	100 %	70,96 %	77,97 %
		2. Observasi objek pjk		100 %	80,64 %	
		3. Penyu bimb teknis ke semua unit kerja		100 %	82,32 %	
Rata-rata						80,46 %

Sumber: Sub Bagian Umum Kantor Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember (diolah tahun 2004)

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa realisasi dari kegiatan yang telah dilakukan oleh Kantor Pajak bumi dan Bangunan Kabupaten Jember mencapai suatu hasil yang tinggi hal ini sesuai dengan pendapat dari Waluyo (1989:50) yang menyatakan kriteria sebagai berikut:

0 - 20	merupakan kriteria sangat rendah
21- 40	merupakan kriteria rendah
41- 60	merupakan kriteria sedang
61- 80	merupakan kriteria tinggi
81-100	merupakan kriteria sangat tinggi.

Hasil dari rata-rata dari pelaksanaan kerja di Kantor Pajak bumi dan Bangunan Kabupaten Jember adalah 80,46 merupakan keberhasilan pelaksanaan kerja sesuai tugas pokok dan fungsi dengan kriteria tinggi. Selanjutnya jika dilihat dari rata-rata tiap bagian terdapat perbedaan tingkat efektivitas. Dimana rata-rata kerja kepala kantor sebesar 100 %, sub bagian umum sebesar 93,15 %, seksi pendataan sebesar 79,36 %, seksi PDI sebesar 88,18 %, seksi penetapan sebesar 79,86 %, seksi penerimaan sebesar 80,71 %, seksi penagihan sebesar 70,56 %, seksi keberatan dan banding sebesar 66,09 % dan tenaga fungsional sebesar 77,97%. Hal ini merupakan permasalahan yang perlu diperhatikan, juga dicari solusinya, karena dengan tidak terealisasinya semua tugas kerja berarti efektifitas kerja pegawainya juga belum maksimal.

Selanjutnya Kantor pelayanan pajak dan bumi dan bangunan kabupaten jember dalam menjalankan tugasnya memerlukan Pegawai handal di bidangnya, baik dilihat dari pengetahuan maupun kecakapannya, sehingga mampu melaksanakan tugas sesuai bagian dan fungsinya. Agar pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai bagian dan fungsinya, maka perlu adanya suatu pembagian kerja

Pembagian kerja dalam suatu organisasi pembagian kerja sangatlah mutlak disebabkan bahwa tanpa adanya suatu pembagian kerja yang jelas, kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan amatlah besar. selain itu tanpa adanya pembagian kerja yang jelas, tidak jelas pula siapa yang harus bertanggung jawab atas kekurangan atau kesalahan-kesalahan atas tugas yang telah diberikan.

Pengertian pembagian kerja menurut Soedirdjo (1989:57) adalah:

Pembagian kerja adalah Pembagian tugas pokok organisasi ke dalam kegiatan yang perlu dilakukan untuk mencapai sasaran secara berhasil guna antara lain jangan sampai terjadi penindihan dalam pengelompokan kegiatan-kegiatan itu, sehingga kegiatan masing-masing kelompok saling menunjang usahanya.

Mengenai pentingnya pembagian kerja Gullick (dalam Sutarto,1993:104) mengemukakan sebagai berikut :

- a. Karena orang berbeda dalam pembawaan dan kecakapan serta kemampuan dalam mencapai ketangkasan yang besar dalam spesialisasi.
- b. Karena orang yang sama tidak dapat berada di dua tempat yang sama pada saat yang sama.
- c. Karena bidang pengetahuan yang ada lebih luas sehingga seseorang tidak mungkin mengetahui lebih banyak dari apa yang ia ketahui.

Berdasarkan pendapat sutarto diatas, dapat diketahui bahwa dalam pembagian kerja, penting artinya bahwa mengingat setiap orang mempunyai kemampuan berbeda dalam mencapai ketangkasan dalam spesialisasi. Jadi jika orang mampu melaksanakan suatu pekerjaan misalnya saja mengetik belum tentu kemahiran dan kecepatan mengetiknya sama. Selain itu suatu pembagian kerja penting juga artinya karena meskipun seseorang itu pintar dan tangkas tak mungkin dia dapat melaksanakan sekaligus karena kemampuan seseorang itu juga terbatas, Selain itu tidak mungkin seseorang dapat menguasai semua bidang yang ada. Dalam hal ini pasti ada yang lebih atau pakarnya masing-masing.

Berkaitan dengan penerapan pembagian kerja Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember membagi-bagikan pekerjaan atau fungsi-fungsinya kedalam beberapa bagian yang kemudian diturunkan menjadi sub-sub bagian dan yang terakhir adalah seksi-seksi, yang ke semuanya dibawah oleh seorang Kepala Kantor. Sehingga bila dicermati maka semakin kebawah pengolongan atau pengelompokan pekerjaan terspesialisasi. Pembagian ini dimaksudkan agar masing-masing bagian dapat saling bekerjasama dan saling

menunjang menjadi suatu bagian yang tidak terpisahkan dan tidak saling tumpang tindih sehingga dapat mencapai efektifitas organisasi yang diinginkan.

Organisasi harus benar-benar jeli dalam melakukan pembagian tugas pegawai dan yang paling penting adalah bahwa tiap-tiap bagian atau tugas harus benar-benar sesuai dengan bidangnya atau keahliannya.

Berikut adalah tabel jabatan dan pendidikan dari sub-sub bagian dari pegawai Kantor Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember :

**Tabel 2 : Jabatan dan Pendidikan Pegawai Kantor Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember**

No	Jabatan	Pendidikan
1	Kasi penerimaan	SMA
2	Kasi penagihan	Sarjana ekonomi
3	Kasi keberatan dan pengurangan	Sarjana ekonomi
4	Kasubag umum	Sarjana ekonomi
5	Kasi PDI	Sarjana hukum
6	Korpel Inten Ext	SMA
7	Korpel TU penerimaan dan Rest	SMA
8	KoorPel peng data	SMA
9	Koor pelayanan terpadu	SMA
10	Koorpel TU dan pener & restitusi	SMA
11	Koorpel keberatan dan banding	SMA
12	Korpel pemutakhiran data	SE
13	Korpel Klasifikasi	SE
14	Koorpel keuangan	Sarjana hukum
15	Koorpel piutang pajak	SMA
16	Koorpel Pengurangan	Sarjana Ekonomi
17	Koorpel p.4	SMA
18	Koorpel penetapan pedesaan dan perkotaan	Sarjana hukum
19	Koorpel Dukungan komputer	Prodip pajak
20	Korpel rumah tangga	Prodip pajak

Sumber : Sub Bagian Umum Kantor Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember (data diolah tahun 2004)

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa masih ada bagian atau jabatan yang kurang sesuai dengan bidangnya. Hal ini tentu akan kurang efektif hasilnya jika dibanding dengan yang telah menjadi bidangnya masing-masing. Hal ini seharusnya dapat disesuaikan oleh sebuah organisasi terlebih lagi kantor pelayanan

pajak bumi dan bangunan kabupaten Jember tugasnya adalah sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertugas mengali potensi daerah yang ada terutama dibidang perpajakan. Sehingga akan benar-benar sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas maka mendorong penulis untuk mengetahui apakah ada hubungan pembagian kerja dengan efektifitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember :

1. Konsep pembagian kerja.
2. Konsep efektifitas kerja

### 1.2 Perumusan Masalah

Dalam setiap penelitian, menjadi suatu keharusan bagi peneliti membuat rumusan-rumusan masalah yang akan diteliti sehingga dapat menghasilkan penelitian yang memiliki nilai ilmiah. Perumusan harus tegas dan jelas sehingga keseluruhan proses penelitian dapat benar-benar terarah karena itu perumusan masalah yang tegas dan jelas merupakan langkah pokok dalam suatu penelitian. Dari perumusan masalah akan diperoleh gambaran mengenai langkah-langkah yang harus ditempuh berkaitan dengan pencapaian tujuan penelitian.

Masalah itu sendiri menurut Surakhmat (1994:34) "Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dapat dirasakan sebagai satu rintangan yang musti dilalui ( dengan jalan mengatasinya) apabila kita akan berjalan terus"

Berkenaan dengan dengan perumusan masalah penelitian Ndraha (1985:12) mendefinisikan sebagai berikut:

Perumusan masalah adalah usaha untuk merumuskan segala masalah yang telah diidentifikasi dan ditimbang bobot dan unsur-unsurnya. kedudukannya pada porsi tertentu menentukan batas-batas hubungannya dengan masalah lain dan mengidentifikasi aspek-aspek serta unsur-unsurnya.

Selanjutnya untuk proses perumusan masalah harus memenuhi syarat-syarat atau ciri-ciri masalah yang dihadapi, seperti yang dikemukakan oleh Loedin (1976:12) sebagai berikut:

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

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini perumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Adakah hubungan pembagian kerja dengan efektifitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember ?

### 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan atau aktivitas pasti mempunyai tujuan tertentu serta diharapkan mempunyai manfaat atau kegunaan tertentu pula. Maka sesuai topik yang telah penulis pilih, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Suatu aktifitas akan dilakukan seseorang apabila aktifitas tersebut ada tujuan yang ingin dicapainya. Seperti dikemukakan oleh Hadi (1984:43) sebagai berikut:

Suatu riset dengan ilmu-ilmu empiris pada umumnya bertujuan untuk mengembangkan, menemukan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, menemukan berarti untuk mendapatkan sesuatu untuk mengisi kekosongan atau kekurangan, mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih jauh atau lebih luas atau yang sudah ada, sedangkan menguji kebenaran dilaksanakan jika apa yang sudah ada masih atau menjadi keraguan kebenarannya.

Maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menganalisis ada atau tidaknya hubungan pembagian kerja dengan efektifitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember .

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

Selanjutnya manfaat atau kegunaan yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif berupa pemikiran kepada instansi yang bersangkutan dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai.
2. Untuk menambah wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan membuktikan teori-teori yang telah diterima pada kenyataan-kenyataan maupun masalah-masalah yang ada.

### 1.4 Kerangka teori

Pengertian teori menurut Kerlinger (dalam Singarimbun dan Effendi, 1995 : 37) bahwa, "Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konsep, definisi, proposisi untuk menerangkan fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep".

Jadi teori menurut pengertian ini mengandung tiga hal yaitu :

1. Serangkaian proposisi antar konsep-konsep yang saling berhubungan.
2. Menerangkan secara sistematis suatu fenomena sosial dengan cara menentukan hubungan antar konsep.
3. Menerangkan fenomena tertentu dengan cara menentukan konsep mana yang berhubungan dengan konsep lainnya dan bagaimana bentuk hubungannya.

Dari pendapat di atas teori merupakan hubungan fungsional antara konsep yang satu dengan yang lain yang menerangkan fenomena sosial secara sistematis. Teori merupakan unsur penelitian yang paling besar peranannya karena menerangkan suatu realitas sosial yang menjadi fokus perhatiannya. Oleh karena itu konsep dasar berpijak pada landasan yang kuat dengan teori mempunyai validitas yang memungkinkan pada pengujian variabel yang terdapat pada suatu penelitian. Dalam memahami teori tersebut harus terlebih dahulu memahami tentang pengertian konsep. Untuk lebih jelasnya Singarimbun dan Effendi (1995 ; 34) memberikan pengertian, "Konsep yaitu abstraksi mengenai suatu fenomena



yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu." Melalui konsep peneliti diharapkan akan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan seperti istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu dengan yang lainnya.

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat berdiri sendiri, manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Manusia mempunyai ketergantungan pada orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu cara yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuannya adalah dengan melakukan kerja sama. Dalam melakukan kerja sama manusia memerlukan wadah yang dinamakan organisasi.

Pengertian organisasi menurut Gibson dkk (1995:7) adalah :

Kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. Organisasi dicirikan oleh "*perilakunya yang terarah pada tujuan*". Tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai lebih efisien dan efektif melalui tindakan-tindakan individu dan kelompok yang diselenggarakan dengan persetujuan bersama.

Organisasi agar tercapai secara efektif dan efisien maka organisasi memerlukan manajemen untuk mengatur sumber daya dalam organisasi. Pengertian manajemen itu sendiri menurut Terry (Sarwoto, 1991:46) adalah sebagai berikut : "Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan *planning, organizing, actuating* dan *controlling* dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Selain memerlukan manajemen, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien maka diharapkan organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas organisasi salah satunya adalah faktor pekerja atau tenaga kerja sehingga akan dapat memperlancar tujuan organisasi. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Steers (1985:211) yang menyatakan bahwa:

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, salah satunya adalah faktor pekerja atau para anggota organisasi karena

merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi.

Mengingat arti pentingnya pekerja atau para anggota organisasi (manusia) maka diperlukan suatu manajemen khusus yaitu apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Adapun pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2000:10) adalah sebagai berikut :

Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

← Dengan berpedoman pada manajemen sumber daya manusia, kegiatan pengaturan dan pendayagunaan unsur manusia sebagai pelaksana tugas dan pekerjaan, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi akan dapat dilaksanakan dengan baik dan mencapai sasaran sehingga efektifitas kerja pegawai akan dapat ditingkatkan.

Berbicara mengenai efektifitas, tidak bisa lepas dari pendapat Gibson (1996:29) sebagai berikut:

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

Berdasarkan definisi diatas juga dapat disimpulkan bahwa efektifitas organisasi merupakan gabungan dari tiga perspektif, yaitu individu, kelompok dan organisasi. Keefektifan individu merupakan faktor paling dasar yang mempengaruhi keefektifan organisasi, dimana efektifitas kerja masing-masing individu atau pegawai akan menentukan tingkat selanjutnya dan nantinya akan memberikan dukungan untuk mencapai efektifitas organisasi secara keseluruhan. Maka berdasarkan pada uraian diatas penulis akan lebih menekan pada kajian efektifitas Individual, yaitu sebagai pihak yang paling menentukan efektifitas organisasi.

Pengertian efektifitas kerja itu sendiri menurut Siagian (1989:26) menyatakan bahwa, "secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektifitas kerja sebagai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan."

Sedangkan menurut Hidayat (1986:7) mengenai efektifitas Hidayat menyatakan bahwa, "Efektifitas kerja adalah pelaksanaan kerja pegawai yang menunjukkan ukuran yang menyatakan bahwa seberapa jauh target yang telah tercapai, semakin besar prosentase target yang telah tercapai maka semakin besar pula tingkat prosentasenya."

Jadi suatu pekerjaan dikatakan efektif dapat dilihat dari besar kecilnya kekesesuaian antara target atau sasaran yang dapat diselesaikan, semakin besar target yang dapat dilaksanakan berarti semakin efektif, demikian sebaliknya.

Selanjutnya apabila ingin mencapai tujuannya secara efektif, selain menentukan tujuannya terlebih dahulu, maka penting bagi organisasi untuk melakukan pembagian kerja dengan tegas, hal ini seperti yang diungkapkan oleh Suganda (1981:30) bahwa, "setelah tujuan organisasi ditentukan dan cara pencapaian dirumuskan dengan matang dalam suatu rencana agar ada efektifitas pelaksanaan dalam bekerja, maka perlu ditentukan dengan tegas pembagian kerja masing-masing." Hal ini juga didukung oleh Nitisemito (1985:75) yang menyatakan bahwa, "dalam usaha untuk mengorganisasikan maka perlu adanya pembagian kerja dan dengan pembagian kerja diharapkan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif."

Dengan demikian pembagian kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan bagi efektifitas kerja sebuah organisasi.

Pengertian pembagian kerja itu sendiri menurut Soedirdjo (1989:57) adalah:

Pembagian kerja adalah Pembagian tugas pokok organisasi ke dalam kegiatan yang perlu dilakukan untuk mencapai sasaran secara berhasil guna antara lain jangan sampai terjadi penindihan dalam pengelompokan kegiatan-kegiatan itu, sehingga kegiatan masing-masing kelompok saling menunjang usahanya.

Jadi agar tugas pokok organisasi dapat mencapai sasarannya secara berhasil dan tidak terjadi penindihan dalam pengelompokan kegiatan-kegiatannya maka perlu bagi organisasi untuk melakukan pembagian kerja.

Selanjutnya untuk lebih memahami mengenai tehnik atau penggolongan pembagian kerja suatu organisasi, Manullang (1990:56) memberi pedoman yang harus diperhatikan sebagai berikut:

1. pembagian kerja atas dasar wilayah atau teritorial, misalnya kabupaten membagi tugas pekerjaannya atas dasar kecamatan yang terdapat dalam kabupaten tersebut.
2. Pembagian kerja atas dasar jenis benda yang diproduksi, misal dalam suatu industri mobil terdapat urusan mobil sedan, truk dan lain sebagainya.
3. Pembagian kerja atas dasar langganan yang dilayani, misllya pada suatu grosir semen terdapat bagian-bagian yang melayani pemerintah, kontraktor dan sebagainya.
4. Pembagian kerja atas dasar fungsi (rangkaiian kerja), misalnya dalam pembelian, personalia, dan lain sebagainya.
5. Pembagian kerja atas dasar waktu sehingga terdapat bagian waktu pagi, siang dan malam

Berdasarkan pedoman diatas penulis akan lebih menekankan pembagian atas dasar fungsi kerja dengan alasan melihat jenis dan struktur organisasi dari Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember termasuk dalam kategori pembagian kerja berdasarkan fungsi kerja.

Bertolak dari pemahaman pentingnya pembagian kerja dalam mencapai efektifitas pelaksanaan tugas seperti pada uraian diatas maka penulis akan mengajukan konsep sebagai berikut :

1. Konsep pembagian kerja .
2. Konsep efektifitas kerja.

#### 1.4.1 Konsep Pembagian Kerja

Pembagian kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi, karena hal tersebut menentukan berhasil tidaknya tujuan dari sebuah organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan Wursanto (2002:50) bahwa, "untuk mencapai tujuan bersama perlu memiliki sistem pembagian tugas".

Pengertian Pembagian kerja menurut Sutarto (1993:104) ada dua macam,

Yaitu:

1. Pembagian kerja adalah rincian atau serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu. Semua ini mempunyai rincian aktivitas.
2. Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu. Semua ini memiliki rincian tugas.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat diketahui bahwa pembagian kerja merupakan suatu pengelompokan tugas atau aktivitas yang erat hubungannya satu sama lain untuk dapat dilakukan baik oleh satuan organisasi tertentu ataupun oleh pejabat tertentu yang semua itu memiliki rincian tugas atau aktivitas.

Sedangkan pengertian pembagian kerja menurut Gordon (dalam Silalahi, 2002:203) menyatakan bahwa :

Pembagian kerja adalah merinci atau menguraikan pekerjaan yang bersifat kompleks menjadi satuan-satuan tugas yang lebih khusus kemudian tiap pegawai mengerjakan dan bertanggungjawab melaksanakan pekerjaan, terbatas pada yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan bukan secara keseluruhan.

Berdasarkan pengertian pembagian kerja yang diungkapkan oleh Gordon di atas terdapat sub variabel sebagai berikut :

1. Merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai.
2. Membagi beban kerja sesuai dengan kemampuan.

#### **1.4.1.1 Merinci pekerjaan-pekerjaan bagi Tiap-Tiap Pegawai**

Menurut Silalahi (2002:203), "Merinci pekerjaan adalah suatu kegiatan merinci atau menguraikan pekerjaan-pekerjaan yang kompleks menjadi lebih khusus ke dalam daftar rincian pekerjaan sehingga memudahkan pegawai memahami tugas yang dibebankan kepadanya." Dengan perincian pekerjaan tersebut pegawai akan dapat mengetahui dan menjalankan pekerjaan sehari-hari dengan bertanggung jawab tanpa ada perintah dari atasan.

#### 1.4.1.2 Membagi beban kerja sesuai dengan kemampuannya

Dalam organisasi, suatu pekerjaan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang sehingga perlu dibagikan kepada tiap-tiap pegawai. Dalam membagi beban kerja kepada pegawai seorang pemimpin harus mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut sebab tidak seorangpun secara fisik maupun pikiran mampu melaksanakan seluruh pekerjaan, selain itu tidak seorangpun memiliki semua kecakapan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Wursanto (2002:50) bahwa, "setiap jenis pekerjaan, yang paling sederhanaupun, sepanjang pekerjaan itu dilakukan oleh dua orang atau lebih, mutlak memerlukan pembagian kerja sesuai kemampuan masing-masing." Oleh karena itu pekerjaan-pekerjaan yang ada harus dibagikan kepada tiap-tiap pegawai berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Lebih lanjut Wursanto (2002:23) mengatakan sebagai berikut:

...Tugas-tugas yang diberikan itu hendaknya satu sama lain saling berhubungan dan disesuaikan dengan kemampuan pegawai tersebut. Misalnya seorang resepsionis, selain mempunyai tugas pokok menerima tamu, ia juga diberi tugas menerima telepon dari pejabat atau unit lain.

Sedangkan Silalahi (2002:204) juga mengatakan bahwa, "Setiap orang harus dibebani pekerjaan sampai pada tingkat kemampuan tenaga tersebut mengingat pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya".

#### 1.4.2 Konsep Efektifitas Kerja

Setiap organisasi pasti mengharapkan organisasinya tujuan tercapai dengan baik, karena untuk menilai efektif atau tidaknya suatu organisasinya sangat ditentukan oleh tujuan organisasi tersebut, telah tercapai dengan baik atau sebaliknya seperti yang telah diungkapkan oleh Indrawijaya (2003:225) yang menyatakan bahwa, " untuk menilai apakah suatu organisasi efektif atau tidak secara keseluruhan ditentukan oleh apakah tujuan organisasi itu tercapai atau tidak dengan baik atau sebaliknya."

Organisasi dalam merealisasi dengan tujuannya memerlukan pegawai yang dapat melaksanakan tugasnya seefektif mungkin, karena hal ini sangat menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Pengertian efektifitas, Emerson (dalam Handayani, 1986:16) mendefinisikan bahwa, "Efektifitas adalah sejauhmana pengukuran dalam arti tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Jelaslah bila sasaran atau tujuan yang telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya berarti efektif."

Sedangkan pengertian efektifitas kerja menurut Westra (1987:101) adalah sebagai berikut:

Efektivitas kerja adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang pegawai atau karyawan yang dapat menumbuhkan suatu akibat terwujudnya suatu sasaran sesuai dengan ketentuan rencana yang telah ditetapkan.

Dari pengertian efektivitas kerja menurut Westra di atas dapat diketahui bahwa efektifitas kerja menyangkut efek-efek atau akibat tertentu yang ditimbulkan oleh proses kegiatan yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang berhubungan dengan tugas yang dikehendaki atau yang ditetapkan oleh organisasi.

Jadi untuk mengukur indikator efektifitas disini digunakan pengukuran dari pengertian efektifitas itu sendiri yaitu:

1. Tercapainya kesesuaian antara sasaran atau target yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan sarana yang amat penting dan tidak dapat ditinggalkan dalam penelitian ilmiah. Hipotesis merupakan pernyataan yang sifatnya sementara dan suatu rumusan yang menyatakan dugaan yang masih dibuktikan kebenarannya. Untuk lebih jelasnya penulis mengemukakan pendapat Surakhmat (1994:39), yaitu:

Sebuah hipotesa adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu soal, yang dimaksudkan sebagai tuntutan-sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Hipotesa-hipotesa ini dijabarkan atau ditarik dari postulat-postulat, dan hipotesa tersebut tidak perlu selalu jawaban yang dianggap mutlak benar atau yang harus dapat dibenarkan oleh penyidik, walaupun selalu dapat diharapkan demikian.

Hipotesis yang baik harus memenuhi beberapa syarat tertentu seperti yang diungkapkan oleh Singarimbun dan Efendi (1995:43-44) sebagai berikut:

1. Dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih variabel penelitian.
2. Memberikan petunjuk bagaimana cara pengujiannya. Artinya variabel penelitian harus dijabarkan dengan teliti agar lebih mudah diukur, dan diketahui cara pengujian hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Selanjutnya berdasarkan jenisnya, hipotesis yang digunakan dalam penelitian dibedakan menjadi dua macam, yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Arikunto (1998:70-71) yaitu sebagai berikut:

Ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian:

1. Hipotesis kerja, atau disebut dengan hipotesis alternatif, disingkat  $H_a$ . Hipotesis kerja menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y atau adanya perbedaan antara dua kelompok.
2. Hipotesis nol (null hypotheses) disingkat  $H_0$ . Hipotesis nol sering juga disebut hipotesis statistik, karena biasanya dipakai dalam penelitian yang bersifat statistik, yaitu diuji dengan perhitungan statistik. Hipotesis nol menyatakan tidak ada perbedaan antara dua variabel, atau tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan pendapat diatas serta mengacu pada latar belakang masalah, perumusan masalah, dan kerangka teori yang dikemukakan, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak adanya hubungan pembagian kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember .

$H_a$  : Ada hubungan antara pembagian kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember .

### 1.6 Definisi operasional

Definisi operasional merupakan suatu langkah pembuktian dalam pengujian hipotesis. Definisi operasional dimaksudkan sebagai penuntun bagi peneliti dalam melaksanakan pengujian karena merupakan petunjuk dalam mengukur variabel berdasarkan kenyataan empiris yang ada di lapangan. Seperti yang diungkapkan Singarimbun dan Effendi (1995:46) bahwa:



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

Dengan demikian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang harus diukur, yaitu :

1. Operasionalisasi variabel pengaruh (X), yaitu pembagian kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember .
2. Operasionalisasi variabel terpengaruh (Y), yaitu efektivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember .

#### **1.6.1 Operasionalisasi variabel pengaruh (X), Yaitu Pembagian Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember**

Dari variabel pembagian kerja dapat diambil indikator-indikator sebagai berikut:

1. Merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai (X1)
  - a) Perincian pekerjaan pegawai menjadi satuan-satuan yang lebih khusus yang dirumuskan dalam daftar perincian kerja.
  - b) Perincian pekerjaan yang menimbulkan pemahaman pegawai tentang tugas dan tanggung jawabnya.
2. Membagi beban kerja sesuai kemampuan (X2)
  - a) Pembagian beban kerja sesuai dengan pengetahuan pegawai.
  - b) Pembagian beban kerja sesuai dengan kecakapan pegawai.

#### **1.6.2 Operasionalisasi variabel terpengaruh (Y), Yaitu Efektivitas Kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember**

Efektifitas kerja merupakan efek-efek atau akibat positif tertentu yang ditimbulkan oleh keseluruhan proses kegiatan yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang sehubungan dengan tugas pekerjaan yang dikehendaki oleh organisasi.

Untuk mengukur indikator efektifitas kerja ditarik item sebagai berikut :

1. Tingkat kesesuaian antara rencana yang ditentukan dengan realisasi pelaksanaan program kerja.

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

1. Jawaban (a) untuk jawaban selalu diberi skor 3
2. Jawaban (b) untuk jawaban kadang-kadang diberi skor 2
3. Jawaban (c) untuk jawaban tidak pernah diberi skor 1

### 1.7 Metode Penelitian

Seorang peneliti dalam mengadakan kegiatan penelitian, hendaknya harus dapat menggunakan menggunakan metode penelitian yang tepat dan sesuai dengan tujuan dan permasalahan yang diteliti. Tujuannya agar sistematika penulisannya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam hal ini Hadi (1995:4) mengatakan pendapatnya bahwa :

Metodologi research sebagaimana kita kenal sekarang memberikan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang sangat keras. Maksudnya adalah untuk menjaga agar pengetahuan yang dicapai dari sesuatu research dapat mempunyai harga ilmiah yang setinggi-tingginya.

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

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

#### 1.7.1 Penentuan Populasi

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:152) menyatakan bahwa, "Populasi atau uniserve adalah jumlah keseluruhan dan unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. "

Berdasarkan pengertian diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada dalam di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember yang berjumlah 42 orang .

### 1.7.2 Metode Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan bisa mewakili populasi secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (1989:149) yang menyatakan bahwa, " Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili atau dapat merupakan contoh-contoh dari populasi yang dikenai penelitian. Besar kecilnya sampel tidak ada ketentuan secara pasti, seperti yang dikemukakan Hadi (1984:43) bahwa, " Sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak berapa persen suatu sampel yang harus diambil dari populasi. Ketidakadaan ketetapan mutlak itu tidak perlu menimbulkan keraguan pada seorang peneliti. "

Sedangkan Mantra (1987:34) mengatakan bahwa:

... Besar sampel yang harus diambil untuk mendapatkan data representatif beberapa peneliti menyatakan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10% tetapi ada juga yang menyatakan sampel minimal 5% dari jumlah elementer suatu populasi.

Mengingat jumlah populasi yang banyak maka dalam penelitian ini penulis menggunakan tehnik pengambilan sampel proporsional random sampling yaitu suatu tehnik pengambilan sampel dalam suatu penelitian secara acak dan memperhatikan masing-masing bagian dari populasi, sehingga sampel yang diambil terjadi pembagian yang seimbang antara masing-masing bagian populasi.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 30 orang. Berikut adalah tabel perhitungan sampel dari Kantor Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember :

Tabel 3 : perhitungan sampel

No	Unit kerja	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1	Kepala Kantor	1	$1 / 42 \times 30 = 0,71$	1
2	Sub Bagian Umum	7	$7 / 42 \times 30 = 5$	5
3	Seksi Pendataan dan Penilaian	6	$6 / 42 \times 30 = 4,28$	4
4	Seksi pengolahan data dan informasi	7	$7 / 42 \times 30 = 5$	5
5	Seksi Penetapan	6	$6 / 42 \times 30 = 4,28$	5
6	Seksi Penerimaan	4	$4 / 42 \times 30 = 2,85$	3

7	Seksi penagihan	4	$4 / 42 \times 30 = 2,85$	3
8	Seksi keberatan dan penilaian	2	$2 / 42 \times 30 = 1,1$	1
9	Kelompok Tenaga Fungsional	5	$5 / 42 \times 30 = 3,57$	4
	<b>JUMLAH</b>	42		30

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2004)

### 1.7.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Bungin (2001:129) ada dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian, yaitu sumber data primer dan sekunder.

1. Sumber data primer adalah sumber pertama dimana data dihasilkan.
2. Sumber data sekunder adalah sumber data kedua sesudah data primer.

Dengan adanya data-data yang diperlukan, maka akan dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan yang ada. Adapun cara-cara yang digunakan dalam penelitian ini dalam metode pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Tehnik observasi.
2. Tehnik interview.
3. Tehnik kuisisioner.
4. Tehnik dokumentasi.

#### 1.7.3.1 Tehnik observasi

Observasi menurut Nabuko dan Acmedi (2001:70) adalah, "Alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki".

Jadi observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang sebaiknya kita lakukan terlebih dahulu, agar dapat memahami dan mempelajari gejala-gejala yang ada di daerah penelitian.

#### 1.7.3.2 Tehnik Interview

Menurut Nabuko dan Achmadi (2001:83) pengertian interview atau wawancara adalah sebagai berikut :

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi –informasi atau keterangan-keterangan. Dengan demikian tehnik interview atau wawancara merupakan

alat pengumpul data berupa tanya jawab antara responden dengan peneliti yang berlangsung secara lisan.

Penelitian ini wawancara dilakukan dengan para pegawai yang mempunyai informasi dan data yang diperlukan sesuai permasalahan dalam penelitian ini

### **1.7.3.3 Tehnik Kuisoner**

Tehnik kuisoner merupakan suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden. Sehubungan dengan hal ini Narbuko dan Achmadi (2001: 76 ) menyatakan, "kuisoner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti".

Dengan demikian tehnik kuisoner ini merupakan cara untuk memperoleh data dengan memberikan pertanyaan sekaligus pilihan jawaban pada responden.

### **1.7.3.4 Tehnik Dokumentasi**

Tehnik Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data sebagai pelengkapan dari data yang diperoleh dari tehnik-tehnik sebelumnya. Cara yang dipakai untuk mendapatkan data adalah dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen serta surat-surat yang ada di daerah penelitian yang bersangkutan dengan obyek penelitian. Menurut Kartodirjo (dalam Koencaraningrat, 1983:66) bahwa, "Pada umumnya data yang tercantum dalam berbagai jenis dokumen itu merupakan satu-satunya alat untuk mempelajari permasalahan tertentu, antara lain karena tidak dapat diobservasi lagi dan tidak dapat diingat lagi."

Dalam penelitian ini dokumentasinya berupa surat-surat, data-data berupa tabel yang berisi tentang data pegawai juga hal-hal lainnya yang berkaitan.

### **1.7.4 Metode analisa data**

Suatu metode penelitian pada dasarnya ada dua macam metode analisa data yaitu analisa data kualitatif dan analisa data kuantitatif. Sehubungan dengan hal tersebut Adi dan Prasadja (1991:100)menatakan bahwa, "dilihat dari sifat datanya, analisa data dibedakan menjadi dua yaitu analisis data kuantitatif dan analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan hanya untuk data yang

jumlahnya sedikit dan bersifat momografis atau berwujud kasus, sedangkan analisis data kuantitatif analisis data statistik.”

Dalam penelitian ini penulis menganalisa data dengan menggunakan carakuantitatif. Adapun ciri dari analisa data kuantitatif adalah dapat dinilai dengan angka dalam menghitung sekaligus mengambil korelasi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang penulis kemukakan dalam perumusan masalah diatas. Selanjutnya sesuai hipotesis yang penulis rumuskan sebelumnya, maka untuk menguji ada tidaknya Hubungan variabel X terhadap variabel Y, penulis menggunakan teknik korelasi Rank Spearman yaitu untuk mengukur kuatnya hubungan antara dua variabel dengan berdasar ranknya, sedang jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal.

Menurut Siegel (1997:255) rumus Rank Spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{N^2 - N}$$

Keterangan:

$r_s$  = koefisien korelasi Rank Spearman

$N$  = jumlah responden

$d_i$  = perbedaan selisih antar jenjang

Apabila dalam cuplikan nilai rank tidak mempunyai nilai kembar maka rumusan tersebut dapat dipakai. Sedangkan apabila terdapat jumlah rank kembar maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

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

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

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

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

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

Keterangan:

N = responden

T = jumlah nilai Rank Spearman

$T_x$  = jumlah frekuensi untuk rank kembar variabel x

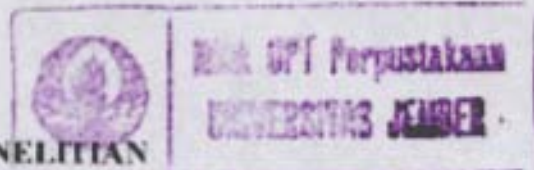
$T_y$  = jumlah frekuensi untuk rank kembar variabel y

Menguji signifikansi dari penggunaan rumus rank spearman untuk sampel (N) > dari 10, maka dirumuskan uji test untuk rank spearman. Rumus yang digunakan untuk pengujian rs yaitu rumus t-test sebagai berikut:

$$T_{stat} = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_s)^2}}$$

Taraf signifikansi yang penulis tetapkan adalah sebesar 0,05 atau taraf kepercayaan 95 %. Dengan demikian apabila ternyata nilai hitung lebih besar dari pada nilai pada harga tabelnya (angka kritis) maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis kerja diterima. Sebaliknya bila nilai hitungnya lebih kecil dari nilai tabel maka hipotesis nol diterima dan hipotesis kerja ditolak.

## BAB II DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN



### 2.1 Pengantar

Deskripsi lokasi penelitian merupakan suatu gambaran daerah penelitian yang mempunyai nilai yang sangat penting bagi penulis maupun pihak yang lain yang membutuhkan, juga bisa mengetahui secara jelas tentang keadaan atau kondisi daerah penelitian yang menjadi obyek penelitian tersebut.

Sesuai dengan ketentuan pasal 11 Undang-Undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, maka dalam rangka penyelenggaraan Otonomi Daerah diperlukan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab di daerah secara proporsional yang diwujudkan dengan kewenangan dan kemampuan dalam menggali sumber pendapatan daerah, salah satunya adalah pajak bumi dan bangunan, dimana salah satu instansi yang bertugas menggali potensi daerah di bidang tersebut adalah kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan.

Kantor pelayanan Pajak dan Bumi Bangunan berdasarkan Sk menteri Keuangan NO 443 / KMK / 01 / 2001 tentang organisasi dan tata kerja Dirjen, tugas pokok Kantor pajak bumi dan bangunan adalah melaksanakan kegiatan operasi pelayanan perpajakan di bidang pajak bumi dan bangunan dalam daerah wewenangnya berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan Dirjen.

### 2.2 Gambaran Umum Kantor Pelayanan PBB jember

Pada tahun 1956 Kantor Pajak Bumi dan Bangunan di dirikan di jember yang pada waktu itu masih bernama kantor Pendaftaran Tanah Milik. Dimana kantor tersebut masih dibawah pengawasan dari kantor yang ada di malang, meliputi Eks karisidenan Besuki Yaitu Kabupaten Jember, Kabupaten bondowoso, Kabupaten Situbondo dan kabupaten banyuwangi.

Dengan berlakunya Undang-Undang No.11 tahun 1956 nama tersebut berubah menjadi Kantor Pajak Hasil Bumi Jember. Antara tahun 1967 sampai Tahun 1977 berubah menjadi kantor pengenaan IPEDA yang masih merupakan pengawasan dari kantor yang ada di malang. Kemudian pada tahun 1977 tepatnya bulan Oktober Berubah menjadi Kantor Inspeksi IPEDA yang berdiri sendiri dan



terpisah dari kantor yang ada di Malang meliputi 3 (tiga) kantor Dinas Luar antara lain :

1. Kantor dinas Luar Tingkat I Jember, wilayah kerja Kabupaten DATI II Jember.
2. Kantor dinas Luar Tingkat I Banyuwangi, Wilayah Kerja Kabupaten DATI II Banyuwangi.
3. Kantor dinas Luar Tingkat I Bondowoso, wilayah Kerja Kabupaten DATI II Situbindo dan Kabupaten DATI II Bondowoso.

Kantor Inspeksi IPEDA dan kantor Dinas Luar Tingkat I Jember-tepatnya masih dalam satu gedung. Pada tahun 1980 Kantor Inspeksi IPEDA menempati gedung baru (sampai sekarang ini bernama KP.PBB) dan Kantor Dinas Luar Tingkat I Jember Menempati gedung yang lama . Keadaan tersebut berjalan sampai tahun 1989 walaupun tahun 1985 ada perubahan Undang-Undang No. 12 tahun 1994 Tentang Pajak Bumi dan bangunan (IPEDA diganti dengan PBB). Tetapi penarikan pajaknya masih ditangani IPEDA, sedangkan PBB baru dilaksanakan pada Tahun 1986.

Pada tahun 1989 Kantor Inspeksi IPEDA dan Kantor Dinas Luar diubah menjadi Kantor Pajak Bumi dan Bangunan yang terdiri dari 3 wilayah yaitu :

1. Kantor Pajak Bumi dan Bangunan Jember.
2. Kantor Pajak Bumi dan Bangunan Situbondo.
3. Kantor Pajak Bumi dan Bangunan Banyuwangi.

Wilayah kerja KP.PBB Jember meliputi Kabupaten Jember dan Kabupaten Bondowoso. Untuk KP. PBB Situbondo dan KP.PBB Banyuwangi meliputi wilayah Kabupaten Mereka sendiri. Dimaksudkan untuk mendapatkan pelayanan wajib pajak yang berada di wilayah Masing-masing.

Kantor yang berkedudukan di jember ini sejak tahun 1956 sampai saat ini di pimpin oleh:

1. Pada tahun 1956-1962 dipimpin oleh Bapak wiryo subroto.
2. Pada tahun 1962-1967 dipimpin oleh Bapak Sampuni.
3. Pada tahun 1967-1977 dipimpin oleh Bapak I Nyoman Gondera.
4. Pada tahun 1977-1980 dipimpin oleh Bapak R.M Soemardi.

- 5 Pada tahun 1981-1983 dipimpin oleh Bapak Mahmoed Sanoesi.
- 6 Pada tahun 1984-1989 dipimpin oleh Bapak Soewoyo,BA.
- 7 Pada tahun 1989-1992 dipimpin oleh Bapak M Syahrur,SH.
- 8 Pada tahun 1992-1995 dipimpin oleh Bapak Soebekti Hadi Pranoto,SH.
- 9 Pada tahun 1995-1997 dipimpin oleh Bapak Paulus Pattihuru, SH.
- 10 Pada tahun 1997-1999 dipimpin oleh Bapak Drs. Mariman Sukardi.
- 11 Pada tahun 1999-2002 dipimpin oleh Bapak Drs.Agoes Basjari.
- 12 Pada tahun 2002 sampai dengan bulan juni 2004 dipimpin oleh Bapak Haryoto, .
- 13 Pada tahun 2004 dipimpin oleh K.Purnomoputro, SH.

### **2.3 Struktur organisasi dan Uraian Tugas dan Wewenang Kantor Pelayanan PBB**

#### **2.3.1 Struktur Organisasi KP. PBB Jember**

Struktur organisasi di KP. PBB Jember berdasarkan Keputusan menteri Keuangan No.516 / KMK.01 / 1992. Keputusan Menteri Keuangan No.162 / KMK.01 / 1993 Tanggal 10 April 1997 adalah termasuk KP.PBB tipe A. Struktur organisasi pada KP.PBB Jember menggambarkan pembagian tugas dan wewenang serta susunan tingkatannya dalam Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan yang terdiri dari :

1. Sub Bagian Umum, terdiri dari :
  - a Koordinator Pelaksana Tata Usaha dan Kepegawaian.
  - b Koordinator Pelaksana Keuangan.
  - c Koordinator Pelaksana Rumah Tangga.
2. Seksi Pendataan dan Penilaian terdiri dari :
  - a Koordinator Pelaksana Klasifikasi.
  - b Koordinator Pelaksana Pemutakhiran Data.
  - c Koordinator Pelaksana Monografi.
3. Seksi Pengolahan Data dan Informasi terdiri dari :
  - a Koordinator Pelaksana Pengolahan Data.
  - b Koordinator Pelaksana Dukungan Komputer.

- c Koordinator Pelaksana Pelayanan Terpadu.
- 4. Seksi Penetapan, terdiri dari :
  - a Koordinator Pelaksana Penetapan Pedesaan dan Perkotaan.
  - b Koordinator Pelaksana Penetapan Perkebunan, Kehutanan, dan Pertambangan.
  - c Koordinator Pelaksana intensifikasi dan Ektensifikasi.
- 5. Seksi Penerimaan, terdiri dari :
  - a Koordinator Pelaksana Tata Usaha Penerimaan dan Restitusi.
  - b Koordinator Pelaksana Pemantauan Penyetoran dan Pembagian Penerimaan.
- 6. Seksi Penagihan, terdiri dari :
  - a Koordinator Pelaksana Penagihan Aktif.
  - b Koordinator Pelaksana Tata Usaha Piutang Pajak.
- 7. Seksi Keberatan dan Pengurangan, terdiri dari :
  - a Koordinator Pelaksana Keberatan dan Banding
  - b Koordinator Pelaksana Pengurangan.
- 8. Kelompok Tenaga Fungsional

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada struktur organisasi Kantor Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember yang terdapat dalam lampiran.

### 2.3.2 Uraian Tugas Umum dan Wewenang

1. Sub Bagian Umum, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha, laporan keuangan, rumah tangga dan perlengkapan.  
Sub bagian Umum terdiri dari :
  - a Koordinator Pelaksana Tata Usaha dan Kepegawaian bertugas melakukan urusan tata usaha, kepegawaian dan laporan.
  - b Koordinator Pelaksana Keuangan bertugas melakukan urusan keuangan.
  - c Koordinator Pelaksana Rumah Tangga bertugas melakukan urusan rumah tangga dan perlengkapan.
2. Seksi Pendataan dan Penilaian mempunyai tugas melakukan urusan pendataan objek dan subjek pajak serta penilaian objek pajak.

Seksi Pendataan dan Penilaian terdiri dari :

- a. Koordinator Pelaksana Pemutakhiran Data mempunyai tugas mempunyai tugas membantu melakukan penatausahaan penilaian dan klasifikasi objek pajak dan subjek Pajak Bumi dan Bangunan.
  - b. Koordinator Pelaksana Klasifikasi mempunyai tugas melakukan pendaftaran Tata usaha, penilaian klasifikasi Pajak Bumi dan Bangunan serta verifikasi reklasifikasi NJOP.
  - c. Koordinator Pelaksana Monografi mempunyai tugas mempunyai tugas melakukan urusan pengumpulan data- data potensi Pajak Bumi dan Bangunan.
3. Seksi Pengolahan Data dan Informasi, mempunyai tugas melakukan urusan pengolahan data, analisis dan menyajikan informasi Pajak Bumi dan Bangunan.

Seksi Pegolahan Data dan Informasi terdiri dari :

- a. Koordinator Pelaksana Pengolahan Data mempunyai tugas membantu urusan tata usaha data masukan dan data keluaran serta perekaman dan pengolahan data pajak bumi dan bangunan dan bea perolehan hak atas tanah dan bea perolehan hak atas tanah dan bangunan.
  - b. Koordinator Pelaksana Dukungan Komputer mempunyai tugas membantu memberikan dukungan sistem komputer dan analisis serta penyampaian informasi Pajak Bumi dan bangunan.
  - c. Koordinator Pelaksana Pelayanan Terpadu mempunyai tugas membantu urusan pelayanan ditempat terpadu.
4. Seksi Penetapan, mempunyai tugas melakukan urusan penetapan pajak bumi dan bangunan, semua sektor melakukan intensifikasi penetapan PBB dan bea perolehan hak atas tanah dan bangunan.

Seksi Penetapan, terdiri dari :

- a. Koordinator Pelaksana Penetapan Pedesaan dan Perkotaan mempunyai tugas melakukan urusan penetapan Pajak Bumi dan Bangunan sektor Pedesaan dan Perkotaan.

- b Koordinator Pelaksana Penetapan Perkebunan, Kehutanan, dan Pertambangan mempunyai tugas melakukan urusan penetapan Pajak Bumi dan Bangunan sektor perkebunan, perhutanan dan pertambangan.
  - c Koordinator Pelaksana intensifikasi dan Ektensifikasi mempunyai tugas melakukan urusan intensifikasi dan ekstensifikasi penetapan Pajak Bumi dan Bangunan.
5. Seksi Penerimaan, bertugas melakukan tata usaha piutang pajak, penerimaan, restitusi, kompensasi, penagihan dan penyelesaian usul penghapusan piutang Pajak Bumi dan Bangunan.

Seksi Penerimaan, terdiri dari :

- a Koordinator Pelaksana Tata Usaha Penerimaan dan Restitusi mempunyai tugas melakukan tata usaha penerimaan, pemantauan, penyetoran restitusi dan kompensasi Pajak Bumi dan Bangunan.
  - b Koordinator Pelaksana Pemantauan Penyetoran dan Pembagian Penerimaan, mempunyai tugas melakukan tata usaha piutang pajak dan penyelesaian usul piutang Pajak Bumi dan Bangunan.
6. Seksi Penagihan, mempunyai tugas mempersiapkan surat teguran dan melakukan penagihan aktif, melakukan tata usaha piutang pajak dan penyelesaian usul penghapusan piutang Pajak Bumi dan Bangunan dan Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan.

Seksi Penagihan, terdiri dari :

- a Koordinator Pelaksana Penagihan Aktif mempunyai tugas membantau penyiapan Surat teguran dan Penagihan aktif Pajak Bumi dan Bangunan dan Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan.
- b Koordinator Pelaksana Tata Usaha Piutang Pajak mempunyai tugas urusan Tata Usaha piutang pajak dan penyelesaiannya, usul penghapusan piutang Pajak Bumi dan Bangunan dan Bea perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan.

7. Seksi Keberatan dan Pengurangan, mempunyai tugas melakukan penyelesaian keberatan, banding, pengurangan dan verifikasi atas permohonan keberatan Pajak Bumi dan Bangunan.

Seksi Keberatan dan Pengurangan, terdiri dari :

- a. Koordinator Pelaksana Keberatan dan Banding membantu urusan penyelesaian keberatan, pemeriksaan sederhana atas keberatan, uraian banding dan sengketa Pajak Bumi dan Bangunan dan Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan bangunan.
  - b. Koordinator Pelaksana Pengurangan mempunyai tugas membantu Urusan pengurangan dan pemeriksaan sederhana atas permohonan pengurangan Pajak Bumi dan Bangunan dan Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan.
8. Kelompok Tenaga fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan pendataan dan penilaian Pajak Bumi dan Bangunan, berdasarkan ketentuan sebagai berikut :
    - a. Kelompok tenaga fungsional Pajak Bumi dan Bangunan terdiri dari sejumlah tenaga penilai Pajak Bumi dan Bangunan terdiri dari sejumlah tenaga penilai Pajak Bumi dan Bangunan dalam jabatan yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahlian.
    - b. Jumlah tenaga penilai Pajak Bumi dan Bangunan tersebut berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

Sedangkan Kepala KP.PBB Jember mempunyai tugas melakukan pembinaan dan pengawasan kepada bawahannya agar bila terjadi penyimpangan, dengan cepat dapat diambil langkah untuk memperbaiki sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku.

#### **2.4 Keadaan dan Komposisi Pegawai**

Pegawai merupakan unsur pertama yang ada dalam organisasi. Organisasi tidak akan berfungsi dengan baik bila tidak ditangani oleh Pegawai Untuk itulah perlu kiranya untuk mengetahui keadaan pegawai yang ada di lingkungan Kantor Pelayanan Pajak bumi dan Bangunan Kabupaten Jember. Adapun Jumlah pegawai

Pada Kantor Pelayanan Pajak bumi dan Bangunan adalah 42 orang (1 orang sebagai Kepala Kantor dan 41 orang sebagai pegawai ).

Berikut adalah tabel mengenai jumlah pegawai Kantor Pajak bumi dan Bangunan Kabupaten Jember berdasarkan pendidikan, jumlah pegawai Kantor Pajak bumi dan Bangunan Kabupaten Jember berdasarkan pangkat dan golongan dan jumlah pegawai Kantor Pajak bumi dan Bangunan Kabupaten Jember berdasarkan hagiannya:

**Tabel 4 : Jumlah Pegawai Kantor Pelayanan Pajak bumi dan Bangunan Kabupaten Jember berdasarkan pendidikan**

NO	JENIS PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SD	2
2	SLTP	-
3	SMU	16
4	Sarjana Muda	8
5	Sarjana	14
6	Magister	2
JUMLAH		42

Sumber : Bagian Umum Kantor Pelayanan Pajak bumi dan Bangunan Kabupaten Jember tahun (Diolah tahun 2004)

**Tabel 5 : Jumlah Pegawai Kabupaten Kantor Pelayanan Pajak bumi dan Bangunan Jember berdasarkan Pangkat dan Golongan**

	<b>GOLONGAN</b>	<b>PANGKAT</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Ila	Pengatur Muda	4
2	Ilb	Pengatur muda I	5
3	Ilc	Pengatur	2
4	Ild	Pengatur Tingkat I	4
5	IIla	Penata muda	2
6	IIlb	Penata Muda Tingkat I	6
7	IIlc	Penata	14
8	IIld	Penata Tingkat I	28
9	IVa	Pembina	1
10	IVb	Pembina Tingkat I	1
<b>JUMLAH</b>			<b>42</b>

Sumber : Bagian Umum Kantor Pelayanan Pajak bumi dan Bangunan Kabupaten Jember Th. 2004



Tabel 6 : Data pegawai berdasarkan Bagian

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Kepala Kantor	1
2	Sub Bagian Umum	7
3	Seksi Pendataan dan Penilaian	6
4	Seksi pengolahan data dan informasi	7
5	Seksi Penetapan	6
6	Seksi Penerimaan	4
7	Seksi penagihan	4
8	Seksi keberatan dan penilaian	2
9	Kelompok Tenaga Fungsional	5
	JUMLAH	42

Sumber :Bagian Umum Kantor Pelayanan Pajak bumi dan Bangunan  
Kabupaten Jember Th. 2004



### BAB III

## PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

### 3.1 Pengantar

Dalam menyusun analisa data terlebih dahulu penulis menyajikan data-data dari variabel penelitian. Selain itu juga dipaparkan data-data primer, berupa data-data berdasarkan skor dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan variabel yang ada. Data yang terkumpul secara otomatis diatur sehingga menghasilkan data yang siap untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun variabel yang digunakan dibedakan menjadi 2 berdasarkan hubungan antara variabel-variabel itu yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas adalah variabel yang karena kedudukannya disuatu penelitian mempengaruhi variabel lain. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang disajikan yaitu:

1. Variabel bebas (X) yaitu Pembagian Kerja
2. Variabel terikat (Y) yaitu efektivitas

### 3.2 Variabel bebas (X)

Variabel bebas (X) yaitu Pembagian Kerja meliputi indikator-indikator sebagai berikut:

1. Merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai
2. Membagi beban kerja sesuai kemampuan

Supaya mengerti lebih jelas, gambaran masing-masing indikator tersebut, berikut ini akan diuraikan satu-persatu beserta data yang diperoleh peneliti dilapangan beserta data skor yang ada.

#### 3.2.1 Indikator Merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai (X1)

Adapun item-item dari Merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Perincian pekerjaan pegawai menjadi satuan-satuan yang lebih khusus yang dirumuskan dalam daftar perincian kerja.
- b) Perincian pekerjaan yang menimbulkan pemahaman pegawai tentang tugas dan tanggung jawabnya.

Jawaban terhadap indikator Merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai tersebut dikelompokkan berdasarkan skor masing-masing item. Skor jawaban responden tersebut dapat dilihat pada tabel. Data tersebut akan penulis gunakan untuk mencari total skor dari indikator Merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai dari Pembagian Kerja. Berikut adalah tabel merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai :

**Tabel 7 : Data total jawaban responden terhadap indikator Merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai (X1)**

NO	ITEM		TOTAL SKOR
	1	2	
1	2	3	5
2	3	2	5
3	3	3	6
4	3	3	6
5	3	2	5
6	2	1	3
7	3	2	5
8	3	3	6
9	3	2	5
10	3	2	5
11	3	3	6
12	3	3	6
13	3	2	5
14	2	2	4
15	2	2	4
16	1	2	3
17	3	2	5
18	3	2	5
19	3	2	5
20	3	3	6

21	3	3	6
22	3	2	5
23	2	3	5
24	2	2	4
25	2	2	4
26	2	2	4
27	2	3	5
28	2	3	5
29	3	2	5
30	2	2	4
<b>TOTAL</b>			147

Sumber :Data Primer (diolah tahun2004)

### 3.2.2 Indikator membagi beban kerja sesuai kemampuan

Adapun item-item dari Merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Pembagian beban kerja sesuai dengan pengetahuan pegawai.
- b) Pembagian beban kerja sesuai dengan kecakapan pegawai.

Jawaban terhadap indikator Membagi beban kerja sesuai kemampuan tersebut dapat dikelompokkan berdasarkan skor masing-masing item. Skor jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel. Data tersebut akan penulis gunakan untuk mencari total skor dari indikator Membagi beban kerja sesuai kemampuan.

Berikut adalah tabel membagi beban kerja sesuai kemampuan.

**Tabel 8 : Data total jawaban responden terhadap indikator membagi beban kerja sesuai kemampuan (X2).**

NO	ITEM		TOTAL SKOR
	1	2	
1	2	2	4
2	3	3	6
3	3	2	5
4	3	3	6
5	3	3	6
6	3	3	6
7	2	2	4
8	3	3	6
9	3	3	6
10	3	3	6
11	3	3	6
12	3	2	5
13	3	3	6
14	2	3	5
15	3	2	5
16	2	2	4
17	2	3	5
18	2	2	4
19	2	2	4
20	2	2	4
21	2	2	4
22	2	2	4
23	2	3	5
24	1	2	3
25	3	3	6

26	3	3	6
27	3	2	5
28	3	2	5
29	2	3	5
30	2	2	4
<b>TOTAL</b>			150

Sumber : Data Primer (diolah Tahun) 2004

Selanjutnya data untuk masing-masing indikator diatas digabungkan dalam satu tabel yang merupakan data keseluruhan dari variabel Pembagian Kerja, tabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 9: Data total jawaban responden terhadap indikator dari variabel Pembagian kerja (X).**

NO	PEMBAGIAN KERJA		TOTAL SKOR
	X1	X2	
1	5	4	9
2	5	6	11
3	6	5	11
4	6	6	12
5	5	6	11
6	3	6	9
7	5	4	9
8	6	6	12
9	5	6	11
10	5	6	11
11	6	6	12
12	6	5	11
13	5	6	11
14	4	5	9

15	4	5	9
16	3	4	7
17	5	5	10
18	5	4	9
19	5	4	9
20	6	4	10
21	6	4	10
22	5	4	9
23	5	5	10
24	4	3	7
25	4	6	10
26	4	6	10
27	5	5	10
28	5	5	10
29	5	5	10
30	4	4	8
TOTAL			297

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2004)

### 3.3 Variabel terikat

Variabel terikat (Y) yaitu Efektivitas kerja indikator-indikator sebagai berikut:

1. Tercapainya kesesuaian antara sasaran atau target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Agar mengerti lebih jelas gambaran indikator tentang efektivitas kerja, berikut ini akan diuraikan indikator beserta data skor yang ada.

### 3.3.1 Indikator Tercapainya kesesuaian antara sasaran atau target yang telah ditetapkan sebelumnya

Adapun item-item dari Tercapainya kesesuaian antara sasaran atau target yang telah ditetapkan sebelumnya adalah :

1. Tingkat kesesuaian antara rencana yang ditentukan dengan realisasi pelaksanaan program kerja.

Jawaban terhadap indikator tercapainya kesesuaian antara sasaran atau target yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dilihat pada tabel. Berikut adalah tabel tercapainya kesesuaian antara sasaran atau target yang telah ditetapkan sebelumnya :

**Tabel 10 : Data total skor jawaban responden terhadap Tercapainya kesesuaian antara sasaran atau target yang telah ditetapkan sebelumnya.(Y)**

NO	ITEM	TOTAL SKOR
1	2	2
2	3	3
3	2	2
4	3	3
5	2	2
6	2	2
7	2	2
8	3	3
9	2	2
10	3	3
11	3	3
12	3	3
13	3	3
14	2	2
15	2	2



16	2	2
17	3	3
18	2	2
19	2	2
20	2	2
21	2	2
22	2	2
23	3	3
24	2	2
25	2	2
26	3	3
27	2	2
28	2	2
29	2	2
30	2	2
<b>TOTAL</b>		70

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2004)

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa korelasi rank spearman antara hubungan pembagian kerja dengan efektivitas kerja di kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan dengan menggunakan indikator merinci pekerjaan-pekerjaan bagi tiap-tiap pegawai dan membagi beban kerja sesuai dengan kemampuan dari variabel X serta indikator tercapainya kesesuaian antara sasaran atau target yang telah ditetapkan sebelumnya dari variabel Y dan terhadap tingkat hubungan diantara kedua variabel tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa :

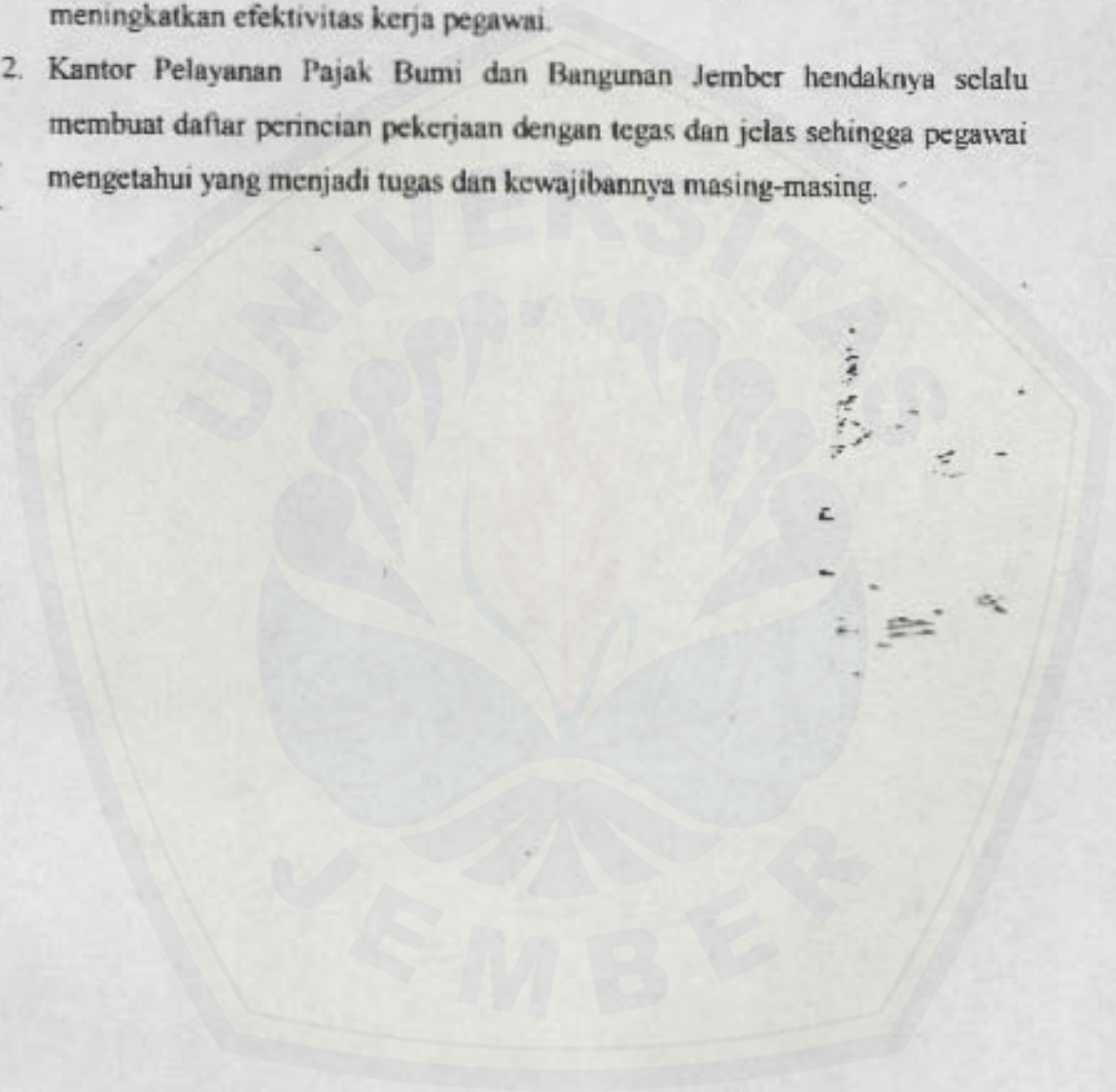
1. Berdasarkan hasil yang didapat dari perhitungan korelasi rank spearman antara variabel X dan Y adalah 0,640. Hasil perhitungan ini lebih besar dari harga kritis untuk alpha atau dengan taraf kepercayaan 95% dengan  $N=30$  yaitu sebesar 0,306 ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 0,640 > 0,306$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
2. Berdasarkan hasil perhitungan  $t_{test}$  atau pengujian kembali antara variabel X dengan Variabel Y diperoleh angka 4,149. Sedangkan harga kritis untuk  $df=28$  ( $N-2$ ) adalah 2,048 sehingga hasil perhitungan tersebut lebih besar dibanding dengan harga kritisnya ( $4,149 > 2,048$ ). Hasil ini memperkuat hasil pengujian pada poin (1) di atas yang menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Berdasarkan hasil analisis di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan antara pembagian kerja dengan efektivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember.



## 5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Jember hendaknya dapat membagi beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawai yang ada untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
2. Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Jember hendaknya selalu membuat daftar rincian pekerjaan dengan tegas dan jelas sehingga pegawai mengetahui yang menjadi tugas dan kewajibannya masing-masing.



DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. Undang Undang No. 22 tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah
- . Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah
- . Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang pokok kepegawaian
- . Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 16 tahun 2000 tentang pembagian hasil Pajak bumi dan Bangunan antara pusat dan daerah.
- Arikunto, Suharsimi. 1998.: *Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta. *Prosedur Penelitian*
- Bungin, Burhan. 2001. *Metode Penelitian Sosial, Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya : Erlangga
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Metode Research Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metode Research*. Yogyakarta : Andi Offset
- Handayani, Soewarno. 1986. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : CV. Haji Masagung
- Hasibuan, SP. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hidayat . 1986. *Konsep Dasar dan Pengertian Produksi Serta Interpretasi Hasil Pengukuran dalam prisma Volum 3 No 11 Nopember*. Jakarta : LP3Es
- Koentjaraningrat. 1983. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia
- . 1997. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia
- Loedin, A. A. 1976. *Pengetahuan Dasar Penelitian*. Bandung: Sinar Baru
- Mantra, Ida Bagus. 1987. *Penentuan Sampel*. Jakarta: LP3 ES
- Manullang, M. 1990. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Narbuko, C dan A. Achmadi. 2001. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : bumi aksara
- Nitisemito S. Alex. 1985. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ndraha, Taliziduhu. 1985. *Desain Riset dan Teknik Penyusunan Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Bina Aksara

- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang P. 1989. *Filsafat Asministrasi*. Jakarta : Penerbit CV. Haji Mas Agung
- Silalahi, Ulbert. 2002. *Pemahaman Praktis Asas Menejemen*. Bandung :Mandar Maju
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Soedirjo,R . 1989. *Uraian Jabatan*. Jakarata :IAIN Offset
- Steers, M, Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Bandung : Alfabetha
- Sugandha, Dhann.1981 *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Bandung: Sinar baru
- Surakhmad, Winarno. 1994. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Tarsito
- Sutarto. 1993. *Dasar-Dasar Organissi*. Yogyakarta :UGM
- Thoha, Miftah. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raya Grafindo Persada
- Westra, Pariatra. 1987. *Pokok-Pokok Pengertian Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: BPA.Akademi Administrasi Negara.
- Waluyo, 1989. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta :Rinika Cipta
- Wursanto, Ig. 2002. *Dasar-Dasar IlmuOrganisasi*. Jakarta :ANDI YOGYAKARTA

Tabel P. Tabel Harga-harga Kritis  $r_s$  Koefisien Korelasi Ranking Spearman<sup>\*)</sup>

N	Tingkat Signifikansi (tes sa.u-sisi)	
	.05	.01
4	1.000	
5	.900	1.000
6	.829	.943
7	.714	.893
8	.643	.833
9	.600	.783
10	.564	.740
12	.506	.712
14	.456	.675
16	.425	.641
18	.399	.604
20	.377	.574
22	.359	.548
24	.343	.525
26	.329	.505
28	.317	.488
30	.306	.472

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

Tabel B. Tabel Harga-harga Kritis t<sup>\*)</sup>

df	Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.719	3.106	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.684	2.021	2.421	2.704	3.551
60	1.296	1.671	2.000	2.399	2.660	3.460
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.291

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





## Daftar Kuesioner

### I Identitas Peneliti

Nama : Arasanti Esti Widomastiti  
Nim : 99-1143  
Jurusan : Ilmu Administrasi  
Program study : Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Alamat : Jalan Kalimantan 59 Jember

### II Pengantar

Dalam rangka melengkapi data penelitian tentang Hubungan Pembagian kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Jember, guna menyusun skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program study Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember, maka saya bermaksud menyebarkan kuesioner kepada Bapak / Ibu / Soudara. Kami mohon dengan hormat kesediaannya untuk memberikan bantuan dengan mengisi kuesioner yang kami sediakan sesuai kondisi yang ada sebenarnya. Penyebaran kuesioner ini tidak ada sangkut pautnya dengan tugas kedinasan Bapak / Ibu / Soudara. Melainkan hanya untuk kepentingan ilmiah semata dan kerahasiaan dari jawaban yang diberikan akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak / Ibu / Soudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini saya mengucapkan banyak terima kasih. Saya juga memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada hal-hal yang kurang berkenan dihati Bapak / Ibu / Soudara.

Hormat Saya

Arasanti Esti Widomastiti

Identitas Responden :

1. Nama :
2. Pendidikan Formal Terakhir :
3. Bagian :
4. Jabatan :

#### **PETUNJUK PENGISIAN**

Pada bagian ini bapak/ibu cukup memilih jawaban sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu dengan memberi tanda silang (X)

#### **VARIABEL X YAITU PEMBAGIAN KERJA**

##### **MERINCI PEKERJAAN BAGI TIAP-TIAP PEGAWAI**

1. Apakah di instansi bapak / ibu / saudara bekerja selalu ada Perincian pekerjaan bagi pegawai yaitu menjadi satuan-satuan yang lebih khusus yang dirumuskan dalam daftar perincian kerja ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah
2. Apakah Perincian pekerjaan yang ada di instansi bapak / ibu / saudara bekerja selalu dapat menimbulkan pemahaman tentang tugas dan tanggung jawabnya Anda ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. tidak pernah

##### **MEMBAGI BEBAN KERJA SESUAI KEMAMPUAN**

3. Apakah dalam pembagian beban kerja di instansi bapak / ibu / saudara bekerja selalu disesuaikan dengan kemampuan Anda ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah
4. Apakah dalam pembagian beban kerja di instansi bapak / ibu / saudara bekerja selalu disesuaikan dengan kecakapan Anda ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah

**VARIABEL Y YAITU EFEKTIVITAS KERJA**

1. Apakah realisasi pelaksanaan program kerja di instansi bapak / ibu / saudara bekerja selalu sesuai dengan rencana yang ada ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah





LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818 JEMBER 68121  
E-mail : lemlit\_unej@jember.telkom.net.id  
Admin@lemlit.unej.ac.id

Nomor : 520 /J25.3.1/PL.5/2004  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

01 Juni 2004

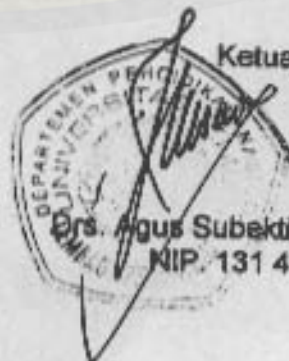
Kepada : Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa  
Dan Perindungan Masyarakat  
Pemerintah Kabupaten Jember  
di -  
JEMBER.

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 1878/J25.1.2/PL.5/2004 tanggal 31 Mei 2004, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : ARASANTI ESTI WIDOMASTITI F 99-1143  
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Negara  
Alamat : Jl. Kalimantan 59 Jember. (0331) 324319.  
Judul Penelitian : Hubungan Pembagian Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Kabupaten Jember.  
Lokasi : Kantor Pelayanan Pajak Bumi & Bangunan Kab. Jember  
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan

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

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

Ketua,  
  
Drs. Agus Subekti, M.Sc., Ph.D.  
NIP. 131 412 121

**Tembusan Kepada Yth. :**

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



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN LINMAS

Jalan Letjen S Parman No 89 ☎ 337853 Jember

Jember, 08 Mei 2004

Nomor : 072.450/436.46/2004  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : IJIN PENELITIAN

KEPADA  
Yth. Sdr. Ka. Kantor Pelayanan PBB  
Kabupaten Jember

di-  
JEMBER

Dasar : Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 33 Tahun 2003,  
Serta Memperhatikan Surat Lembaga Penelitian Univ. Jember, tanggal 01  
Juni 2004, Nomor : 520/ J25.3.1/PL.5/2004. Perihal Permohonan Ijin  
Penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas apabila tidak mengganggu  
kewenangan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan instansi saudara,  
maka demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan kegiatan  
dimaksud, diminta kepada saudara untuk memberikan bantuan berupa  
data/keterangan seperlunya kepada :

Nama : ARASANTI ESTI WIDOMASTITI / 99-1143  
Alamat : JL. KALIMANTAN 59 JEMBER  
Pekerjaan : MAHASISWA FAKULTAS HUMANIS SOSIAL DAN  
ILMU POLITIK UNIV. JEMBER.  
Keperluan : PERMOHONAN IJIN MELAKSANAKAN PENELI  
TIAN DALAM RANGKA MENYUSUN SKRIPSI.  
Judul : HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DENGAN  
EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR  
PELAYANAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN  
KAB. JEMBER.  
Waktu : 08 JUNI 2004 S/D 08 AGUSTUS 2004.

Demikian atas perhatian dan bantuannya disampaikan terima  
kasih.

KEPALA BAKESBANG DAN LINMAS  
KABUPATEN JEMBER



  
Drs. SUDJAK HIDAYAT, M.Si  
Pembina TK. I  
NIP. 510 063 004

Tembusan : Kepada Yth,  
1. Sdr. Rektor Univ. Jember.  
2. Sdr. MHS. Yang bersangkutan.

Digital Repository Universitas Jember

**DEPARTEMEN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK  
KANTOR WILAYAH JAWA BAGIAN TIMUR III  
KANTOR PELAYANAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN JEMBER**

Jalan Panjaitan Nomor 57  
Jember 68121  
Kotak Pos 124  
Homepage DJP : <http://www.pajak.go.id>

Telepon (0331) 321831  
(0331) 334896  
Fax (0331) 337598

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : KET-2896/WPJ.12/KB.0701/2004

Berdasarkan Surat Keterangan Ijin Penelitian dari Kepala BAKESBANG  
LINMAS Kabupaten Jember Nomor : 072/250/436.46/2004 tanggal 08 Mei 2004,  
dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Arasanti Esti Widomastiti  
NIM : 99 - 1143  
Program Studi : Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Univ. Jember

telah selesai melaksanakan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan  
Jember mulai tanggal 08 Juni s/d 08 Agustus 2004.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Jember, 02 September 2004  
Kepala Kantor,  
  
K. Purnomoputro, S.I  
060035439

