



HUBUNGAN KEMAMPUAN PEGAWAI DENGAN EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI

(Suatu Studi Tentang Kemampuan Pegawai Dinas Pendapatan Daerah
Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan dengan Efektivitas
Pelaksanaan Tugas Penerimaan Pajak Daerah
Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan)

SKRIPSI



Oleh

Dyan Kartika Sari

NIM, 980910201015

Pembimbing

Dra. ANASTASIA M, MSi

Drs. ARDIYANTO, MSi

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

2003

Asa : Hadiah
Pembelian
Terima : Tgl. 04 MAR 2003
No. Induk : *Juy*

Klass

*257 /
JAR
h*

e.1

PENGESAHAN

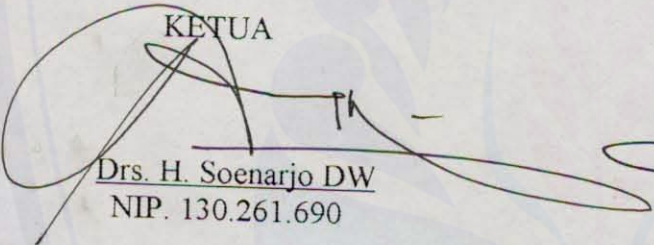
DITERIMA DAN DIPERTAHANKAN DI DEPAN PANITIA PENGUJI
SKRIPSI GUNA MEMPEROLEH SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

PADA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

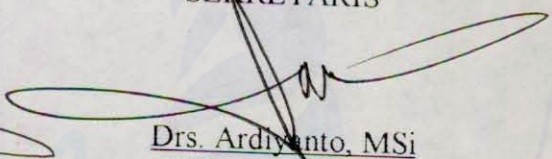
PADA HARI : JUM'AT
TANGGAL : 28 FEBRUARI 2003
PUKUL : 08.00 WIB

PANITIA PENGUJI

KETUA

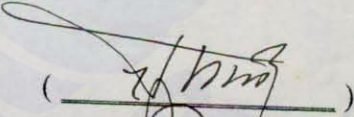
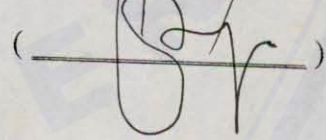

Drs. H. Soenarjo DW
NIP. 130.261.690

SEKRETARIS



Drs. Ardiyanto, MSi
NIP. 131.658.388

SUSUNAN KEANGGOTAAN PANITIA PENGUJI

1. Drs.H. Humaidi, SU
2. Drs. Agus Suharsono, MSi


(_____)

(_____)

MENGETAHUI
DEKAN


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



PERSEMBAHAN:

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- Bapak M. Baidlowi dan Ibuku tercinta Wahyuningsih
- Kakakku Didit beserta keluarga dan kakakku Dyah beserta keluarga.
- Almamaterku tercinta

MOTTO :

“Tuntutlah ilmu, tapi tidak melupakan ibadah, dan kerjakanlah ibadah tapi tidak boleh lupa pada ilmu”

(HR. Hasan Al Bashri)

“Ilmu adalah kehidupan Islam dan merupakan tiangnya agama”

(HR. Buchori Muslim)

KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Hubungan Kemampuan Pegawai dengan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan.

Skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan dari pihak lain, maka penulis sampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H. Moch. Toerki, selaku Dekan FISIP Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Ardianto, Msi, selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara FISIP; serta seluruh staf pengajar dan kemahasiswaan yang telah banyak membantu penulis.
3. Ibu Dra. Anastasia M, Msi dan Bapak Drs. Ardiyanto, MSi selaku dosen pembimbing yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dra. Inti Wasiati, MM selaku dosen wali yang selama ini membimbing penulis menjadi mahasiswa.
5. Bapak/Ibu Dosen dan segenap civitas akademika di lingkungan FISIP Universitas Jember.
6. Perpustakaan FISIP dan Perpustakaan Pusat Universitas Jember, Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan, serta seluruh pihak yang telah banyak membantu penulis.
7. Keluargaku tercinta, yang telah memberikan dorongan moral dan finansial.
8. Seluruh mahasiswa AN '98 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga kebaikan mereka mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan khususnya bagi penulis sendiri. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini terdapat ketidaksempurnaan. Kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, 22 Februari 2003

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------|-----|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | ii |
| LEMBAR PERSEMBAHAN | iii |
| MOTTO..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |

BAB I : PENDAHULUAN

| | |
|---|----|
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 11 |
| 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... | 12 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian | 12 |
| 1.3.2 Kegunaan Penelitian | 13 |
| 1.4 Kerangka Teori..... | 13 |
| 1.4.1 Konsep Kemampuan Pegawai | 17 |
| 1.4.2 Konsep Efektivitas Pelaksanaan Tugas..... | 22 |
| 1.5 Hipotesis | 24 |
| 1.6 Definisi Operasional | 25 |
| 1.6.1 Variabel Kemampuan Pegawai (X)..... | 26 |
| 1.6.1.1 Tingkat Pendidikan (X1)..... | 26 |
| 1.6.1.2 Pengalaman Kerja (X2) | 26 |
| 1.6.2 Variabel Efektivitas Pelaksanaan Tugas..... | 27 |
| 1.6.2.1 Kuantitas Kerja(Y1) | 27 |
| 1.6.2.2 Kualitas Kerja (Y2) | 28 |
| 1.6.2.3 Efektivitas Waktu (Y3) | 28 |

| | |
|---|----|
| 1.7 Metode Penelitian..... | 29 |
| 1.7.1 Teknik Penentuan Populasi..... | 29 |
| 1.7.2 Teknik Penentuan Sampel..... | 30 |
| 1.7.3 Teknik Pengumpulan Data..... | 31 |
| 1.7.3.1 Teknik Interview (Wawancara)..... | 32 |
| 1.7.3.2 Teknik Kuesioner..... | 32 |
| 1.7.3.3 Teknik Observasi..... | 33 |
| 1.7.4 Teknik Analisa Data..... | 33 |

BAB II : DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 2.1 Pengantar | 36 |
| 2.2 Kedudukan, Tugas dan Fungsi | 36 |
| 2.3 Susunan Organisasi dan Tata Kerja..... | 37 |
| 2.4 Susunan dan Komposisi Pegawai..... | 42 |

BAB III : PENYAJIAN DATA VARIABEL

| | |
|------------------------------------|----|
| 3.1 Pengantar | 44 |
| 3.2 Variabel Pengaruh (X)..... | 44 |
| 3.2.1 Tingkat Pendidikan (X1)..... | 45 |
| 3.2.2 Pengalaman Kerja (X2) | 45 |
| 3.3 Variabel Terpengaruh (Y)..... | 50 |
| 3.3.1 Kuantitas Kerja (Y1)..... | 50 |
| 3.3.2 Kualitas Kerja (Y2)..... | 50 |
| 3.3.3 Efektivitas Waktu (Y3)..... | 51 |

BAB IV : ANALISA DAN INTEPRETASI DATA

| | |
|----------------------------------|----|
| 4.1 Pengantar | 55 |
| 4.2 Perhitungan Korelasi | 55 |
| 4.2.1 Menentukan Nilai Rank..... | 57 |

| | |
|--|----|
| 4.2.2 Menentukan harga d_i untuk setiap subyek dan d_i^2 masing-masing subyek dan menjumlahkan harga-harga d_i^2 guna mendapatkan Σd_i^2 | 63 |
| 4.2.3 Mencari T_x dan T_y | 64 |
| 4.2.4 Untuk mengetahui adanya pengaruh positif antar variabel, digunakan rumus..... | 66 |
| 4.2.5 Karena $N > 10$ Maka Agar Dapat Dibuktikan Hubungan Yang Meyakinkan Antara Kedua Variabel, Hasil Korelasi r_s Diuji Kembali Dengan Menggunakan t test..... | 66 |

BAB V : PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan..... | 69 |
| 5.2 Saran..... | 70 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel 1. | Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan Tahun Anggaran 1996/1997 sampai dengan 2000/2001 | 8 |
| Tabel 2. | Komposisi Pendapatan Asli Daerah Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan Tahun Anggaran 2000/2001 | 9 |
| Tabel 3. | Komposisi Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan | 30 |
| Tabel 4. | Data Pengambilan Sampel Secara Proporsional Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 31 |
| Tabel 5. | Komposisi Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan Tahun 2002 (menurut pendidikan) | 42 |
| Tabel 6. | Komposisi Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan (menurut umur)..... | 42 |
| Tabel 7. | Diklat atau Latihan Pendidikan Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan Tahun 2002 | 43 |
| Tabel 8. | Sasaran Target Kegiatan Pengendalian Operasional Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan Tahun 2002..... | 43 |
| Tabel 9. | Data Responden Variabel Pengaruh Indikator Tingkat Pendidikan Pegawai (X1)..... | 47 |
| Tabel 10. | Data Responden Variabel Pengaruh Indikator Tingkat Pengalaman Kerja Pegawai (X2)..... | 48 |
| Tabel 11. | Total Score Jawaban Responden Variabel Kemampuan Pegawai (X)..... | 49 |
| Tabel 12. | Data Responden Variabel Terpengaruh Indikator Kualitas Kerja (Y1)..... | 51 |
| Tabel 13. | Data Responden Variabel Terpengaruh Indikator Kuantitas Kerja (Y2)..... | 52 |

| | |
|--|----|
| Tabel 14. Data Responden Indikator Terpengaruh Indikator Efektivitas Waktu (Y3) | 53 |
| Tabel 15. Total Score Jawaban Responden Variabel Efektivitas Tugas (Y) | 54 |
| Tabel 16. Kategori Pegawai Pada Indikator Variabel X | 58 |
| Tabel 17. Kategori Pegawai Pada Indikator Variabel Y | 59 |
| Tabel 18. Total Score Jawaban Responden Variabel Kemampuan Pegawai (X) dan Variabel Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai (Y)..... | 61 |
| Tabel 19. Menentukan Rank X..... | 62 |
| Tabel 20. Menentukan Rank Y..... | 62 |
| Tabel 21. Menentukan Harga Di dan Di2 | 63 |
| Tabel 22. Nilai Rank Kembar untuk Variabel X | 64 |
| Tabel 23. Nilai Rank Kembar untuk Variabel Y | 64 |
| Tabel 24. Pendapatan daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan Tahun Anggaran 1996/1997 sampai dengan 2000/2001 | 68 |



1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak tahun terakhir dasawarsa 1960-an hingga kini Bangsa Indonesia sedang giat melaksanakan pembangunan. Pembangunan itu sendiri diartikan sebagai upaya meningkatkan, mengembangkan dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia, bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat sebesar-besarnya seperti yang telah digariskan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara, bahwa sasaran terakhir pembangunan Indonesia adalah masyarakat adil dan makmur material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam bidang ekonomi tujuan pembangunan tersebut dijabarkan sebagai peningkatan taraf hidup bagi seluruh rakyat Indonesia yang adil dan makmur. Pembangunan dilaksanakan melalui rangkaian investasi yang hanya dapat dilakukan dengan dukungan dana yang tersedia. Dana pembangunan dapat diperoleh dari berbagai sumber baik dari dalam negeri maupun luar negeri, baik sektor pemerintah maupun sektor swasta.

Adapun Sumber Penerimaan Daerah menurut Undang-Undang No.5 Tahun 1974 Pasal 55, terdiri dari:

1. Pendapatan Asli Daerah, yang terdiri dari :
 - a. Pajak daerah
 - b. Retribusi Daerah
 - c. Hasil perusahaan daerah
 - d. Lain-lain usaha daerah yang sah
2. Pendapatan berasal dari bantuan pemerintah pusat yang terdiri dari :
 - a. Sumbangan dari pemerintah
 - b. Sumbangan-sumbangan lain yang diatur dengan peraturan Perundang-undangan
 - c. Lain-lain pendapatan yang sah

Bomer Pasaribu (198:16) mengungkapkan bahwa "Pajak merupakan salah satu perbaikan struktur keuangan dibidang non migas untuk memperkecil penerimaan bantuan luar negeri sehingga pajak menjadi misi nasional yang tidak dapat ditawar lagi". Selain itu, mengingat bahwa fungsi pajak yang digunakan sebagai sumber penerimaan juga sebagai alat dalam melaksanakan pembangunan. Adapun fungsi-fungsi pajak menurut Tjahyono dan Muhammad F. Husein, (1997:4) adalah :

1. Fungsi keuangan negara (budgeter) yaitu fungsi pajak untuk memasukkan uang ke kas negara atau dengan kata lain sebagai sumber penerimaan negara dan digunakan untuk pengeluaran negara baik pengeluaran rutin maupun pengeluaran pembangunan.
2. Fungsi pengaturan atau budgeter (regalarend) yaitu usaha pemerintah untuk turut campur tangan dalam hal mengatur dan bila mana perlu, mengubah susunan pendapatan dan kekayaan dalam sektor swasta. Dalam fungsi ini pemungutan pajak digunakan sebagai berikut :
 - a. Sebagai alat untuk melaksanakan kebijakan negara dalam bidang ekonomi dan sosial.
 - b. Sebagai alat untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang letaknya di luar bidang keuangan.

Berpijak dari pendapat diatas maka pajak perlu ditingkatkan dalam penerimaan maupun pemungutannya, sehingga pemerintah berusaha untuk memperoleh penerimaan dari dalam negeri diluar sektor migas, pemungutan pajak daerah serta penerimaannya dilaksanakan oleh Dinas Pendapatan Daerah yang pembentukan serta susunan organisasinya dan formasinya ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Agar maksud dan tujuan sebagaimana disebutkan diatas dapat tercapai perlu diperhatikan sistem pemungutan pajak yang baik, menurut Mardiasmo (1996:8) membagi sistem pemungutan pajak sebagai berikut :

1. Official assessment system adalah sistem pemungutan pajak yang memberikan wewenang kepada pemerintah untuk menentukan besarnya pajak terhutang kepada wajib pajak.
2. Self assessment system adalah sistem pemungutan pajak yang memberi wewenang kepada wajib pajak untuk menentukan sendiri besarnya pajak terhutang.
3. With Holding system adalah sistem pemungutan pajak yang memberikan wewenang kepada pihak ketiga (bukan fiskus juga bukan wajib pajak yang bersangkutan) untuk menentukan besarnya pajak terhutang oleh wajib pajak. Ciri-cirinya adalah : wewenang menentukan besarnya pajak terhutang ada pada pihak ketiga, pihak di luar fiskus maupun wajib pajak.

Dalam melaksanakan sistem pemungutan pajak tersebut, diperlukan adanya suatu wadah atau organisasi, dalam hal ini adalah Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan. Yang dimaksud organisasi menurut Terry (dalam Sarwoto, 1975:227) bahwa "Organisasi berasal dari perkataan 'organism' yaitu suatu struktur dengan bagian-bagian yang terintegrasi sehingga hubungan satu dengan yang lain dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan keseluruhan".

Sedangkan organisasi menurut perumusan berbagai definisi oleh para ahli yang dibuat Toha (1984:129) "Organisasi dapat dirumuskan sebagai kolektifitas orang-orang yang bekerja secara sadar dan sengaja untuk mencapai tujuan tertentu. Kolektifitas tersebut berstruktur, berbatas dan beridentitas yang dapat dibedakan dengan kolektifitas-kolektifitas yang lain".

Peningkatan penerimaan Pajak Daerah Tingkat II Lamongan tidak bisa dipisahkan dari peranan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan sebagai bagian unsur organisasi administratif pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam Bidang Pendapatan Pajak Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan. Pencapaian tujuan organisasi menyatakan bukan merupakan hal yang mudah, namun sebagai suatu yang kompleks dan memerlukan berbagai faktor-faktor

pendukung pelaksana mencapai tujuan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mendukung tujuan organisasi tersebut (Toha, 1984:127) adalah :

1. Faktor karekteristik organisasi

Karekteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi, dimana struktur disini diartikan cara unik suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi sedangkan teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk merubah masukan mentah menjadi keluaran jadi teknologi dapat memiliki berbagai bentuk.

2. Faktor karakteristik lingkungan

Lingkungan mencakup 2 aspek yaitu lingkungan ekstern yang diartikan sebagai semua kekuatan yang timbul diluar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan didalam organisasi, sedangkan lingkungan intern adalah lingkungan ini pada umumnya dikenal sebagai iklim organisasi meliputi macam-macam atribut lingkungan kerja.

3. Faktor karateristik pekerja

Pekerja yang berlainan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda. Variasi sifat manusia ini sering menyebabkan prilaku orang berbeda satu sama lain, walaupun mereka ditempatkan disatu lingkungan kerja yang sama

4. Faktor karakteristik kebijakan dan praktek manajemen

Didalam hal ini kita akan memperhatikan betapa variasi gaya, kebijakan dan praktek kepemimpinan dapat memperhatikan atau merintangi pencapaian tujuan. Secara umum akan diperlihatkan, bahwa para menejer memainkan peranan sentral dalam keberhasilan suatu perusahaan melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan yang ditujukan kearah sasaran.

Manusia sebagai faktor penting dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkannya, kemampuan pegawai dalam suatu organisasi menjadi hal yang utama bagi keberhasilan atau efektifitas dalam pencapaian, Steers (1985 :211) mengemukakan : "Faktor utama yang berpengaruh terhadap efektifitas organisasi, salah satunya adalah faktor pekerja atau para anggota organisasi karena merekalah

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

Menurut Manthis (1987:210) merumuskan hubungan kemampuan pegawai dengan efektivitas kerjanya adalah sebagai berikut : “Tenaga kerja atau pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif apabila mereka mempunyai pengetahuan, keterampilan, serta kecakapan dalam kaitannya dengan pekerjaannya”.

Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan sebagai suatu organisasi yang mempunyai tujuan tidak lepas dari adanya faktor sumber daya manusia, dimana pegawai merupakan sumber daya terpenting. Untuk itu perlu adanya kesesuaian tugas dan peningkatan kemampuan pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan agar dapat mengatasi masalah yang menghambat dalam mencapai efektivitas pelaksanaan tugas penerimaan pajak daerah.

Surya Dharma mengatakan bahwa “Bagi organisasi yang tidak mengembangkan kompetensi untuk karyawannya, janan harap terjadi perbaikan dalam produktivitas, profitabilitas, dan kualitas suatu produk dan jasa”. Dari pendapat Surya Dharma ini dapat ditarik kesimpulan bahwa keberhasilan tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh kemampuan karyawannya dalam suatu organisasi.

Usaha Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan untuk mencapai efektivitas pelaksanaan tugas penerimaan pajak daerah tersebut diatas, sangat tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri yang bekerja pada suatu instansi atau organisasi. Adapun pengertian pegawai negeri dalam Undang-Undang no. 43 Tahun 1999 Pasal 1 (1999:3) adalah sebagai berikut :

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

Penyempurnaan pegawai negeri dilakukan secara terus-menerus disebabkan karena :

1. Semakin meningkatnya tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan baik volume maupun intensitasnya
2. Keberhasilan pembangunan telah menimbulkan masalah-masalah yang baru
3. Adanya perkembangan berbagai faktor lingkungan termasuk pada perkembangan dan pembangunan dunia internasional.

Mengingat tugas-tugas pemerintah yang semakin meningkat baik kuantitas maupun kualitasnya dan dihadapkan pegawai negeri pada perkembangan-perkembangan lingkungan, teknologi yang semakin global, maka pembinaan aparatur negara diarahkan untuk menciptakan aparat yang lebih efektif, efisien, bersih, berwibawa serta mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan sebaik-baiknya yang dilandasi mengabdikan kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Oleh karena itu pendayagunaan aparatur pemerintah perlu dilakukan. menurut Widjaya (1986:146) mendefinisikan pendayagunaan aparatur, sebagai berikut : "Pendayagunaan aparatur negara adalah segala sesuatu untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas umum dan pemerintahan serta pembangunan. Usaha ini tidak lepas dari upaya pembinaan pegawai negeri yang diharapkan".

Pegawai merupakan unsur penunjang keberhasilan untuk memungut dan menggali pajak daerah. Pegawai dalam hal ini diperlukan agar mampu menunjang proses gerak organisasi dalam penerimaan pajak daerah adalah aparat yang memiliki kemampuan agar pelaksanaan tugas penerimaan pajak daerah dapat dioptimalkan, sehingga memberi kontribusi untuk menunjang pembangunan daerah.

Seperti yang dikemukakan oleh Steers (1985:248) bahwa "Kemampuan pegawai dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Bila seseorang pegawai memang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerja tertentu, maka sulit dipercaya bahwa tingkat prestasinya akan tinggi". Hal senada dikemukakan Mitchell (1948:450) sebagai berikut : "seorang pegawai yang memiliki

kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi.”

Untuk dapat merealisasikan pendapatan daerah maka diperlukan kesadaran masyarakat untuk membayar pajak yang penting adalah seberapa dan sebatas mana kemampuan pegawai tersebut dapat memecahkan persoalan-persoalan yang di hadapi dalam melaksanakan kewajibannya untuk menarik atau memungut pajak daerah. Seperti yang dikemukakan oleh Anthono Tjida (1986 :159) bahwa “Masyarakat mengharapkan adanya aparat perpajakan yang memenuhi syarat profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara dan bangsa”.

Berdasarkan pada Perda Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan No. 19 Tahun 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan dan Keputusan Bupati, bahwa dalam operasionalnya, Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan memiliki tugas dan fungsi yang direalisasikan dengan mengupayakan berbagai kebijakan antara lain :

1. Menggali sumber-sumber penerimaan daerah dalam rangka kelangsungan penyelenggaraan pemerintah
2. Melakukan upaya-upaya intensifikasi PAD sesuai perundang-undangan yang berlaku
3. Menjembatani instansi lain dibawah kewenangan pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas mengelola penerimaan daerah dan senagai pusat bank data bagi penyusunan APBD
4. Mengadakan koordinasi dengan instansi, bagian dan dinas penghasil lainnya agar target perkembangan PAD dapat terpenuhi
5. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya

Seperti halnya dinas pendapatan daerah lainnya, maka Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan merupakan tumpuan pemerintah daerah untuk memenuhi belanja rutinnya, maka Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan harus melakukan usaha secara intensif

untuk memungut pajak daerah, mengingat sifat pajak yang dapat dipaksakan berdasarkan Undang-undang.

Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan menurut jenis pendapatan pada Tahun Anggaran 1996/1997 sampai dengan Tahun Anggaran 2000/2001 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan
Tahun Anggaran 1996/1997 sampai dengan 2000/2001
(dalam ribu rupiah)

| Jenis Pendapatan | Tahun | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | 1997/1998 | 1998/1999 | 1999/2000 | 2000/2001 |
| Sisa Lebih Perhitungan Anggaran Tahun Lalu | 2.504.804.598,41 | 1.837.064.054,82 | 3.122.112.254,02 | 2.828.969.562,24 |
| Pendapatan Asli Daerah | 4.824.612.928,37 | 5.415.342.211,59 | 6.573.907.792,71 | 6.340.258.508,37 |
| a. Pajak Daerah | 1.206.494.960,73 | 2.385.149.944,88 | 3.123.223.543,51 | 2.801.740.196,50 |
| b. Retribusi Daerah | 3.132.052.344,25 | 2.406.136.650,00 | 2.656.613.800,00 | 2.497.088.495,00 |
| c. Laba usaha BUMD | 120.000.000,00 | 90.000.000,00 | 138.827.569,20 | 167.487.595,00 |
| d. Penerimaan Dinas | 57.796.880,00 | - | - | - |
| e. Lain-lain pendapatan | 308.268.743,39 | 535.055.616,71 | 655.242.880,00 | 873.942.300,00 |
| Dana Perimbangan | 43.903.697.207,01 | 85.353.815.199,41 | 115.475.200.668,39 | 114.560.076.501,62 |
| a. Bagi Hasil Pajak | 7.982.940.766,52 | 9.156.212.493,87 | 9.556.279.393,24 | 10.484.129,62 |
| b. Bagi Hasil bukan Pajak | 76.680.230,79 | 55.115.124,74 | 54.870.631,15 | 319.417.180,00 |
| c. Sumbangan | 14.575.408.825,00 | 54.050.459.530,00 | 77.469.112.935,00 | 71.521.492.679,00 |
| d. Bantuan | 21.268.667.384,70 | 22.092.028.044,80 | 28.394.937.709,00 | 32.225.037.584,00 |
| e. Dana Alokasi Umum | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Pinjaman Daerah | 0,00 | 0,00 | 300.000.000,00 | 0,00 |
| a. Pos pinjaman pemerintah daerah | 0,00 | 0,00 | 300.000.000,00 | 0,00 |
| JUMLAH | 51.233.014.733,79 | 92.607.191.465,82 | 125.471.220.715,12 | 123.729.304.572,20 |

Sumber: Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan Tahun 2001

Melihat tabel diatas dapat diketahui bahwa Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan dalam tahun anggaran 1998, 1999, 2000 semakin meningkat perolehannya, sedangkan tahun 2001 mengalami penurunan. Menurut wawancara tanggal 27 januari 2003 dengan Kepala Dispenda Kabupaten

Lamongan bahwa penurunan pendapatan pada sektor pajak daerah disebabkan karena kurangnya kemampuan pegawai dalam pemungutan pajak daerah.

Adapun komposisi Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan Tahun Anggaran 2000/2001 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Komposisi Pendapatan Asli Daerah
Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan
Tahun Anggaran 2000/2001

| No | Sumber Pendapatan Asli Daerah | Jumlah |
|---------------|-------------------------------|-------------------------|
| 1. | Pajak | 2.801.740.196,50 |
| 2. | Retribusi | 2.497.088.495,00 |
| 3. | Laba BUMD | 167.487.595,00 |
| 4. | Penerimaan Dinas | 0,00 |
| 5. | Pendapatan lain-lain | 873.942.300,00 |
| Jumlah | | 6.340.258.508,37 |

Sumber: Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan Tahun 2001

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sumbangan penerimaan pendapatan daerah Kabupaten Lamongan tahun anggaran 2000/2001, sektor pajak menduduki jumlah yang paling tinggi yaitu Rp.2.801.740.196,50 dibandingkan dengan sumber pendapatan asli daerah lainnya.

Oleh karena itu sektor pajak mempunyai kemungkinan yang sangat besar untuk dikembangkan pengelolaannya, karena pajak adalah merupakan iuran masyarakat pada negara yang dipungut berdasarkan Undang-undang serta dapat dipaksakan dengan tidak ada balas jasa secara langsung.

Hal ini diperkuat oleh Wahyutomo (1994:01) yang menyatakan definisi pajak sebagai berikut:

Pajak adalah peralihan kekayaan dari sektor swasta ke sektor publik (pemerintah) berdasarkan UU yang pemungutannya dapat dipaksakan dengan tidak mendapat imbalan (legen prestatie) yang secara langsung

ditunjukkan, yang berfungsi sebagai alat pendorong, penghambat atau pencegah untuk mencapai tujuan yang ada diluar kepentingan negara.

Dasar hukum Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan adalah UU No. 6 Th. 1983 sebagaimana yang telah dirubah dengan UU No. 9 Th. 1994 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan. Adapun karakteristik dan prinsip pemungutan pajak adalah:

1. Pemungutan pajak merupakan perwujudan dan salah satu kewajiban kenegaraan dan pengabdian dan peran serta warga negara dan anggota masyarakat atau wajib pajak dan untuk membiayai keperluan pemerintah dan pembangunan nasional.
2. Anggota masyarakat wajib pajak diberikan kepercayaan sepenuhnya untuk menghitung atau membayar dan melapor sendiri pajak yang terhutang, sehingga melalui sistem ini pelaksanaan administrasi perpajakan diharapkan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah, tertib dan terkendali.
3. Tanggung jawab atas kewajiban pelaksanaan pajak berada pada anggota masyarakat wajib pajak sendiri. Pemerintah dalam hal ini aparaturnya perpajakan sesuai dengan fungsinya berkewajiban melakukan pembinaan, penelitian dan pengawasan serta pemeriksaan terhadap pelaksanaan kewajiban perpajakan wajib pajak didasarkan ketentuan yang telah digariskan dalam peraturan perundang-undangan perpajakan.

Dalam penelitian ini mengambil fokus terhadap Pajak Daerah, yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan pengelolaannya dalam rangka memajukan pendapatan pajak daerah. Adapun ketentuan tentang Pajak Daerah, diatur oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1997 tentang Pajak Daerah.

Dalam rangka perolehan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan, dibentuklah Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan. Pembentukan organisasi ini diiringi oleh berbagai faktor untuk menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Salah satu faktor tersebut adalah Kemampuan Pegawai dalam

menjalankan tugas yang diembannya. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, perlu adanya spesialisasi anggota sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini bertujuan memudahkan mekanisme kerja dan pembagian tugas dalam organisasi itu sendiri. Spesialisasi disini merupakan proses pembentukan dan pematangan kemampuan seseorang agar benar-benar menguasai tugas dan bidang pekerjaannya. Sehingga pada akhirnya tercipta efektifitas pelaksanaan tugas dari pegawai itu sendiri.

Dengan dasar latar belakang permasalahan tersebut serta memperhatikan penjelasan dan pertimbangan-pertimbangan yang ada, maka penulis terdorong untuk mengkaji masalah tentang “ Hubungan Kemampuan Pegawai terhadap Efektivitas pelaksanaan Tugas Pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Kabupaten Lamongan”.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian sosial merupakan usaha untuk sengaja menangkap gejala-gejala sosial berdasarkan metodologi ilmiah dengan tujuan menemukan prinsip-prinsip baru dibelakang gejala-gejala sosial tadi. Penelitian sosial berusaha menerangkan fenomena-fenomena sosial. Oleh karena itu setelah pokok masalah ditetapkan maka langkah selanjutnya adalah merumuskan masalah tersebut dengan jalan menyederhanakannya sehingga masalah tersebut menjadi spesifik. A.A Loedin (1976:11) menyatakan syarat-syarat masalah antara lain :

1. Masalah harus dapat mewujudkan dua atau lebih variabel
2. Persoalan harus dirumuskan dalam kalimat yang jelas
3. Untuk memudahkannya dituangkan dalam kalimat tanya
4. Persoalan harus memungkinkan pengukuran secara empiris

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

1. Bagaimanakah Kemampuan Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Kabupaten Lamongan?

2. Bagaimanakah Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai di Kantor Dispenda Tingkat II Kabupaten Lamongan?
3. Adakah hubungan Kemampuan Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Kabupaten Lamongan dengan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai di Kantor Dispenda Tingkat II Kabupaten Lamongan?

1.3 Tujuan dan Kegunaan

1.3.1 Tujuan Penelitian

Suatu aktivitas pasti memiliki tujuan, oleh karenanya tujuan penelitian merupakan suatu hal yang penting untuk menentukan arah penelitian seperti yang diungkapkan Sutrisno Hadi(1984:3) sebagai berikut :

Suatu research dalam empiris pada umumnya bertujuan mengembangkan, menemukan, menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti mencari dan memperluas lebih jauh atau lebih luas apa yang sudah ada, sedangkan mengkaji kebenaran dilakukan jika apa yang ada masih atau menjadikan diragukan kebenarannya.

Setiap penelitian ilmiah pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dari hasil penelitian tersebut. Penentuan tujuan yang baik berguna untuk memberi arah bagi penelitian serta berguna untuk menunjukkan variabel yang digunakan. Kartini Kartono (1990:24) menjelaskan bahwa riset atau penelitian ini bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan bagaimanakah kemampuan pegawai pada Kantor Dipenda Kabupaten Lamongan.
2. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas pelaksanaan tugas penerimaan pajak daerah Kabupaten Lamongan.
3. Untuk menganalisis adakah hubungan kemampuan pegawai Dispenda Lamongan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Kantor Dispenda Daerah Tingkat II Kabupaten Lamongan.

1.3.2 Kegunaan penelitian

Pada dasarnya kegunaan penelitian merupakan follow up dari tujuan yang dicapai atas penelitian yang selesai dilakukan, demikian diungkapkan oleh Suharsini Arikunto (1993:49). Selanjutnya manfaat atau kegunaan yang penulis harapkan antara lain :

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus menerapkan teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah sekaligus mampu membandingkan antara dunia teori dengan dunia praktis.
2. Bagi instansi hasil penelितihan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengkaji dan mengevaluasi kebijakan yang telah dan akan ditempuh dimasa akan datang dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi dalam penerimaan pajak daerah.
3. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan referensi dan kajian bagi upaya penelितihan yang lebih mendalam dan komprehensif dimasa mendatang terhadap masalah-masalah optimalisasi, PAD, khususnya Kabupaten Lamongan.

1.4 Kerangka Teori

Dalam penelitian ilmiah sudah menjadi keharusan bila terdapat penyajian tentang pandangan teoritis yang mendasari pemikiran peneliti. Teori itu sendiri bersifat terbuka, artinya teori sewaktu-waktu dapat diuji kebenarannya. Oleh karena itu teori harus berkembang biak, baik kualitas maupun jenisnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Pembahasan masalah memerlukan suatu konsep atau pandangan teoritis yang benar, untuk itu keberadaan suatu teori sangat membantu yang kemudian dari teori dapat ditentukan konsep-konsep yang tepat, guna membentuk hipotesis. Adapun pengertian teori menurut Tjokrowinoto (1984:8) sebagai berikut : "Teori merupakan serangkaian hubungan daripada konsep, definisi-definisi yang melukiskan secara sistematis hubungan gejala-gejala sosial maupun gejala natural dengan maksud untuk menerangkan dan memprediksikan gejala-gejala tersebut".

Teori menurut keterangan diatas adalah serangkaian konsep atau definisi yang saling berhubungan dan bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang gejala-gejala yang akan diteliti dan dengan konsep yang mendasarinya akan dapat menjelaskan fakta-fakta dan gejala-gejala yang ada dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi hanya dapat berkembang dan hidup terus bilamana organisasi selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi suatu organisasi baik dari dalam maupun luar begitu rumit karena organisasi harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerja, khususnya dari segi kualitasnya terhadap berbagai perubahan tersebut.

Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan, untuk dapat tercapai lebih efektif dan efisien dapat dilakukan melalui usaha yang berkelompok. Sedangkan pengertian organisasi menurut Robbins (1994:4) bahwa "Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan".

Organisasi memiliki berbagai berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Pengertian sumberdaya organisasi menurut Simamora (1995:2) adalah terdiri "Finansial, fisik, manusia, kemampuan, teknologi, dan sistem". Dari sumber daya yang ada, manusia merupakan unsur yang paling penting bagi organisasi. Mengingat pentingnya manusia dalam suatu organisasi, maka untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia diperluksn suatu alat yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Schuller, Dowling, dan Huber (2001:3) mengemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan pembinaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa MSDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, masyarakat.

Lebih lanjut Simamora (1995:7) mendefinisikan MSDM adalah “Kumpulan aktivitas dalam semua organisasi yang bermaksud mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia dan organisasi”. Dari uraian definisi diatas, maka MSDM merupakan alat agar organisasi dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang ada secara efektif guna mencapai tujuan organisasi yang ada, karena tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi.

Dalam rangka mencapai tujuan untuk menentukan tingkat efektivitas kerja yang baik, dalam hal ini lebih ditekankan pada kesiapan kemampuan pegawai karena pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Senada dengan Steers (1985:211) bahwa

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas organisasi, karena perilaku dan kemampuan merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi.

Moenir (1995:161) mengatakan juga, bahwa “Pegawai yang bermutu adalah mereka yang mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta dapat memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuannya itu secara cakap dan pasti”. Lebih lanjut Moenir (1985:57) menambahkan bahwa : “Peranan manusia dalam organisasi sangat menentukan, oleh karena itu, hidup matinya organisasi sangat bergantung pada manusianya”. Manusia mempunyai peranan yang sangat penting untuk menggerakkan semua potensi yang ada didalamnya sekaligus mengembangkan dan mengarahkan organisasi serta sumber daya yang ada didalamnya. Seperti yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (1998:110) bahwa :

Semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung pada manusia yang mengelola orang itu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia/karyawan tersebut harus dikelola sedemikian rupa

sehingga dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan tersebut.

Definisi variabel menurut Singarimbun (1989:20) adalah : “agar konsep-konsep dapat diteliti secara empirik, mereka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel, yang berarti mempunyai variasi nilai”. Berdasarkan uraian diatas, maka konsep-konsep diatas harus dioperasionalkan terlebih dahulu menjadi variabel yang mempunyai variasi nilai, sehingga memungkinkan untuk dilakukan perhitungan sehingga dari konsep-konsep diatas, maka penulis mengajukan variabel-variabel :

1. Variabel Kemampuan Pegawai
2. Variabel Efektivitas Pelaksanaan Tugas

Dalam hal ini Singarimbun dan Effendi (1989:33) menyatakan tentang definisi konsep adalah :

Konsep yakni istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian Ilmu Pengetahuan Sosial. Melalui konsep, peneliti diharapkan akan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan atau dengan yang lainnya.

Berdasarkan definisi konsep diatas, konsep merupakan definisi umum yang mendasari untuk memecahkan suatu persoalan. Dengan demikian suatu konsep pada dasarnya perlu adanya pengujian-pengujian seperti yang dikemukakan oleh Tampubolon (1979:6) yaitu : “Konsepsi dasar adalah titik tolak perumusan hipotesis yang akan menguji kebenaran. Sedangkan anggapan itu sendiri diterima sebagai hal yang benar”.

Konsepsi dasar menjadi suatu yang penting karena dapat memberikan kerangka berpikir yang kuat sebagai dasar untuk memecahkan masalah. Adapun konsep -konsep yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1 Konsep kemampuan pegawai
- 2 Konsep efektivitas pelaksanaan tugas

1.4.1 Konsep Kemampuan Pegawai

Pada hakekatnya dalam setiap organisasi, manusia sebagai faktor terpenting dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Dalam hal ini adalah kemampuan pegawai yang menjadi hal utama bagi keberhasilan dan efektivitas dalam pencapaian. Steers (1985:211) mengemukakan bahwa : “Faktor utama yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, salah satunya adalah faktor pekerja atau para anggota organisasi karena merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi”.

Tujuan tersebut akan tercapai apabila orang-orang yang terlibat di dalamnya mempunyai kemampuan yang memadai, karena kemampuan merupakan salah satu unsur yang dimiliki oleh setiap individu dimana dengan kemampuan itu maka seseorang dapat melaksanakan berbagai macam kewajiban yang harus dikerjakannya. Demikian pula dengan penggunaan kemampuan seseorang pada suatu instansi atau organisasi, harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat melaksanakan tugas dengan efektif.

Efektivitas Pelaksanaan Tugas pada hakekatnya terletak pada kemampuan pegawai-pegawainya, yaitu pendidikan dan latihan yang diperoleh oleh para pegawai. Karena berhasil tidaknya mencapai tujuan organisasi adalah tergantung pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan dalam mencapai target yang ditentukan yaitu penerimaan pajak daerah, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kartasmita (1991:48) sebagai berikut :

Dalam rangka untuk mengefektifkan pemungutan pendapatan asli daerah dalam arti meningkatkan penerimaan pendapatan asli daerah, perlu ditingkatkan profesionalisme dalam hal ini adalah kemahiran atau kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai akibat dari pendidikan dan pengalaman yang terus-menerus dibidang tersebut. Dengan adanya kemahiran atau kemampuan dalam melaksanakan tugas dibidang pemungutan atau penggalihan sumber PAD akan memberikan pengaruh yang besar sekali bagi efektifitas penerimaan PAD.

Sehingga Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan haruslah mempunyai kemampuan yang memadai agar efektivitas pelaksanaan tugas penerimaan pajak daerah dapat dicapai, sesuai pendapat Manthis (1987:210) bahwa “Dalam merumuskan hubungan kemampuan pegawai dengan efektifitas kerja adalah tenaga kerja atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan efektif apabila mereka mempunyai pengetahuan, keterampilan serta kecakapan dalam kaitannya dengan pekerjaannya”.

Dalam kaitan dengan kemampuan, Toha (1983:187) menjelaskan bahwa : “Kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berhubungan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pengalaman kerja”. Sedangkan kematangan pekerjaan menurut Paul Hersey (1994:187) bahwa :

Kematangan pekerjaan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan. Orang-orang yang memiliki kematangan pekerjaan yang tinggi dalam bidang tertentu, memiliki pengetahuan dan pengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu tanpa arahan dari orang lain.

Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan unsur daripada kematangan pekerjaan dalam mengembangkan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas, yang apabila diperhatikan secara tepat, akan mendukung perkembangan dan kedinamisaan suatu organisasi, dan pada akhirnya organisasi dapat bertahan karena segala macam tugas dan permasalahan yang ada dapat terselesaikan dengan baik oleh aparat-aparatnya. Hal yang sama dikemukakan oleh Manulang (1987:37) bahwa : “Kemampuan seseorang dapat dilihat dari kualifikasi yang dimiliki, antara lain pendidikan dan pengalaman”.

Pada dasarnya manusia ingin mengembangkan dirinya, pengembangan ini dapat dilaksanakan sendiri melalui pendidikan non formal. Pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan aspek yang semakin penting dalam organisasi. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada dapat mengurangi ketergantungan organisasi dalam menarik lowongan baru. Pengembangan sumber

daya manusia ini juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Doni C. Matutina (1986:24) mengemukakan pendapatnya tentang pengembangan pegawai, bahwa :

Pengembangan pegawai dalam suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan, kecakapan dan perilaku pegawai yang sesuai dengan bidang tugas dan kedudukannya sebagai pegawai, salah satu upaya untuk mengembangkan pengetahuan pegawai adalah pendidikan dan latihan.

Menyimak dari uraian diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa tingkat kemampuan seseorang timbul karena dua faktor, yaitu:

1. Tingkat pendidikan
2. Pengalaman kerja.

Yang selanjutnya dijadikan indikator.

1.4.1.1 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat menentukan kesadaran dan kemampuan seseorang untuk tumbuh dan memperbaiki kualitas hidupnya. Seperti yang dikemukakan oleh Tjokroaminoto (1988:228) sebagai berikut:

Tingkat pendidikan yang memadai akan memberikan kesadaran yang lebih tinggi dalam berwarga negara dan memudahkan bagian pembangunan dan identifikasi terhadap tujuan-tujuan pembangunan yang bersifat nasional. Bahkan pendidikan merupakan prasyarat kemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup seseorang yang disertai dengan pengembangan nilai-nilai dan sikap-sikap kualitas hidup sebagai bangsa. Kesadaran dan kemampuan untuk tumbuh sendiri dari masyarakat tergantung sekali pada tersedianya kualitas pendidikan.

Sedangkan untuk mengukur tingkat pendidikan, menurut Idris (1992:53) dapat melalui:

1. Pendidikan dasar seperti SD dan yang sederajat.
2. Pendidikan menengah seperti SLTP dan SLTA dan yang sederajat.
3. Pendidikan seperti universitas, institut, dan perguruan tinggi yang sederajat.

Selain pendidikan formal, pendidikan non formal juga mempunyai peranan penting dalam mendukung tugas pegawai. Dimana pendidikan non formal tersebut berupa latihan yang disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tugas yang akan diemban. Latihan disini dimaksudkan untuk memperbaharui penguasaan berbagai ketrampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu. Menurut Heijrachman dan Hassan (1989:77) mengemukakan pendapat tentang latihan sebagai berikut:

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

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan non formal adalah pendidikan yang bersifat fungsional dan praktis. Bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan. Adapun pengukuran pendidikan non formal (berupa latihan/diklat, seminar, kursus, loka karya dan sebagainya) menurut hasil wawancara dengan Kepala Dispenda Kabupaten Lamongan pada tanggal 25 Januari 2003, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Pernah mengikuti 1-2 kali kategori pendidikan non formal rendah
2. Pernah mengikuti 3-4 kali kategori pendidikan non formal sedang
3. Pernah mengikuti 5 kali atau lebih kategori pendidikan non formal tinggi

1.4.1.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan hasil pengalaman belajar yang dapat meningkatkan apresiasi seseorang (pegawai) pada tugas-tugasnya. Semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh maka akan meningkatkan pula daya kreasi dan kecakapan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Siagian (1983:60) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

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

Dengan demikian pengalaman seseorang pegawai dapat menjadi penuntun dirinya dalam melaksanakan tugas sehari-hari dalam arti bahwa ia mampu menjangkau berbagai pengetahuan baik yang bersifat praktis maupun teoritis serta menguasai berbagai masalah yang berkaitan dengan bidang tugasnya. Dalam kaitan ini Sutrisno (1980 :1) mengemukakan bahwa :

Orang yang mempunyai banyak pengalaman dapat memecahkan masalah daripada orang yang sedikit mempunyai pengalaman. Pengalaman memang sangat berharga terutama yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan baik dalam lapangan sosial, politik, maupun ekonomi, dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah berasal dari pengalaman yang relevan dengan bidang tugas pekerjaannya yang diperoleh dari praktek pelaksanaan tugas bidang pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu atau disebut masa kerja, rotasi jabatan yang pernah dipegang, serta jabatan yang pernah didudukinya pada instansi sebelumnya. Kriteria kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pendapat yang terurai pada buku terbitan LAN (Lembaga Administrasi Negara) (1976:44) sebagai berikut:

Bahwa pengalaman kerja 1 – 2 tahun bagi seseorang yang menduduki jabatan merupakan masa orientasi terhadap pekerjaan atau jabatan. Sedangkan formulasi pengalaman kerja rendah apabila seseorang mencapai waktu 1 – 5 tahun. Pengalaman kerja tinggi apabila seseorang mencapai waktu diatas 11 tahun.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja rendah adalah 1 tahun sampai 5 tahun, pengalaman kerja sedang antara 6 tahun sampai 10 tahun sedangkan pengalaman kerja tinggi bila seseorang mencapai waktu diatas 11 tahun. Maka kriteria pengukurannya berdasarkan kategori rendah, sedang, dan tinggi adalah sebagai berikut :

1. Kategori rendah bila masa kerja 1-5 tahun
2. Kategori sedang bila masa kerja 6-10 tahun
3. Kategori tinggi bila masa kerja 11-15 tahun

1.4.2 Konsep Efektivitas Pelaksanaan Tugas

Kantor Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Kabupaten Lamongan sebagai pengelola dan pelaksana penerimaan pajak daerah adalah juga merupakan suatu organisasi yang tidak lepas dari pencapaian tujuan dari organisasi. Dalam hal ini, Gibson dkk (1996:29) mengemukakan "Organisasi dapat efektif apabila berfokus pada satu atau seluruh ketiga perspektif efektivitas (efektivitas individual, efektivitas kelompok, dan efektivitas organisasi)".

Adapun pengertian ketiga efektivitas tersebut, menurut Gibson dkk (1996:29) menjelaskan bahwa Efektivitas individual adalah tingkat efektivitas 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 Efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi seluruh individu, sedangkan efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan efektivitas kelompok, dimana kontribusi dari masing-masing bagian lebih besar daripada sekedar menjumlahkan secara sederhana. Lebih lanjut Gibson dkk. Mengatakan bahwa sebab efektivitas individu adalah kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan stres. Sebab efektivitas kelompok adalah keterpaduan, kepemimpinan, struktur, status, peran, dan norma-norma. Sedangkan sebab efektivitas organisasi adalah lingkungan, teknologi, pilihan strategi, struktur, proses, dan kultur.

Dalam konsep efektivitas pelaksanaan tugas disini penulis menekankan efektivitas individual sebagai variabel yang diteliti karena efektivitas individu dalam organisasi adalah tingkat paling dasar yang dapat menyebabkan efektivitas untuk tingkat selanjutnya. Untuk menilai Efektivitas Individual ini, penulis meninjau dari pendekatan tujuan, dimana keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasinya, efektivitas yang merupakan pencapaian sasaran dari upaya bersama. Selanjutnya Widjaya (1987:17) mengemukakan bahwa "Efektif dalam arti pencapaian sasaran yakni masing-masing individu pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya serta efisien dalam melaksanakan tugas itu". Ditegaskan pula oleh Westra (1986:88) mengemukakan efektivitas kerja sebagai berikut :

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

Untuk mengukur efektivitas tersebut, Hidayat (1986:87) menjelaskan bahwa “Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan bahwa seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Semakin besar prosentase target yang dicapai maka semakin tinggi pula efektivitasnya”. Berdasarkan uraian diatas dan cara pengukuran efektivitas, maka indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas pelaksanaan tugas pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Efektivitas Waktu

1.4.2.1 Kualitas Kerja

Menurut Wilson dan Heyel (1987 : 101) yang dimaksud kualitas adalah “hal-hal yang menunjukkan hal-hal yang menunjukkan sebaiknya ia melakukan apa yang ia kerjakan, ketepatan, kelengkapan dan kerapian”. Kualitas mengacu pada mutu kerja seseorang dalam melaksanakan kerjanya yang ditandai oleh ketepatan, kelengkapan dan kemampuan kerjanya. Hal ini juga dapat dilihat dari ketelitian dan ketepatan pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan petunjuk pelaksanaan tugas.

1.4.2.2 Kuantitas Kerja

Menurut Wilson dan Heyel (1987 : 101) yang dimaksud kuantitas kerja adalah “hal- hal yang menunjukkan jumlah kerja yang dilaksanakan dalam periode yang telah ditentukan”. Dengan demikian kuantitas kerja mengacu pada banyaknya hasil kerja yang dicapai selama kurun waktu yang telah ditetapkan sekaligus menunjukkan kecepatan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

1.4.2.3 Efektivitas Waktu

Efektivitas waktu yang merupakan sesuatu yang dapat diperkirakan dan ditentukan untuk waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Setiawan (1987:16) yang dimaksud efektivitas waktu adalah :

Tidak seluruh waktu dialokasikan digunakan. Dalam arti bahwa pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari jangka waktu yang ditetapkan, juga bahkan batas waktu yang ditetapkan benar-benar ditarik yang berarti pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya.

Yang dimaksud dengan efektivitas waktu adalah suatu pekerjaan itu dapat diselesaikan pada waktunya atau bahkan mungkin juga pekerjaan itu dapat diselesaikan lebih cepat dari batas waktu yang ditetapkan.

1.5 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang bersifat sementara dan merupakan suatu rumusan yang menyatakan dugaan yang masih dibuktikan kebenarannya. Untuk lebih jelasnya penulis mengemukakan pendapat Mulyanto (1993 : 62) yang memberikan definisi mengenai hipotesa adalah sebagai berikut :

1. Mengekspresikan hubungan antara dua variabel atau lebih
2. Memungkinkan pengukuran atau pembuktian hipotesis
3. Diluar jangkauan judgement, penelitian hipotesis
4. Secara konseptual harus jelas dan ini berhubungan dengan tujuan secara jelas tidaknya teori yang diungkapkan
5. Tujuannya harus spesifik sehingga dapat diungkapkan kebenarannya

Berdasarkan pendapat diatas serta mengacuh perumusan masalah dan kerangka teori yang dikemukakan, maka penulis mengemukakan hipotesis sehubungan dengan permasalahan didepan .

H_0 = Tidak ada hubungan antara kemampuan pegawai dengan efektivitas pelaksanaan tugas penerimaan pajak daerah.

Hi = Ada hubungan antara kemampuan pegawai dengan efektivitas pelaksanaan tugas penerimaan pajak daerah.

1.6 Definisi Operasional

Fungsi definisi operasional yaitu untuk mengetahui dan mengukur variabel sehingga akan diketahui ada tidaknya hubungan dari masing-masing variabel, menurut Masri dan Effendi (1989 :23) "Definisi Operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel itu diukur"

Sedangkan untuk menarik variabel dari permasalahan ini yang membahas mengenai peran dari pada kemampuan aparat pemungut pajak sehingga akan mendorong efektivitas penerimaan pajak diungkapkan oleh Kartasmita (1990:148) sebagai berikut :

Dalam rangka mengefektifkan Pendapatan Asli Daerah, dalam arti meningkatkan Pendapatan Asli Daerah, perlu ditingkatkan profesionalisme bagi aparaturnya. Profesionalisme dalam hal ini adalah kemahiran atau kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai dari pendidikan dan pengalaman yang terus-menerus dibidang pemungutan atau penggalian sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah yang akan memberikan pengaruh besar sekali bagi efektivitas atau peningkatan Pendapatan Asli Daerah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil kesimpulan berdasarkan permasalahan yang dihadapi bahwa dalam definisi operasional ini terdapat dua variabel yang bisa dioperasionalisasikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Operasional variabel (X): Kemampuan pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan
2. Operasional variabel (Y): Efektifitas Pelaksanaan tugas Penerimaan Pajak Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan.

1.6.1 Operasionalisasi Variabel (X) Kemampuan pegawai

1.6.1.1 Tingkat Pendidikan (X1)

Item-item yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan adalah:

1. Pendidikan rendah, apabila responden mencapai pendidikan SD atau yang sederajat.
2. Pendidikan sedang, apabila responden mencapai pendidikan SLTP, SLTA atau yang sederajat.
3. Pendidikan tinggi, apabila responden mencapai pendidikan Perguruan Tinggi atau yang sederajat.

Selanjutnya pemberian score atas jawaban responden adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan rendah score 1.
2. Pendidikan sedang score 2.
3. Pendidikan tinggi score 3.

Pendidikan nonformal adalah merupakan pendidikan yang sering disebut pendidikan diluar sekolah, pendidikan nonformal bersifat fungsional dan praktis yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawai. Penentuan kategorinya adalah rendah, sedang, dan tinggi yang ditentukan dari penentuan intensitas keikutsertaan sebagai berikut :

- 1 Keikutsertaan tinggi, pernah mengikuti 5 – 6 kali diberi skor 3
- 2 Keikutsertaan sedang, pernah mengikuti 3 – 4 kali diberi skor 2
- 3 Keikutsertaan rendah, pernah mengikuti 1 – 2 kali diberi skor 1

1.6.1.2 Pengalaman Kerja (X2)

Untuk mengukur indikator pengalaman kerja adalah dengan mengetahui lamanya masa dinas pegawai. Item-item yang digunakan:

- 1 Pengalaman kerja rendah, apabila responden bekerja dengan masa dinas 1 sampai 5 th.

2. Pengalaman kerja sedang, apabila responden bekerja dengan masa dinas 6 sampai 10 th.
3. Pengalaman kerja tinggi, apabila responden bekerja dengan masa dinas diatas 11 th.

Pemberian score untuk jawaban diatas adalah sebagai berikut:

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

1.6.2 Operasionalisasi Variabel (Y) Efektifitas Pelaksanaan Tugas Penerimaan Pajak Daerah

Variabel terpengaruh dalam penelitian ini adalah efektifitas pelaksanaan tugas pegawai pada Kantor Dispenda Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan, yang mana dalam penelitian ini digunakan indikator sebagai berikut :

1.6.2.1 Kuantitas Kerja (Y1)

Kuantitas kerja disini mengandung pengertian bahwa jumlah kerja yang dihasilkan pada periode waktu tertentu juga melihat ketepatan seseorang pegawai dalam memenuhi tugasnya. Untuk mengukur kuantitas kerja menggunakan item-item sebagai berikut :

1. Banyaknya tugas/pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Keseimbangan antara banyaknya hasil pekerjaan atas waktu tertentu yang diperlukan.
3. Keseimbangan antara hasil kerja yang diselesaikan atas kecepatan waktu dalam penyelesaian.

1.6.2.2 Kualitas Kerja (Y2)

Kualitas kerja adalah sejauh mana suatu mutu kerja seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, serta kerapian. Untuk mengukur kualitas kerja digunakan item-item sebagai berikut :

- 1 Aktivitas pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dilakukan atas ketepatan kerjanya.
- 2 Aktivitas pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dilakukan atas kelengkapan kerjanya
- 3 Aktivitas pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dilakukan atas kerapian kerjanya.

1.6.2.3 Efektivitas Waktu

Yang dimaksud dengan efektivitas waktu adalah suatu pekerjaan itu dapat diselesaikan pada waktunya atau bahkan mungkin juga pekerjaan itu dapat diselesaikan lebih cepat dari batas waktu yang ditetapkan. Untuk mengukur efektivitas waktu digunakan item-item sebagai berikut :

1. Aktivitas penyelesaian tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Aktivitas penyelesaian tugas atau pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.
3. Aktivitas penyelesaian tugas dan pekerjaan dengan penggunaan waktu yang sebaik-baiknya.

Selanjutnya untuk mengukur berdasar item-item pada indikator Y1, Y2, dan Y3, penulis menentukan sebagai berikut :

1. Responden yang menjawab selalu, diberi skor 3.
2. Responden yang menjawab kadang-kadang, diberi skor 2.
3. Responden yang menjawab tidak pernah, diberi skor 1.

1.7 Metode penelitian

Dalam rangka penelitian perlu diperhatikan kebenaran dari teori yang dipakai. Kebenaran tersebut didukung oleh penelitian dengan penyempurnaan metode-metode tertentu. Hadi (1992:4) menyatakan pendapatnya bahwa :

Metodologi riset sebagaimana yang kita kenal sekarang, memberikan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang keras. Maksudnya adalah untuk menjaga agar pengetahuan yang dicapai suatu penelitian atau riset dapat mempunyai harga ilmiah setinggi-tingginya.

Dengan cara tersebut diatas, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Teknik penentuan populasi
2. Teknik pengambilan sampel
3. Teknik pengumpulan data
4. Teknik analisis data

1.7.1 Metode Penentuan Populasi

Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti sudah harus menentukan terlebih dahulu tentang daerah yang akan dijadikan obyek atau sasaran penelitian. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:201) populasi diartikan sebagai berikut :
"Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga".

Sedangkan yang dimaksud populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Komposisi Pegawai Dinas Pendapatan Daerah
Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan
Berdasarkan Posisi Pegawai dalam Struktur Organisasi

| No | Status Kepegawaian | Jumlah |
|---------------|------------------------|-----------|
| 1 | Pimpinan Dispenda | 1 orang |
| 2 | Kepala Bagian Dispenda | 5 orang |
| 3 | Staf | 97 orang |
| 4 | Karyawan non staf | 192 orang |
| Jumlah | | 295 orang |

Sumber : Bagian Kepegawaian Dipenda Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan

Berdasarkan tabel komposisi aparatur diatas, maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 295 pegawai yang sesuai dengan jumlah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan.

1.7.2 Metode Pengambilan Sampel

Dari populasi yang ada tidak seluruhnya diambil untuk diteliti. Hal ini mengingat populasi yang ada cukup besar dan adanya keterbatasan dana dan waktu yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis hanya mengambil sebagian dari populasi sebagai sampel dalam penelitian ini. Singarimbun dan Effendi (1987:108) mengemukakan bahwa "Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili atau dapat merupakan contoh populasi yang dikenai penelitian".

Besar kecilnya pengambilan sampel ini didasarkan atas besar kecilnya sub populasi. Untuk itu Ida Bagus Mantra (Singarimbun, 1987:34) menyatakan, bahwa " ... besarnya sampel yang harus diambil untuk mendapatkan data representatif, beberapa peneliti menyatakan bahwa, besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10% tapi juga ada ahli yang menyatakan sampel minimal 5% dari jumlah satu elementer suatu populasi".

Berdasarkan pendapat diatas maka peneliti dalam hal ini menentukan besarnya sampel sebanyak 30 orang, karena $(30 : 295) \times 100\% = 10.16\%$ dan ini

sudah lebih dari 10%. Sampel sebanyak 30 orang di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan sebagai responden dengan cara proporsional random sampling. Pengertian proporsional random sampling menurut Sutrisno Hadi (1989:82) sebagai berikut : “Proporsional random sampling adalah suatu sampel yang terdiri dari sub-sub sampel yang pertimbangannya mengikuti sub-sub populasi”.

Disini penulis membagi sampel berdasar dari tingkat pendidikan pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan. Dengan demikian secara otomatis tentang pengambilan sampel dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4
DATA PENGAMBILAN SAMPEL SECARA PROPORSIONAL
BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

| Tingkat Pendidikan | Populasi | Perhitungan | Sampel |
|--------------------|------------|---------------------------------|-----------|
| Sarjana S-2 | 4 | $(4 : 295) \times 30 = 0.406$ | 1 |
| Sarjana S-1 | 13 | $(13 : 295) \times 30 = 1.322$ | 1 |
| Sarjana Muda | 12 | $(12 : 295) \times 30 = 1.22$ | 1 |
| SLTA/Sederajat | 176 | $(176 : 295) \times 30 = 17.89$ | 18 |
| SLTP | 29 | $(29 : 295) \times 30 = 2.94$ | 3 |
| SD | 61 | $(61 : 295) \times 30 = 6.20$ | 6 |
| Total | 295 | | 30 |

1.7.3 Metode Pengumpulan Data

Data merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena data dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan yang ada. Adapun cara yang digunakan dalam metode pengumpulan data disini adalah sebagai berikut :

1. Teknik Interview (Wawancara);
2. Teknik Kuesioner;
3. Teknik Observasi.

1.7.3.1 Teknik Interview (Wawancara)

Interview (wawancara) secara sederhana adalah alat pengumpul data berupa tanya jawab antara pihak pencari informasi dengan sumber informasi yang berlangsung secara lisan. Menurut Hadari Nawawi dan Martini Hadari (1992:98) bahwa :

Teknik komunikasi langsung adalah mekanisme pengumpulan data yang dilakukan melalui kontak atau hubungan pribadi (individual) dalam bentuk tatap muka antara pengumpulan data dengan responden. Sedangkan interview (wawancara) adalah alat yang dipergunakan dalam komunikasi tersebut yang berbentuk sejumlah pertanyaan lisan yang diajukan oleh pengumpul data sebagai pencari informasi, yang dijawab secara lisan pula oleh responden.

Senada dengan Sutrisno Hadi (1991:36) yang berpendapat bahwa :
“Wawancara adalah suatu proses tanya jawab dimana dua orang atau lebih berhadapan-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan dengan telinganya sendiri, merupakan alat pengumpulan informasi tentang beberapa jenis data sosial yang terpendam maupun yang manifes”.

Data atau informasi yang diperoleh berupa tanggapan, pendapat, keyakinan, perasaan, hasil pemikiran dan pengetahuan seseorang tentang segala sesuatu yang dipertanyakan sehubungan dengan masalah penelitian. Teknik ini digunakan penulis untuk mendapatkan data sekunder guna penyajian data pada bab 3.

1.7.3.2 Teknik Kuesioner

Kuisoner merupakan instrumen di dalam teknik komunikasi tidak langsung. Data yang dapat dihimpun bersifat informasi dengan atau tanpa penjelasan berupa pendapat, buah pikiran, penilaian, ungkapan perasaan. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data dengan jalan memberikan daftar-daftar pertanyaan tertulis secara langsung kepada responden untuk dimintakan keterangan dan jawaban.

Koentjoroningrat dan Selo Sumarjan (1986:173) mengatakan : “Kuisisioner merupakan suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal dalam sesuatu bidang. Dengan demikian kuisisioner dimaksudkan berupa jawaban-jawaban dari responden (orang-orang yang menjawab)”. Senada dengan yang dikemukakan Hadari Nawawi dan Martini Hadari (1992:120) bahwa : “Kuesioner sebagai alat pengumpul data adalah sejumlah pertanyaan tertulis, yang harus dijawab secara tertulis pula oleh responden”.

Teknik kuesioner ini digunakan oleh penulis untuk mendapatkan data primer dalam penyajian data pada masing-masing variabel.

1.7.3.3 Teknik Observasi

Teknik ini memungkinkan penulis untuk mengambil gejala-gajala atau fenomena yang terjadi pada obyek penelitian dan data yang diperoleh sebagai data pendukung yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Hadari Nawawi dan Martini Hadari (1992:74) bahwa : “Observasi secara singkat dapat diartikan sebagai pengamatan, pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala pada obyek penelitian. Unsur-unsur yang tampak itu disebut data atau informasi yang harus diamati dan dicatat secara benar dan lengkap”.

Teknik ini digunakan penulis untuk mendapatkan data pendukung berupa data sekunder.

1.7.4 Teknik Analisis Data

Pada dasarnya ada dua alat analisa yang sering dijalankan oleh peneliti, yaitu analisa data kuantitatif dan data kualitatif. Sehubungan dengan hal tersebut, Sutandyo Widnyo Subroto (Koentjoroningrat, 1985:328) mengatakan :

Sesungguhnya analisa data itu dapat dibedakan menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif. Perbedaan ini sangat tergantung dari sifat data yang dikumpulkan hanya sedikit dan bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus (sehingga tidak dapat disusun dalam struktur klasifikatoris), maka analisisnya pasti analisis kualitatif. Apabila data yang diperoleh dalam jumlah besar dan mudah diklasifikasikan dalam kategori dan oleh karenanya terstruktur, maka analisisnya adalah kuantitatif.

Dari pendapat diatas penulis menggunakan analisis data kuantitatif atau statistik. Sesuai dengan hipotesis yang penulis rumuskan sebelumnya maka untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X terhadap variabel Y penulis menggunakan Rank Spearman dari Sidney Seagel (1994:225) dengan rumus, sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\Sigma X^2 + \Sigma Y^2 - \Sigma di^2}{\Sigma 2\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi antar variabel.

d_i = Perbedaan urutan atau rank antar pasangan variabel.

N = Jumlah pasangan variabel.

Apabila dalam rank tidak mempunyai nilai kembar atau nilai kembar tidak begitu banyak, maka nilai kembar itu dinyatakan tidak mempunyai pengaruh terhadap koefisien korelasi, jadi rumusan tersebut dapat digunakan. Tetapi jika terdapat jumlah rank kembar yang banyak, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\Sigma X^2 + \Sigma Y^2 - \Sigma di^2}{\Sigma 2\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

Keterangan:

$$\Sigma X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma TX$$

$$\Sigma Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma TY$$

Untuk mengetahui TX dan TY dapat digunakan rumus:

$$\Sigma TX = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\Sigma TY = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

Tx = Jumlah Frekuensi untuk rank kembar pada variabel X

Ty = jumlah Frekuensi untuk rank kembar pada variabel Y

t = jumlah variasi nilai kembar

Langkah akhir dari analisis Rank Spearman adalah menggunakan pengujian taraf kepercayaan (significant t) yang penulis tentukan adalah 0,05 atau taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat ditemukan jawaban terhadap data yang dianalisa, yaitu Ho, tidak adanya hubungan kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai atau Hi, yaitu terdapatnya hubungan kemampuan pegawai dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Rumus yang digunakan pengujian r_s yaitu rumus t tes adalah sbb:

$$t_{test} = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - (r_s)^2}}$$

Keterangan:

N = Jumlah pengamatan responden.

t = Jumlah nilai kembar dari nilai x dan y

Tx = Frekuensi nilai kembar variabel X.

Ty = Frekuensi nilai kembar variabel Y.

d_i^2 = Diferensial integral (perbedaan derajat antar variabel rank).

R_s = Koefisien korelasi rank Spearman

X dan Y = Variasi antar variabel

N = Jumlah sampel yang diamati



BAB II

DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Pengantar

Dalam bab ini diperlukan suatu data sekunder dari lokasi penelitian, mengingat data sekunder akan dapat memperkuat analisa data primer. Sehingga deskripsi daerah penelitian jelas akan membantu pemahaman obyek penelitian dan menunjang kelancaran dari penelitian.

Melalui data sekunder ini, akan diperoleh data-data tentang lokasi penelitian di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Lamongan. Data-data tersebut meliputi :

- a. Sejarah Kantor Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Lamongan
- b. Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi
- c. Susunan Organisasi dan Tata Kerja
- d. Susunan/Komposisi Pegawai
- e. Struktur Organisasi

2.2 Kedudukan, Tugas, dan Fungsi

Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Lamongan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan No. 1 Tahun 1991, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan, adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang pendapatan daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah.

Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang pendapatan daerah dan tugas-tugas lainnya diserahkan kepada Kepala Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten daerah Tingkat II Lamongan mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Melakukan perumusan kebijaksanaan teknis, memberikan bimbingan dan pelatihan, koordinasi teknis dan tugas-tugas lain yang diserahkan oleh

Kepala Daerah kepadanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

2. Melakukan pendaftaran dan pendataan wajib pajak dan retribusi daerah
3. Melakukan penetapan besarnya pajak daerah dan retribusi daerah
4. Melakukan pembukuan dan pelaporan atas pemungutan dan penyetoran pajak daerah, retribusi daerah serta pendapatan daerah lainnya
5. Membantu melakukan penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Terhutang (SPPT), Surat Keterangan Pajak (SKP), Surat Tagihan Pajak (STP) dan sarana administrasi lainnya, yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Pajak kepada wajib pajak serta membantu melakukan penyampaian Daftar Himpunan Pokok Pembayaran (DHPP), Pajak Bumi dan Bangunan yang dibuat oleh Direktorat Jendral Pajak kepada petugas pemungut Pajak Bumi dan Bangunan yang ada dibawah pengawasannya
6. Melakukan penyuluhan mengenai Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Pendapatan Asli Daerah lainnya serta Pajak Bumi dan Bangunan
7. Melakukan urusan tata usaha.

2.3 Susunan Organisasi dan Tata Kerja

Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Lamongan termasuk dalam kategori Tipe A, yang secara struktural terdiri dari :

1. Kepada Dinas sebagai unsur pimpinan
2. Sub bagian Tata Usaha sebagai unsur staff/sekretariat
3. Seksi-seksi sebagai unsur pelaksana, meliputi :
 - Seksi Pendaftaran dan Pendataan
 - Seksi Penetapan
 - Seksi Pembukuan dan Pelaporan
 - Seksi Penagihan
 - Seksi Perencanaan dan Pengendalian Operasional
4. Unit Penyuluhan sebagai unsur pelaksana teknis

2.3.1 Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha terdiri dari :

1. Urusan Umum, yang mempunyai tugas :
 - Melaksanakan pelayanan pimpinan dan pelayanan umum
 - Melaksanakan dan memelihara kearsipan
 - Pembuat surat menyurat
 - Pembuat daftar dan pembayaran gaji pegawai
 - Pencatatan dan laporan barang inventaris
2. Urusan Kepegawaian, yang mempunyai tugas :
 - Mencatat mutasi kepegawaian
 - Menyelenggarakan kesejahteraan kepegawaian
 - Menyusun laporan kepegawaian
3. Urusan keuangan, yang mempunyai tugas :
 - Menyusun anggaran belanja
 - Melaksanakan pembukuan dan urusan kas
 - Membuat pertanggung jawaban dan laporan keuangan

2.3.2 Seksi

Terdiri dari lima seksi, yaitu :

1. Seksi pendaftaran dan pendataan, terdiri dari tiga sub seksi :
 - Sub Seksi Pendaftaran, yang mempunyai tugas :
 - a. Mencatat nama dan alamat calon wajib pajak dan retribusi daerah dalam formulir pendaftaran wajib pajak retribusi
 - b. Mendistribusikan formulir pendaftaran dan menerima kembali formulir yang telah diisi oleh wajib pajak, mencatat dan membuat laporan tentang formulir pendaftaran yang belum diterima kembali
 - c. Menetapkan Nomor Pokok Wajib Pajak Daerah (NPWPD).
 - Sub Seksi Pendataan, mempunyai tugas :
 - a. Menghimpun, mengelola dan mencatat data obyek dan subyek pajak dan retribusi daerah

- b. Melakukan pemeriksaan lapangan/lokasi dan melaporkan hasilnya
- c. Membuat daftar mengenai formulir SPT yang belum diterima kembali
- Sub seksi Dokumentasi dan Pengolahan Data, yang mempunyai tugas :
 - a. Membuat dan memelihara daftar induk wajib pajak dan retribusi daerah.
 - b. Memberikan kartu pengenalan NPWPD.
 - c. Menyimpan arsip surat perpajakan dan retribusi daerah yang berkaitan dengan pendaftaran dan pendataan.
 - d. Membantu melakukan penyampian SPOP PBB dari para wajib pajak yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Pajak.
- 2. Seksi Penetapan, terdiri dari :
 - Sub Seksi Perhitungan, yang mempunyai tugas :
 - a. Melaksanakan perhitungan penetapan pajak daerah/retribusi daerah
 - b. Melaksanakan penetapan perhitungan tambahan pajak daerah/retribusi daerah, dengan menggunakan hasil dari pemeriksaan/lapangan.
 - c. Melaksanakan penetapan perhitungan pajak daerah/retribusi daerah secara jabatan, bagi yang wajib pajak daerah yang tidak menyerahkan kembali SPY-nya.
 - Sub Seksi Penerbitan Surat Keterangan, mempunyai tugas :
 - a. Menerbitkan Surat Ketetapan Pajak (SKP) dan Surat Ketetapan Retribusi Daerah (SKR).
 - b. Menyiapkan surat perjanjian angsuran pemungutan atau pembayaran/penyetoran, Surat Ketetapan Pajak (SKP) Angsuran, Surat Ketetapan Retribusi (SKR) Angsuran dan Surat Ketetapan Pajak/Retribusi (SKP/SKR) tambahan.
 - c. Membantu Direktorat Jendral Pajak dalam melakukan penyampaian dan penyimpanan arsip SPPT PBB, serta dokumen PBB lainnya.

- Sub Seksi Angsuran, mempunyai tugas :
 - a. Menerima Surat Permohonan Angsuran.
 - b. Menyiapkan Surat Perjanjian Angsuran dan Surat Penolakan Angsuran pemungutan/pembayaran/penyetoran pajak dan retribusi daerah.
- 3. Seksi Pembukuan Penerimaan, mempunyai tugas :
 - a. Menerima dan mencatat semua Surat Ketetapan Pajak (SKP) dan Surat Ketetapan Pajak lainnya serta SPPT PBB.
 - b. Menerima dan mencatat semua Surat Ketetapan Pajak dan Surat Ketetapan Retribusi dan surat-surat ketetapan lainnya yang telah dibayar lunas dan mencatat penerimaan/pembayaran/penyetoran PBB serta menghitung tunggakan.
 - a. Sub Seksi Pembukuan Persediaan, mempunyai tugas :
 - a. Menerima dan mencatat tanda terima benda berharga dan bukti penerimaan benda berharga ke dalam kolom debit dan kolom kredit Kartu Persediaan Benda Berharga per Dinas Daerah.
 - b. Menghitung dan merinci sisa persediaan benda berharga
- Sub Seksi Pelaporan, mempunyai tugas :
 - a. Menyiapkan laporan periodikal mengenai realisasi penerimaan dan tunggakan pajak dan retribusi daerah serta PBB.
 - b. Menyiapkan laporan berkala mengenai realisasi penerimaan dan persediaan benda berharga.
- 4. Seksi Penagihan, terdiri dari :
 - Sub Seksi Penagihan, mempunyai tugas :

Menyiapkan dan mendistribusikan surat-surat dan dokumentasi yang berhubungan dengan penagihan.
 - Sub Seksi Keberatan, mempunyai tugas :
 - a. Menerima dan melayani surat keberatan dan surat permohonan banding atau penetapan pajak dan retribusi daerah.
 - b. Menyiapkan keputusan menerima atau menolak keberatan.

- c. Meneruskan penyelesaian permohonan banding ke Majelis Pertimbangan Pajak.
 - Sub Seksi Pengelolaan Sumber Lain, mempunyai tugas :
Mengumpulkan dan mengelola data sumber-sumber penerimaan pajak daerah lainnya di luar pajak daerah dan retribusi daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Seksi Perencanaan dan Pengendalian Operasional, terdiri dari :
- Sub Seksi Perencanaan dan Pembinaan Teknis, mempunyai tugas :
 - a. Menyusun rencana pendapatan daerah dan rencana intensifikasi pendapatan daerah
 - b. Melakukan pembinaan pelaksanaan tata kerja, tata hubungan kerja serta pembinaan pelaksanaan tata kerja, tata hubungan kerja serta pembinaan penggunaan sarana dan pendapatan daerah lainnya
 - Sub Seksi Penggalian dan Peningkatan, mempunyai tugas :
 - a. Mengumpulkan dan mengelola data semua sumber pendapatan daerah.
 - b. Merumuskan naskah rancangan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah tentang perpajakan dan retribusi daerah dan Pendapatan Daerah lainnya.

2.3.3 Unit Penyuluhan

Unit penyuluhan dipimpin oleh seorang Kepala Unit setingkat dengan Kepala Sub Seksi yang berada dibawah dan tanggung jawab Kepala Dinas Pendapatan Daerah. Unit penyuluhan ini mempunyai tugas menyusun bahan penyuluhan dan melaksanakan kegiatan penyuluhan, informasi dan penerangan perpajakan dan retribusi daerah, pendapatan daerah lainnya, PBB serta mengkoordinasikan kegiatan penyuluhan di Dinas Pendapatan Daerah.

Dalam melaksanakan kegiatan operasional pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupetan Tingkat II Lamongan dibentuk unit pelaksana teknis, sebagaimana diatur dalam Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Lamongan No. 409 Tahun 1989, meliputi :

1. Unit Pelaksana Teknis Daerah di Kecamatan
2. Unit Pelaksana Teknis Sub Terminal Lamongan
3. Unit Pelaksana Teknis Sub Terminal Babat
4. Unit Pelaksana Teknis Pangkalan Brondong
5. Unit Pelaksana Teknis Pangkalan Sukodadi
6. Unit Pelaksana Teknis Pangkalan Pucuk
7. Unit Pelaksana Teknis Pangkalan Ngimbang
8. Unit Pelaksana Teknis Pangkalan Sumberdadi-Mantub.

2.4 Susunan/Komposisi Pegawai

Tabel 5
Komposisi Pegawai Dinas Pendapatan Daerah
Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan
(menurut pendidikan)

| No | Pendidikan | Jumlah |
|---------------|---------------------|-----------|
| 1 | Sekolah Dasar | 52 orang |
| 2 | SLTP | 47 orang |
| 3 | SLTA | 169 orang |
| 4 | Sarjana Muda | 3 orang |
| 5 | Sarjana Strata Satu | 22 orang |
| 6 | Sarjana Strata Dua | 2 orang |
| Jumlah | | 295 orang |

Sumber : Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan, 2002.

Tabel 6
Komposisi Pegawai
Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan
(menurut umur)

| No | Umur | Jumlah |
|---------------|---------------|-----------|
| 1 | 26 – 30 tahun | 64 orang |
| 2 | 31 – 35 tahun | 56 orang |
| 3 | 36 – 40 tahun | 69 orang |
| 4 | 41 – 45 tahun | 55 orang |
| 5 | 46 – 50 tahun | 51 orang |
| Jumlah | | 295 orang |

Sumber : Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan, 2002

Tabel 7
 Diklat / Latihan Pendidikan Pegawai
 Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan
 Tahun 2000/2001

| No | Jenis Diklat | Jumlah |
|----|---|---------|
| 1 | Latihan Keuangan Daerah | 3 orang |
| 2 | Tata Usaha Ruang Pajak | 2 orang |
| 3 | Penagihan | 2 orang |
| 4 | Kursus Perencanaan dan Tata Laksana Pemungutan Daerah | 2 orang |
| 5 | Orientasi Perencanaan Pembangunan | 4 orang |
| 6 | Sepada | 1 orang |
| 7 | Mapenda | 2 orang |

Sumber : Bagian Kepegawaian Dipenda Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan, 2002

Tabel 8
 Sasaran Target Kegiatan Pengendalian Operasional
 Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan

| No | Sasaran Pengendalian Operasional | Sasaran Lokasi | Sasaran obyek | Frekuensi |
|----|---|-----------------|---------------|-----------|
| 1 | Latihan Adm. Keuangan | BKP Dipenda II | 1 orang | 4 kali |
| 2 | Tertib Adm. Pemungutan | UPTD/Dipenda II | 31 orang | 4 kali |
| 3 | Tertib Adm. Benda Berharga | B.BB Dipenda II | 1 orang | 4 kali |
| 4 | Tertib Pemasangan Reklame | Reklame Papan | 45 IKK | 12 kali |
| 5 | Tertib penjualan Tiket Pertunjukan Umum | Bioskop tetap | 4 orang | 10 kali |

Sumber : Bagian Kepegawaian Dipenda Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan, 2002

BAB III

PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar

Pada bab ini akan menjelaskan variabel-variabel penelitian yang dilampiri dengan data sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Variabel merupakan unsur penelitian yang dapat dirumuskan berdasarkan atas hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain, dan nantinya akan diuji kebenarannya. Variabel nilai inilah yang akan diukur melalui suatu proses operasionalisasi. Data-data yang diambil adalah data hasil penelitian empiris berdasar pada score masing-masing variabel yang diperoleh melalui kuisisioner dengan menggunakan 75 responden hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu :

1. Variabel pengaruh (X), yaitu kemampuan pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Kabupaten Lamongan.
2. Variabel terpengaruh (Y), yaitu efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Kabupaten Lamongan.

3.2 Variabel Pengaruh (X)

Variabel Pengaruh dalam penelitian ini adalah kemampuan pegawai, dimana kemampuan pegawai ini merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang mempunyai kemampuan tinggi akan lebih profesional dalam melaksanakan tugas dan akan menyelesaikan tugas pekerjaannya tersebut dengan baik, sehingga kesempatan untuk mencapai tujuan organisasi akan lebih terbuka.

Dalam penelitian ini indikator yang dipakai untuk mengukur variabel kemampuan pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Kabupaten Lamongan sebagai berikut :

1. Indikator Tingkat Pendidikan (X1)
2. Indikator Tingkat Pengalaman Kerja (X2)

3. Indikator Efektivitas Waktu (Y3)

3.2.1 Tingkat Pendidikan (X1)

Pendidikan adalah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai, karena pendidikan dapat dijadikan tolak ukur untuk melihat kemampuan pegawai. Tingkat pendidikan formal dan non formal yang sesuai dengan bidang kerjanya akan dapat membantu pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Item-item yang digunakan dalam indikator tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan formal terakhir (SD kategori rendah, SLTP/SLTA kategori sedang, Perguruan Tinggi kategori tinggi)
2. Keikutsertaannya dalam pendidikan dan pelatihan (pernah 1 – 2 kali kategori rendah, pernah 3 – 4 kali kategori sedang, pernah 5 – 6 kali kategori tinggi)
3. Keikutsertaannya dalam seminar, kursus, penataran dan lain-lain (belum pernah kategori rendah, pernah 1 – 4 kali kategori sedang, pernah lebih dari 4 kali kategori tinggi)

3.2.2 Tingkat Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja merupakan hasil dari keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilaluinya dalam menjalankan tugasnya sehubungan dengan bidang pekerjaannya. Pengalaman kerja dapat menunjang kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan pengalaman kerja yang tinggi, seorang pegawai akan dapat lebih mudah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan juga akan mudah mengatasi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Item-item dalam indikator tingkat pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Masa kerja 1 – 5 tahun kategori rendah, masa kerja 6 – 10 tahun kategori sedang, masa kerja 11 – 15 tahun kategori tinggi
2. Rotasi kerja antar instansi, jika belum pernah kategori rendah, pernah 1 – 5 tahun kategori sedang, pernah 6 tahun keatas kategori tinggi

3. Rotasi jabatan, jika belum pernah kategori rendah, pernah 1 - 5 tahun kategori sedang, pernah 6 tahun keatas kategori tinggi.

Selanjutnya untuk mengukur data berdasar item-item diatas, penulis menentukan sebagai berikut :

1. Responden yang menjawab ya, diberi skor 3
2. Responden yang menjawab sedang, diberi skor 2
3. Responden yang menjawab tidak, diberi skor 1

Adapun data-data yang didapatkan dari jawaban para responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Data Responden Variabel Pengaruh Indikator Tingkat Pendidikan Pegawai (X1)

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

Data Responden Variabel Pengaruh Indikator Tingkat Pengalaman Kerja Pegawai (X2)

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

Total Score Jawaban Responden Variabel Kemampuan Pegawai (X)

| No. Responden | Variabel | | Total Score |
|---------------|----------|----|-------------|
| | X1 | X2 | |
| 1 | 8 | 8 | 16 |
| 2 | 6 | 8 | 14 |
| 3 | 7 | 7 | 14 |
| 4 | 8 | 7 | 15 |
| 5 | 6 | 8 | 14 |
| 6 | 7 | 8 | 15 |
| 7 | 8 | 7 | 15 |
| 8 | 8 | 7 | 15 |
| 9 | 8 | 7 | 15 |
| 10 | 8 | 7 | 15 |
| 11 | 7 | 8 | 15 |
| 12 | 7 | 7 | 14 |
| 13 | 8 | 6 | 14 |
| 14 | 7 | 8 | 15 |
| 15 | 6 | 8 | 14 |
| 16 | 8 | 6 | 14 |
| 17 | 8 | 8 | 16 |
| 18 | 6 | 8 | 14 |
| 19 | 8 | 7 | 15 |
| 20 | 7 | 8 | 15 |
| 21 | 8 | 8 | 16 |
| 22 | 6 | 8 | 14 |
| 23 | 7 | 8 | 15 |
| 24 | 6 | 7 | 13 |
| 25 | 6 | 7 | 13 |
| 26 | 7 | 8 | 15 |
| 27 | 8 | 7 | 15 |
| 28 | 8 | 6 | 14 |
| 29 | 8 | 8 | 16 |
| 30 | 8 | 8 | 16 |

3.3 Variabel terpengaruh (Y)

Variabel terpengaruh dalam penelitian ini adalah efektivitas pelaksanaan tugas pegawai, dimana dalam penelitian ini menggunakan indikator sebagai berikut :

3.3.1 Kuantitas Kerja (Y1)

Kuantitas kerja disini mengandung pengertian bahwa jumlah kerja yang dihasilkan pada periode waktu tertentu, dan juga melihat ketepatan seseorang dalam memenuhi tugasnya. Untuk mengukur kuantitas kerja menggunakan item-item sebagai berikut :

1. Banyaknya tugas/pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Keseimbangan antara banyaknya hasil pekerjaan atas waktu tertentu yang diperlukan.
3. Keseimbangan antara hasil kerja yang diselesaikan atas kecepatan waktu dalam penyelesaiannya.

3.3.2 Kualitas Kerja (Y2)

Kualitas kerja adalah sejauh mana suatu mutu kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, serta kerapian. Untuk mengukur kualitas kerja digunakan item-item sebagai berikut :

1. Aktivitas pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dilakukan atas ketepatan kerjanya
2. Aktivitas pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dilakukan atas kelengkapan kerjanya
3. Aktivitas pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dilakukan atas kerapian kerjanya.

Adapun data-data yang didapatkan dari jawaban para responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

3.2.3 Efektivitas Waktu (Y3)

Yang dimaksud dengan efektivitas waktu adalah suatu pekerjaan itu dapat diselesaikan pada waktunya atau bahkan mungkin juga pekerjaan itu dapat diselesaikan lebih cepat dari batas waktu yang ditetapkan. Untuk mengukur efektivitas waktu digunakan item-item sebagai berikut :

1. Aktivitas penyelesaian tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Aktivitas penyelesaian tugas atau pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.
3. Aktivitas penyelesaian tugas dan pekerjaan dengan penggunaan waktu yang sebaik-baiknya.

Selanjutnya untuk mengukur berdasar item-item pada, penulis menentukan sebagai berikut :

1. Responden yang menjawab selalu, diberi skor 3.
2. Responden yang menjawab kadang-kadang, diberi skor 2.
3. Responden yang menjawab tidak pernah, diberi skor 1.

Adapun data-data yang didapatkan dari jawaban para responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Data Responden Variabel Terpengaruh Indikator Kualitas Kerja (Y1)

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

Data Responden Variabel Terpengaruh Indikator Kuantitas Kerja (Y2)

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

Tabel 14

Data Responden Variabel Terpengaruh Indikator Efektivitas Waktu (Y3)

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

Total Score Jawaban Responden Variabel Efektivitas Pelaksanaan Tugas (Y)

| No. Responden | Variabel | | | Total Score |
|---------------|----------|----|----|-------------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | |
| 1 | 8 | 8 | 8 | 24 |
| 2 | 7 | 8 | 7 | 22 |
| 3 | 8 | 7 | 6 | 21 |
| 4 | 8 | 8 | 7 | 23 |
| 5 | 7 | 8 | 8 | 23 |
| 6 | 7 | 7 | 8 | 22 |
| 7 | 8 | 8 | 8 | 24 |
| 8 | 7 | 8 | 7 | 22 |
| 9 | 8 | 7 | 8 | 23 |
| 10 | 7 | 8 | 6 | 21 |
| 11 | 7 | 8 | 8 | 23 |
| 12 | 7 | 7 | 6 | 20 |
| 13 | 8 | 7 | 9 | 24 |
| 14 | 8 | 7 | 7 | 22 |
| 15 | 8 | 8 | 8 | 24 |
| 16 | 8 | 8 | 8 | 24 |
| 17 | 7 | 8 | 7 | 22 |
| 18 | 8 | 7 | 8 | 23 |
| 19 | 8 | 8 | 7 | 23 |
| 20 | 7 | 8 | 8 | 23 |
| 21 | 8 | 7 | 8 | 23 |
| 22 | 8 | 7 | 7 | 22 |
| 23 | 7 | 8 | 7 | 22 |
| 24 | 8 | 7 | 7 | 22 |
| 25 | 8 | 8 | 8 | 24 |
| 26 | 7 | 8 | 8 | 23 |
| 27 | 8 | 7 | 8 | 23 |
| 28 | 7 | 8 | 7 | 22 |
| 29 | 8 | 7 | 8 | 23 |
| 30 | 7 | 8 | 8 | 23 |



BAB IV

ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

4.1 Pengantar

Analisis dan interpretasi data merupakan suatu rangkaian atau bagian yang terpenting dalam melakukan pengujian hipotesis yang diajukan sebelumnya, dan analisis data ini berguna bagi penarikan kesimpulan dari suatu penelitian. Analisis data juga merupakan penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Pada tahap ini data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian.

Dalam analisis data ini, bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang sistematis antara variabel yang diteliti, digunakan analisis data kuantitatif dengan uji Korelasi Rank Spearman (Rank Correlation Coefisien) yang meliputi penentuan nilai rank dan penentuan nilai korelasi. Sehingga pada tahap ini akan diukur koefisien korelasi antara variabel kemampuan pegawai pada Kantor Dispenda Kabupaten Tingkat II Lamongan dengan variabel efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Kantor Dispenda Daerah Tingkat II Kabupaten Lamongan.

4.2 Perhitungan Korelasi

Langkah-langkah yang harus ditempuh dalam perhitungan korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut :

1. Penentuan Nilai Rank
2. Membuat data yang didalamnya terdapat d_1 dan d_2 untuk mencari korelasi perhitungan.
3. Mencari T_x dan T_y untuk menentukan X_2 dan Y_2
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif antar variabel, digunakan rumus

5. Karena $N > 10$ maka agar dapat dibuktikan ^{nilai} pengaruh yang meyakinkan antara kedua variabel, hasil korelasi r_s diuji kembali dengan menggunakan t test, hasil yang diperoleh dibandingkan dengan tabel kritis dari distribusi df . Jika hasil t test $>$ tabel kritis maka berarti ada pengaruh yang meyakinkan antar kedua variabel.

4.2.1 Penentuan Nilai Rank

Untuk mencari nilai Rank dimulai dari skor yang diperoleh dari 20 responden yang dirangking berdasarkan total skor terkecil hingga terbesar dari masing-masing variabel. Apabila ditemukan skor yang sama maka penulis membuat rata-rata berdasarkan rangkingnya, misalnya pada Rank 1,2,3,4 terdapat skor yang sama maka perhitungan rangkingnya berdasarkan rata-rata adalah dengan cara menjumlahkan rank tersebut dan dibagi jumlah rank kembar $(1+2+3+4) : 4 = 2,5$. Sehingga yang merupakan Rank dari keempat responden tersebut adalah 2,5. Kemudian untuk nilai rank berikutnya disesuaikan dengan rangking selanjutnya dan begitu seterusnya.

Pada penyajian data pada bab 3, diperoleh jumlah pegawai yang mempunyai kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan item-item yang penulis ambil, yaitu tingkat pendidikan pegawai, tingkat pengalaman kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja pegawai serta efektivitas waktu kerja yang tersaji sebagai berikut :

Tabel 16
Kategori Pegawai Pada Indikator Variabel X

| No Responden | Kategori | |
|--------------|----------------------------|----------------------------------|
| | Tingkat Pendidikan Pegawai | Tingkat Pengalaman Kerja Pegawai |
| 1 | Rendah | Tinggi |
| 2 | Sedang | Rendah |
| 3 | Tinggi | Tinggi |
| 4 | Sedang | Tinggi |
| 5 | Tinggi | Sedang |
| 6 | Tinggi | Tinggi |
| 7 | Sedang | Sedang |
| 8 | Rendah | Sedang |
| 9 | Sedang | Sedang |
| 10 | Tinggi | Sedang |
| 11 | Tinggi | Rendah |
| 12 | Sedang | Tinggi |
| 13 | Tinggi | Tinggi |
| 14 | Sedang | Rendah |
| 15 | Tinggi | Sedang |
| 16 | Sedang | Tinggi |
| 17 | Tinggi | Sedang |
| 18 | Rendah | Rendah |
| 19 | Tinggi | Tinggi |
| 20 | Sedang | Sedang |
| 21 | Tinggi | Tinggi |
| 22 | Sedang | Rendah |
| 23 | Tinggi | Sedang |
| 24 | Rendah | Sedang |
| 25 | Rendah | Rendah |
| 26 | Tinggi | Sedang |
| 27 | Sedang | Tinggi |
| 28 | Tinggi | Rendah |
| 29 | Sedang | Sedang |
| 30 | Tinggi | Sedang |

Tabel 17
Kategori Pegawai Pada Indikator Variabel Y

| No Responden | Kategori | | |
|--------------|----------------|-----------------|-------------------|
| | Kualitas Kerja | Kuantitas Kerja | Efektivitas Kerja |
| 1 | Sedang | Sedang | Tinggi |
| 2 | Sedang | Tinggi | Rendah |
| 3 | Sedang | Sedang | Tinggi |
| 4 | Sedang | Rendah | Tinggi |
| 5 | Tinggi | Sedang | Sedang |
| 6 | Tinggi | Sedang | Tinggi |
| 7 | Sedang | Sedang | Sedang |
| 8 | Sedang | Rendah | Sedang |
| 9 | Rendah | Sedang | Sedang |
| 10 | Sedang | Sedang | Sedang |
| 11 | Tinggi | Tinggi | Rendah |
| 12 | Sedang | Sedang | Tinggi |
| 13 | Tinggi | Sedang | Tinggi |
| 14 | Sedang | Tinggi | Rendah |
| 15 | Tinggi | Rendah | Sedang |
| 16 | Tinggi | Rendah | Tinggi |
| 17 | Sedang | Tinggi | Tinggi |
| 18 | Tinggi | Tinggi | Sedang |
| 19 | Sedang | Tinggi | Tinggi |
| 20 | Sedang | Sedang | Tinggi |
| 21 | Tinggi | Rendah | Sedang |
| 22 | Tinggi | Tinggi | Sedang |
| 23 | Tinggi | Tinggi | Tinggi |
| 24 | Tinggi | Sedang | Sedang |
| 25 | Rendah | Sedang | Sedang |
| 26 | Rendah | Sedang | Sedang |
| 27 | Sedang | Tinggi | Tinggi |
| 28 | Sedang | Rendah | Rendah |
| 29 | Sedang | Tinggi | Sedang |
| 30 | Sedang | Rendah | Sedang |

Tabel 17
 Jumlah Pegawai Berdasarkan Masing-Masing Kategori
 Variabel X dan Variabel Y

| Kategori | Variabel X | |
|---------------|--------------------|--------------------------|
| | Tingkat Pendidikan | Tingkat Pengalaman Kerja |
| Rendah | 5 Orang | 7 orang |
| Sedang | 11 Orang | 13 orang |
| Tinggi | 14 Orang | 10 orang |
| Jumlah | 30 Orang | 30 orang |

| Kategori | Variabel Y | | |
|---------------|------------------------|-------------------------|-------------------|
| | Kualitas Kerja Pegawai | Kuantitas Kerja Pegawai | Efektivitas Waktu |
| Rendah | 3 orang | 7 orang | 1 orang |
| Sedang | 16 orang | 13 orang | 8 orang |
| Tinggi | 11 orang | 10 orang | 21 orang |
| Jumlah | 30 orang | 30 orang | 30 orang |

Sumber : Data primer diolah, 2003

Kemudian penulis sajikan data total skor dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 18

Total Score Jawaban Responden Variabel Kemampuan Pegawai (X) dan Variabel Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai (Y)

| No. Responden | Variabel | |
|---------------|----------|----|
| | X | Y |
| 1 | 16 | 24 |
| 2 | 14 | 22 |
| 3 | 14 | 21 |
| 4 | 15 | 23 |
| 5 | 14 | 23 |
| 6 | 15 | 22 |
| 7 | 15 | 24 |
| 8 | 15 | 22 |
| 9 | 15 | 23 |
| 10 | 15 | 21 |
| 11 | 15 | 23 |
| 12 | 14 | 20 |
| 13 | 14 | 24 |
| 14 | 15 | 22 |
| 15 | 14 | 24 |
| 16 | 14 | 24 |
| 17 | 16 | 22 |
| 18 | 14 | 23 |
| 19 | 15 | 23 |
| 20 | 15 | 23 |
| 21 | 16 | 23 |
| 22 | 14 | 22 |
| 23 | 15 | 22 |
| 24 | 13 | 22 |
| 25 | 13 | 24 |
| 26 | 15 | 23 |
| 27 | 15 | 23 |
| 28 | 14 | 22 |
| 29 | 16 | 23 |
| 30 | 16 | 23 |

Penentuan rank masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 19
Menentukan Rank X

| Nilai | Jumlah | Perhitungan | Ranking |
|-------|--------|---|---------|
| 13 | 2 | $(1+2) : 2$ | 1,5 |
| 14 | 10 | $(3+4+5+6+7+8+9+10+11+12) : 10$ | 7,5 |
| 15 | 13 | $(13+14+15+16+17+18+19+20+21+22+23+24+25) : 13$ | 19 |
| 16 | 5 | $(26+27+28+29+30) : 5$ | 28 |

Tabel 20
Menentukan Rank Y

| Nilai | Jumlah | Perhitungan | Ranking |
|-------|--------|--|---------|
| 20 | 1 | $(1) : 1$ | 1 |
| 21 | 2 | $(2+3) : 2$ | 2,5 |
| 22 | 9 | $(4+5+6+7+8+9+10+11+12) : 9$ | 8 |
| 23 | 12 | $(13+14+15+16+17+18+19+20+21+22+23+24) : 12$ | 18,5 |
| 24 | 6 | $(25+26+27+28+29+30) : 6$ | 27,5 |

4.2.2 Menentukan harga d_i untuk setiap subyek dan d_i^2 masing-masing subyek dan menjumlahkan harga-harga d_i^2 guna mendapatkan Σd_i^2 .

Tabel 21

| N | Total Score | | Rank | | Di | Di ² |
|----|-------------|----|------|------|------------------|-----------------------|
| | X | Y | X | Y | | |
| 1 | 10 | 16 | 11.5 | 17.5 | -6 | 36 |
| 2 | 9 | 15 | 5.5 | 9 | -3.5 | 12.25 |
| 3 | 12 | 16 | 27.5 | 17.5 | 10 | 100 |
| 4 | 11 | 15 | 20 | 9 | 11 | 121 |
| 5 | 11 | 16 | 20 | 17.5 | 2.5 | 6.25 |
| 6 | 12 | 17 | 27.5 | 26 | 1.5 | 2.25 |
| 7 | 10 | 15 | 11.5 | 9 | 2.5 | 6.25 |
| 8 | 8 | 14 | 2 | 3.5 | -1.5 | 2.25 |
| 9 | 10 | 14 | 11.5 | 3.5 | 8 | 64 |
| 10 | 11 | 15 | 20 | 9 | 11 | 121 |
| 11 | 10 | 16 | 11.5 | 17.5 | -6 | 36 |
| 12 | 11 | 16 | 20 | 17.5 | 2.5 | 6.25 |
| 13 | 12 | 17 | 27.5 | 26 | 1.5 | 2.25 |
| 14 | 9 | 15 | 5.5 | 9 | -3.5 | 12.25 |
| 15 | 11 | 15 | 20 | 9 | 11 | 121 |
| 16 | 12 | 16 | 27.5 | 17.5 | 10 | 100 |
| 17 | 10 | 17 | 11.5 | 26 | -14.5 | 210.25 |
| 18 | 8 | 17 | 2 | 26 | -24 | 576 |
| 19 | 12 | 17 | 27.5 | 26 | 1.5 | 2.25 |
| 20 | 10 | 16 | 11.5 | 17.5 | -6 | 36 |
| 21 | 12 | 15 | 27.5 | 9 | 18.5 | 342.25 |
| 22 | 9 | 17 | 5.5 | 26 | -20.5 | 420.25 |
| 23 | 11 | 18 | 20 | 30 | -10 | 100 |
| 24 | 9 | 16 | 5.5 | 17.5 | -12 | 144 |
| 25 | 8 | 16 | 2 | 17.5 | -15.5 | 240.25 |
| 26 | 11 | 14 | 20 | 3.5 | 16.5 | 272.25 |
| 27 | 11 | 17 | 20 | 26 | -6 | 36 |
| 28 | 10 | 13 | 11.5 | 1 | 10.5 | 110.25 |
| 29 | 10 | 16 | 11.5 | 17.5 | -6 | 36 |
| 30 | 11 | 14 | 20 | 3.5 | 16.5 | 272.25 |
| | | | | | $\Sigma d_i = 0$ | $\Sigma d_i^2 = 3547$ |

4.2.3 Mencari T_x dan T_y

Tabel 22
Nilai Rank Kembar untuk Variabel X

| Nilai Rank | Jumlah | t |
|------------|--------|------|
| 1,5 | 2 | t=2 |
| 7,5 | 10 | t=10 |
| 19 | 13 | t=13 |
| 28 | 5 | t=5 |

Tabel 23
Nilai Rank Kembar untuk Variabel Y

| Nilai Rank | Jumlah | T |
|------------|--------|------|
| 1 | 1 | t=1 |
| 2,5 | 2 | t=2 |
| 8 | 9 | t=9 |
| 18,5 | 12 | t=12 |
| 27,5 | 6 | t=6 |

Adapun urutan penggunaan rumus ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \sum T_x &= \frac{t^3 - t}{12} \\ &= \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{10^3 - 10}{12} + \frac{13^3 - 13}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} \\ &= \frac{8 - 2}{12} + \frac{1000 - 10}{12} + \frac{2197 - 13}{12} + \frac{125 - 5}{12} \\ &= \frac{6}{12} + \frac{990}{12} + \frac{2184}{12} + \frac{620}{12} \end{aligned}$$

$$\sum T_x = \frac{3800}{12} = 316,66$$

$$\begin{aligned}\sum Ty &= \frac{t^3 - t}{12} \\ &= \frac{1^3 - 1}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{9^3 - 9}{12} + \frac{12^3 - 12}{12} + \frac{6^3 - 6}{12} \\ &= \frac{1 - 1}{12} + \frac{8 - 2}{12} + \frac{729 - 9}{12} + \frac{1728 - 12}{12} + \frac{216 - 6}{12} \\ &= \frac{0}{12} + \frac{6}{12} + \frac{720}{12} + \frac{1716}{12} + \frac{210}{12}\end{aligned}$$

$$\sum Ty = \frac{2652}{12} = 221$$

Maka dapat diketahui,

$$\begin{aligned}\sum x^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx \\ &= \frac{30^3 - 30}{12} - 126,5 \\ &= \frac{27000 - 30}{12} - 316,66 \\ &= \frac{26970}{12} - 316,66 \\ &= 2247,5 - 316,66 \\ &= 1930,84\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty \\ &= \frac{30^3 - 30}{12} - 221 \\ &= \frac{27000 - 30}{12} - 221 \\ &= \frac{26970}{12} - 221 \\ &= 2247,5 - 221 \\ &= 2026,5\end{aligned}$$

4.2.4 Untuk mengetahui adanya pengaruh positif antar variabel, digunakan rumus r_s

$$\begin{aligned}
 r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \\
 &= \frac{(1930,84 + 2026,5) - 3699,5}{2\sqrt{(1930,84)(2026,5)}} \\
 &= \frac{257,84}{2\sqrt{3912847,26}} \\
 &= \frac{257,84}{2(1978,09)} \\
 r_s &= 0,651
 \end{aligned}$$

4.2.5 Karena $N > 10$ maka agar dapat dibuktikan hubungan yang meyakinkan antara kedua variabel, hasil korelasi r_s diuji kembali dengan menggunakan t test, hasil yang diperoleh dibandingkan dengan tabel kritis dari distribusi df . Jika hasil t test $>$ tabel kritis maka berarti ada hubungan yang meyakinkan antar kedua variabel.

Dari hasil analisa data didapatkan nilai r_s yaitu sebesar 0,651 untuk $N = 30$ dari variabel pengaruh Kemampuan Pegawai terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai maka langkah selanjutnya adalah menguji kembali dengan menggunakan t test, sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t \text{ test} &= r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_s)^2}} \\
 &= 0,651 \sqrt{\frac{30-2}{1-0,651^2}} \\
 &= 0,651 \sqrt{\frac{28}{1-0,423}} \\
 &= 0,651 \sqrt{\frac{28}{0,577}} \\
 &= 0,651 \sqrt{48,526} \\
 &= 0,651(6,966) \\
 &= 4,534
 \end{aligned}$$

Perhitungan korelasi antara variabel x dan variabel y menunjukkan hasil sebesar 4,534 untuk $N = 30$ dari variabel Kemampuan Pegawai Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai dengan taraf kepercayaan untuk $df = N-2 = 28$ sebesar 95% atau signifikan pada tingkat kepercayaan 0,05 dengan nilai kritis pada tabel B sebesar 1,701. Dengan perhitungan diatas maka diketahui bahwa hasil korelasi lebih besar dari nilai tabel ($r_s \text{ hitung} > r_s \text{ tabel}$) yaitu $4,534 > 1,701$, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 dapat ditolak.

Dengan demikian kita dapat menolak H_0 pada tingkat $\alpha = 0,05$ dan menyimpulkan bahwa dalam populasi para pegawai Kantor Dispenda Kabupaten Tingkat II Lamongan yang merupakan sumber sampel dari Kemampuan Pegawai dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai terdapat hubungan dan menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kemampuan Pegawai dengan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai Kantor Dispenda Kabupaten Tingkat II Lamongan.

Diterimanya Hipotesis tersebut apabila kita cocokkan dengan data sekunder mengenai penerimaan Pajak Daerah Kabupaten Lamongan ternyata mengandung kesesuaian, yaitu adanya hubungan yang positif antara Kemampuan Pegawai dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai Kantor Dispenda

Kabupaten Tingkat II Lamongan Lebih jelasnya kita bisa amati dalam penyajian tabel berikut:

Tabel 24
Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan
Tahun Anggaran 1997/1997 sampai dengan 2000/2001
(dalam ribu rupiah)

| Jenis Pendapatan | Tahun | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | 1997/1998 | 1998/1999 | 1999/2000 | 2000/2001 |
| Sisa Lebih Perhitungan Anggaran Tahun Lalu | 2.504.804.598,41 | 1.837.064.054,82 | 3.122.112.254,02 | 2.828.969.562,24 |
| Pendapatan Asli Daerah | 4.824.612.928,37 | 5.415.342.211,59 | 6.573.907.792,71 | 6.340.258.508,37 |
| a. Pajak Daerah | 1.206.494.960,73 | 2.385.149.944,88 | 3.123.223.543,51 | 2.801.740.196,50 |
| b. Retribusi Daerah | 3.132.052.344,25 | 2.406.136.650,00 | 2.656.613.800,00 | 2.497.088.495,00 |
| c. Laba usaha BUMD | 120.000.000,00 | 90.000.000,00 | 138.827.569,20 | 167.487.595,00 |
| d. Penerimaan Dinas | 57.796.880,00 | - | - | - |
| e. Lain-lain pendapatan | 308.268.743,39 | 535.055.616,71 | 655.242.880,00 | 873.942.300,00 |
| Dana Perimbangan | 43.903.697.207,01 | 85.353.815.199,41 | 115.475.200.668,39 | 114.560.076.501,62 |
| a. Bagi Hasil Pajak | 7.982.940.766,52 | 9.156.212.493,87 | 9.556.279.393,24 | 10.484.129,62 |
| b. Bagi Hasil bukan Pajak | 76.680.230,79 | 55.115.124,74 | 54.870.631,15 | 319.417.180,00 |
| c. Sumbangan | 14.575.408.825,00 | 54.050.459.530,00 | 77.469.112.935,00 | 71.521.492.679,00 |
| d. Bantuan | 21.268.667.384,70 | 22.092.028.044,80 | 28.394.937.709,00 | 32.225.037.584,00 |
| e. Dana Alokasi Umum | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Pinjaman Daerah | 0,00 | 0,00 | 300.000.000,00 | 0,00 |
| a. Pos pinjaman pemerintah daerah | 0,00 | 0,00 | 300.000.000,00 | 0,00 |
| JUMLAH | 51.233.014.733,79 | 92.607.191.465,82 | 125.471.220.715,12 | 123.729.304.572,20 |

Sumber: Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lamongan Tahun 2001

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari tahun 1997 sampai tahun 2001, Kantor Dispenda Kabupaten Tingkat II Lamongan sudah dapat menunjukkan tingkat kenaikan penerimaan pajak daerah Kabupaten Lamongan pada setiap tahunnya. Hal ini disebabkan adanya kemampuan para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya di Kantor Dispenda Kabupaten Tingkat II Lamongan.

BAB V
PENUTUP



Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan merupakan langkah akhir dari suatu penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, kedua variabel tersebut adalah variabel pengaruh (X) yaitu Kemampuan Pegawai Kantor Dispenda Kabupaten Tingkat II Lamongan dan variabel terpengaruh (Y) yaitu Efektifitas Pelaksanaan Tugas pada Kantor Dispenda Kabupaten Tingkat II Lamongan. Untuk melihat signifikansi dari kedua variabel tersebut dan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, maka data yang diperoleh dilapangan baik data primer maupun data sekunder dianalisis. Pembuktian kebenaran hipotesis pada penelitian ini menggunakan Korelasi Rank Spearman yang menunjukkan adanya hubungan signifikansi antara variabel X dan variabel Y.

Adapun hasil analisis data dengan menggunakan Korelasi Rank Spearman adalah hasil yang didapat dari perhitungan “uji t” adalah sebesar 4,534. Hasil t test ini lebih besar dari harga tabel kritis (tabel B) untuk $df = N - 2$ adalah 28 dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,701. hasil t test ini menunjukkan bahwa harga t test $>$ t tabel yaitu $4,534 > 1,701$, dinyatakan H_0 dapat ditolak. Maka kesimpulan yang didapat adalah “Ada hubungan yang signifikan antara Kemampuan Pegawai dengan Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Kantor Dispenda Kabupaten Tingkat II Lamongan”.

Berdasarkan perhitungan ini maka ketentuan yang berlaku dalam penggunaan hipotesis yang telah dirumuskan adalah “**Hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Kerja (H_a) diterima**”. Maka hasil penelitian ini bahwa “Ada hubungan yang signifikan antara Kemampuan Pegawai dengan Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Kantor Dispenda Kabupaten Tingkat II Lamongan”.

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kemampuan pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lamongan termasuk dalam kategori sedang sesuai dengan tingkat pendidikan

dan pengalaman kerja yang terdapat pada tabel penentuan kategori kemampuan pegawai pada bab 4.

2. Efektifitas pelaksanaan tugas pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lamongan termasuk dalam kategori sedang sesuai dengan kuantitas, kualitas dan efektivitas waktu dalam melaksanakan tugas, yang terdapat pada tabel efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada bab 4.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kemampuan pegawai dengan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lamongan.

5.2 Saran

Melihat pentingnya kemampuan pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi yang dapat meningkatkan hasil guna dan daya guna organisasi, hal ini terwujud dalam kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya secara efektif, maka perlu disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Perlunya penerimaan calon pegawai yang berkemampuan tinggi dan mempunyai tingkat profesionalisme yang tinggi agar efektivitas dalam pelaksanaan tugas pegawai dapat dicapai secara optimal.
2. Perlunya peningkatan program pengembangan pegawai secara terus-menerus melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan tugas dan jabatan yang diembannya.
3. Perlunya melakukan rotasi jabatan secara periodik tertentu perlu peninjauan kembali dalam penempatan pegawai dengan cara melihat kesesuaian kemampuan pegawai pada suatu jabatan yang akan diembannya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anonim, 1999. *Tap MPR No. II Tahun 1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara*. PT. Pabelan : Jakarta
-, 1974. *Undang-Undang Nomor 1974 tentang Pajak Pendapatan Daerah*
-, 1994. *Undang-Undang Nomor 9 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan*
-, 1999. *Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*
-, 2000. *Perda Kabupaten Lamongan Nomor 19 tahun 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja Daerah*
- Gibson, Ivancevich, Donely. 1996. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*. Surabaya : Airlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1984. *Metodologi Riset*. FE-UM : Yokyakarta
- Hersey, Paul and Blanchard, Ken. 1994. *Manajemen Organisasi Pendayagunaan SDM*. Jakarta : Erlangga.
- Handayaniingrat. 1984. *Administrasi Pemerintahan Pembangunan Indonesia*. Jakarta.
- Hidayat. 1987. *Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas serta Interpretasi Hasil Pengukurannya*. Prisma vol.1 November LP3ES : Jakarta.
- Irianto, Yusuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN : Yokyakarta.
- Kartasmita, Ginanjar. 1997. *Administrasi Pembangunan Pemikiran Praktek di Indonesia*. LP3ES : Jakarta.

- Moenir, A.S. 1985. *Pendekatan Manusia dalam Organ terhadap Pembinaan Pegawai*. Gunung Agung : Jakarta.
- Moenir, A.S. 1995. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Nasution, S., Thomas M., *Buku Penuntun Membuat Thesis, Skripsi, Disertasi, Makalah*. Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Notoatmodjo, Sukidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Rahmat, Soemitro. 1997. *Asas dan Dasar Perpajakan*. PT. Erisiko : Jakarta
- Robbins, P. Stephen. 1994. *Teori Organisasi*. Arcan : Jakarta.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Singarimbun, Effendi. 1989. *Metodologi Penelitian Survey*. LP3ES : Jakarta.
- Siegel, Sidney. 1994. *Statistik Non Parametik untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Gramedia : Jakarta.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN : Yokyakarta.
- Steers, Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga : Jakarta.
- Suprpto, J. 1979. *Metode Riset Aplikasi dan Pemecahannya*. Jakarta.
- Toha, Miftah. 1984. *Administrasi Kepegawaian*. UGM : Yokyakarta.
- Toha, Miftah. 1986. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : C.V Rajawali.
- Toha, Miftah. 1998. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Gratindo Persada : Jakarta.
- Universitas Jember, 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*.
- Westra, Patriatra. 1986. *Ensilopedi Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Wilson, Jess, E dan Heyel, Carol. 1987. *Hand Book of Modern Office Managemen and Administrative*. Lirlince : New York Mc Grawhill Inc.

DAFTAR KUISIONER

Identitas Responden

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

Petunjuk Pengisian : Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang tersedia.

I. PENDIDIKAN

1. Apakah pendidikan formal terakhir Bapak/Ibu ?
 - a. SD
 - b. SLTP/SLTA
 - c. Perguruan Tinggi
2. Apakah Bapak/Ibu pernah mendapat pendidikan dan latihan yang mendukung pelaksanaan tugas dan jabatan pada kantor Dispenda Lamongan?
 - a. Pernah (1-2 kali)
 - b. Pernah (3-4 kali)
 - c. pernah (5-6 kali)
3. Pernahkah Bapak/Ibu mengikuti lokakarya/seminar/kursus diluar instansi PT.PLN
 - a. belum pernah
 - b. pernah (1-4 kali)
 - c. pernah(lebihdari 4 kali)

II. TINGKAT PENGALAMAN

4. Sudah berapa lama Bapak/Ibu bekerja di Kantor Dispenda Lamongan ?
 - a. 1 tahun- 5 tahun
 - b. 6 tahun- 10 tahun
 - c. 11 – 15 tahun
5. Sebelum berdinasi di Kantor Dispenda Lamongan, apakah Bapak/Ibu pernah bertugas di instansi lain ?

III. KETRAMPILAN KERJA

7. Dalam melakukan pekerjaan anda, apakah ketrampilan yang anda miliki sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan anda?
 - a. Tidak
 - b. Sedang
 - c. Ya
8. Dalam lingkungan kerja anda, apakah Bapak/Ibu mempunyai banyak rekan kerja yang dekat dengan anda?
 - a. Tidak
 - b. Sedang
 - c. Ya
9. Apabila dalam pekerjaan anda terdapat adanya masalah, apakah Bapak/Ibu bisa menyelesaikan masalah tersebut dengan baik tanpa adanya bantuan dari orang lain.
 - a. Tidak
 - b. sedang
 - c. Ya

IV. KUANTITAS KERJA

10. Apakah Bapak/Ibu berusaha mencapai target pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan ?
 - a. Tidak pernah
 - b. Kadang-kadang
 - c. Selalu
11. Apakah Bapak/Ibu berusaha untuk menyeimbangkan antara banyaknya hasil pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan ?
 - a. Tidak pernah
 - b. Kadang-kadang
 - c. Selalu
12. Apakah Bapak/Ibu berusaha menyeimbangkan antara banyaknya hasil kerja yang harus diselesaikan dengan kecepatan waktu dalam penyelesaiannya ?
 - a. Tidak pernah
 - b. Kadang-kadang
 - c. Selalu

15. Apakah Bapak/Ibu berusaha menyelesaikan pekerjaan Bapak/Ibu secara rapi?
- a. Tidak pernah b. Kadang-kadang c. Selalu

VI. EFEKTIVITAS WAKTU

16. Apakah Bapak/Ibu berusaha menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan ?
- a. Tidak pernah b. Kadang-kadang c. Selalu
17. Apakah Bapak/Ibu berusaha menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tugas Bapak/Ibu ?
- a. Tidak pernah b. Kadang-kadang c. Selalu
18. Apakah Bapak/Ibu berusaha menyelesaikan pekerjaan Bapak/Ibu tepat pada waktunya ?
- a. Tidak pernah b. Kadang-kadang c. Selalu

