

Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI
Tanggal September 2001

Oleh

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.
NIP. 130 350 765

Pembimbing,

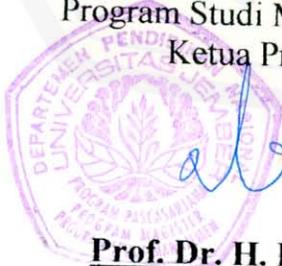
Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.
NIP. 131 408 353

Asal	Mediatik	Blonk
Terima	Pembelian	658.3125
No	14 OCT 2002	SUP
Sub	SOS	P

TS

e.1

Mengetahui
Universitas Jember Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program Studi



Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.
NIP. 130 350 765

JUDUL TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PERANGKAT KELURAHAN DALAM PENCAPAIAN
TARGET PELUNASAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN
(Suatu kajian pada perangkat kelurahan di wilayah
Kecamatan Patrang Kabupaten Jember)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : SUPRAPTO
NIM : 990820101229
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

29 SEPTEMBER 2001

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua,


Dr. R. ANDI SULARSO, MSM
NIP : 131 624 475

Anggota I

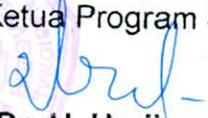

IMAM SUROSO, SE., MSi
NIP : 131 759 838

Anggota II,


Prof. Dr. H. HARIJONO, SU.Ec.
NIP : 130 350 765

Mengetahui/menyetujui

Universitas Jember Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program Studi


Prof. Dr. H. Harijono, SU. Ec.
NIP : 130 350 765



UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur alhamdulillah kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena limpahan rahmat, hidayah serta inayah-Nya, akhirnya penelitian dan penulisan tesis ini dapat diselesaikan.

Berbagai pihak telah memberikan sumbangsuhnya, sehingga penelitian dan penulisan tesis dapat diselesaikan, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Harijono, SU., selaku pembimbing utama, yang telah berkenan meluangkan waktunya ditengah kesibukan tugas-tugas beliau untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian tesis ini.
2. Drs. Budi Nurhardjo, MSi., selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan untuk penyelesaian tesis ini.
3. Seluruh staf pengajar Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember yang telah mewariskan ilmu pengetahuan kepada penulis serta kepada Tim Penguji yang berkenan memberikan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
4. Rektor Universitas Jember dan Ketua Program Studi Manajemen Program Pascasarjana beserta staf atas kesempatan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama mengikuti dan menyelesaikan program studi Magister Manajemen.
5. Bupati Jember Drs. Syamsul Hadi Siswoyo, MSi. Yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Universitas Jember.

6. Camat Patrang beserta Kepala Kelurahan dan Kepala Lingkungan se Wilayah Kecamatan Patrang yang telah memberikan ijin penulis untuk mengadakan penelitian, memberikan bantuan data untuk keperluan penelitian dan penulisan tesis.
7. Keharibaan ibunda Rominah kami haturkan sujud sungkem dan terima kasih yang tulus, Saudara-saudaraku tercinta, Bapak Ibu mertua Moch. Kasdi Tjiptohutomo, Isteri tercinta Dra. Erna Ramadhani serta anak-anakku tersayang, Nidea Roskalindha dan Delina Malindha terima kasih atas dukungan dan do'a restunya

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan semua pihak yang telah diberikan, semoga Tesis ini bermanfaat bagi mereka yang berkepentingan.

Jember, Oktober 2001

Penulis.

RINGKASAN

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan asumsi bahwa dalam rangka pembedayaan sumber daya manusia (aparatur), motivasi dengan model Teori Mc Clelland yang menekankan pada 3 (tiga) aspek kebutuhan, yaitu motivasi berprestasi (*achievement motivation*), motivasi berafiliasi (*affiliation motivation*), dan motivasi berkuasa (*power motivation*) dapat mempengaruhi kinerja perangkat kelurahan dalam pemenuhan target pelunasan Pajak Bumi dan Bangunan tahun 2000 di wilayah kerjanya.

Penelitian dilaksanakan di wilayah kecamatan Patrang kabupaten Jember pada bulan Maret sampai dengan September 2001, dengan sampel responden kepala lingkungan selaku petugas pemungut PBB di wilayah kerjanya. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh petugas pemungut PBB menjadi unit sampel dalam penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan metode questioner dan metode dokumentasi, sedang analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa perangkat kelurahan terhadap kinerjanya dalam pemenuhan target pelunasan PBB.
2. untuk mengetahui motivasi apakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerjanya dalam pemenuhan target pelunasan PBB.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa) mempunyai derajat hubungan yang positif rendah terhadap kinerja perangkat kelurahan, karena nilai koefisien korelasi bergerak positif antara 0,264 hingga 0,300, lebih kecil dari 5% ($< 0,05$). Ketiga motivasi tersebut juga mempunyai pengaruh yang menentukan terhadap kinerja perangkat kelurahan (karena Adjusted R^2) sebesar 0,699). Dari ketiga pengaruh motivasi tersebut, ternyata motivasi berafiliasi perangkat kelurahan sangat dominan pengaruhnya terhadap kinerja perangkat kelurahan dalam pemenuhan target pelunasan PBB tahun 2001. Hal ini ditunjukkan dari koefisien beta variabel X_2 sebesar $0,207 > 0,114 X_1$ dan $0,132 X_3$.

Saran yang diajukan kepada pemerintah wilayah kecamatan Patrang untuk melaksanakan intensifikasi dan ekstensifikasi PBB lebih memperhatikan motivasi affiliasi perangkat kelurahan meski tidak harus mengabaikan motivasi yang lainnya. Kepada para peneliti disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian obyek penelitiannya.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENETAPAN TIM PENGUJI	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
RINGKASAN	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Motivasi	9
2.1.2 Kinerja	19
2.1.3 Motivasi dan Prestasi Kerja	22
2.2 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	23
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1 Kerangka Konseptual	26
3.2 Hipotesis	27
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Obyek Penelitian	28
4.2 Populasi dan Sampel	28
4.3 Identifikasi Variabel	29
4.4 Definisi Operasional Variabel	29
4.4.1 Motivasi (X)	30
4.4.2 Kinerja (Y)	32

4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
4.6 Pengumpulan Data	34
4.7 Alat dan Instrumen Penelitian	35
4.7.1 Uji Validitas	35
4.7.2 Uji Reliabilitas	36
4.8 Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis	37
4.8.1 Metode Analisis Data	37
4.8.2 Uji Hipotesis	39
BAB V HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian	42
5.1.1 Diskripsi Wilayah Kecamatan Patrang	42
5.2 Analisis Hasil Penelitian	49
5.2.1 Uji Validitas	49
5.2.2 Uji Reliabilitas	50
5.2.3 Hasil Perhitungan Regresi	50
5.2.3.1 Analisis Korelasi Parsial	50
5.2.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	51
5.2.4 Hasil Uji Hipotesis	53
5.3 Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	58
6.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL	JUDUL	HAL
4.1	Jumlah Perangkat Kelurahan / Petugas Yang Menangani PBB Tahun 2000 di Wilayah Kecamatan Patrang	28
4.2	Penetapan Bobot Skore Pencapaian Hasil PBB	33
4.3	Kisi-kisi Kuesioner Variabel Bebas	35
5.1	Jumlah Penduduk Tahun 2000 Menurut Jenis Kelamin	43
5.2	Jumlah Penduduk Tahun 2000 Menurut Jenis Mata Pencaharian	43
5.3	Jumlah Penduduk Tahun 2000 Menurut Tingkat Pendidikan	44
5.4	Jumlah Petugas PBB Tahun 2000 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
5.5	Jumlah Pokok Ketetapan (Baku) PBB Tahun 2000	47
5.6	Jumlah Pemasalahan PBB Tahun 2000	48
5.7	Realisasi Penerimaan PBB Tahun 2000	48
5.8	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	50
5.9	Matrik Korelasi Parsial	50

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	JUDUL	HAL
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	26





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dampak krisis moneter di Indonesia yang terjadi sejak pertengahan 1997, kemudian merembet pada krisis bidang yang lainnya (*multidimensional*) telah memberikan pengaruh negatif terhadap sendi-sendi kehidupan bangsa. Kondisi perekonomian negara yang pada dekade sebelumnya mengalami loncatan jauh kedepan yang ditandai dengan laju pertumbuhan ekonomi yang bergerak cepat, tetapi pada saat terjadi dimana krisis yang berkepanjangan, pertumbuhan ekonomi mengalami kemerosotan yang cukup tajam, bahkan cenderung menurun.

Sadar akan kondisi bangsa saat ini, dan mengacu pada tujuan pembangunan nasional sebagaimana tersirat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yakni terwujudnya masyarakat adil dan makmur, maka usaha meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan masyarakat Indonesia melalui peningkatan dalam berbagai aspek kehidupan harus dilaksanakan secara berencana dan berkesinambungan.

Usaha-usaha untuk mengatasi krisis ekonomi yang terjadi selama ini telah dilakukan oleh pemerintah antara lain melalui berbagai kebijakan ekonomi, namun demikian hasil yang dicapai belumlah menggembirakan. Beberapa penghambat yang dapat menimbulkan kegagalan tersebut diantaranya adalah (1) kebijakan ekonomi selama ini dilakukan atas dasar kekuasaan terpusat dengan campur tangan pemerintah yang terlalu besar, sehingga kedaulatan ekonomi tidak berada ditangan rakyat dan mekanisme pasar tidak berfungsi secara efektif, (2) Kesenjangan ekonomi yang meliputi kesenjangan antara pusat dan daerah, antara daerah dan daerah dan antara golongan berpendapatan tinggi dan golongan berpenghasilan rendah telah meluas

keseluruh aspek kehidupan, sehingga struktur ekonomi masyarakat menjadi tidak kuat.

Memperhatikan kondisi bangsa dan usaha-usaha yang telah dilaksanakan serta hasil-hasil yang telah dicapai, menunjukkan bahwa permasalahan bangsa adalah suatu hal kompleks. Kompleksitas yang dihadapi, di samping karena cakupannya yang luas, yakni meliputi segenap aspek kehidupan masyarakat Indonesia secara keseluruhan, juga karena belum adanya kesesuaian model pembangunan. Konsep pembangunan yang terus dikembangkan selama ini adalah mengedepankan peran masyarakat. Artinya, masyarakat dalam melaksanakan pembangunan tidak saja dijadikan sebagai objek atau sasaran untuk siapa hasil pembangunan diperuntukkan, tetapi harus pula ditempatkan sebagai subjek pembangunan. Di samping itu di dalam pelaksanaannya haruslah dilandasi adanya kebersamaan dari segenap komponen bangsa. Tjokroamidjojo (1976:222) berpendapat bahwa, pembangunan yang meliputi segala bidang kehidupan, baik politik, ekonomi, sosial dan budaya akan berhasil dengan baik, apabila merupakan kegiatan yang melibatkan partisipasi seluruh masyarakat dalam suatu negara. Selanjutnya, Siagian (1982:26) mengatakan, bahwa tugas pembangunan jelas merupakan tanggung jawab suatu bangsa. Tugas tersebut tidak mungkin dapat diserahkan kepada pemerintah saja. Dengan perkataan lain, tugas pembangunan memerlukan kerjasama nasional yakni, kerjasama antara berbagai golongan yang saling bahu membahu, bantu membantu dalam pembangunan.

Pendapat-pendapat tersebut diatas memberikan kejelasan bahwa keberhasilan dalam pelaksanaan pembangunan haruslah didukung oleh suatu sistem yang dapat mendorong untuk pemberdayaan masyarakat, penumbuhan iklim yang dapat merangsang prakarsa, kreatifitas, serta menumbuh kembangkan peranserta masyarakat. Konsep dasar inilah, antara lain yang melatar belakangi berkembangannya tuntutan masyarakat untuk

diadakan perubahan peraturan perundang-undangan tentang penyelenggaraan pemerintahan sebagai bagian dari reformasi total.

Peraturan perundang-undangan tentang penyelenggaraan pemerintahan yang diatur berdasarkan Undang-Undang nomor 5 tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah, telah dirubah menjadi undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Terjadinya perubahan karena Undang-Undang nomor 5 tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah dinilai sebagai sesuatu yang usang dan tidak aspiratif lagi, karena karakteristiknya bercirikan penggunaan kekuasaan yang satu, terpusat dan beragam dalam tiga wujud. Yaitu (1) Sentralisasi kekuasaan pada pemerintah pusat, Eksekutif dan Presiden merupakan prakondisi bagi stabilitas politik; (2) Pembentukan budaya nasional oleh negara sebagai penggali budaya lokal (penyeragaman budaya); (3) Sentralisasi redistribusi kekayaan nasional akan menjamin pemerataan dan keadilan sosial. (Ramelan dalam Ashari, 2000 :1) Implementasi Undang-Undang tahun 1974, tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah selama ini dirasakan telah membawa pengaruh negatif terhadap pelaksanaan pembangunan dan hasil-hasilnya. Pelaksanaan pembangunan dan hasil-hasil yang telah dicapai dirasakan tidak memberikan rasa keadilan, ketidakmerataan, sehingga pada akhirnya berdampak pada derasnya tuntutan daerah-daerah untuk ingin memisahkan diri dari negara kesatuan republik Indonesia. Karenanya, perubahan peraturan perundang-undangan tentang penyelenggaraan pemerintahan tersebut di harapkan mampu memberikan jawaban terhadap rasa ketidakadilan, kurang merataan dan pembelengguan prakarsa, kreatifitas serta merubah peran serta masyarakat yang selama ini dirasakan semu.

Merubah suatu keadaan masyarakat menjadi lebih baik dari sebelumnya, bukanlah suatu hal yang mudah. Untuk mewujudkannya diperlukan ketersediaan sumber daya dan sumber daya yang memadai. Sumber daya utama yang sangat diperlukan adalah ketersediaan sumber

daya manusia yang berkualitas, baik dalam bidang pengetahuan maupun ketrampilan, serta sikap mental. Di samping ketersediaan sumber dana sebagai penunjang pembangunan memiliki arti yang strategis, karena betapapun telah tersedia sumber-sumber yang lain, termasuk tersedianya sumberdaya manusia yang berkualitas baik, kesemuanya akan kurang berarti, apabila tidak didukung oleh dana yang memadai untuk keperluan pembiayaan pembangunan.

Untuk membiayai kegiatan pembangunan, pada dasarnya di butuhkan dana yang tidak sedikit jumlahnya. Dalam hubungan ini, penggalan sumber-sumber pembiayaan pembangunan harus dilaksanakan secara optimal. Salah satu sumber penerimaan negara yang penting dan berpotensi adalah pajak. Soeparmoko (1982:66) berpendapat bahwa pajak adalah merupakan sumber penerimaan negara yang penting bagi negara. Menyadari betapa pentingnya peranan pajak guna membiayai penyelenggaraan pemerintahan dan menjaga kelangsungan pembangunan, maka penggalan sumber-sumber penerimaan negara dari sektor pajak harus dilakukan secara intensif dan melibatkan semua pihak, baik pelaksana pajak maupun wajib pajak, sebab keberhasilan dalam menangani pajak bukanlah semata-mata ditentukan oleh pelaksana pajak, dalam hal ini direktorat jendral pajak, tapi juga kesadaran wajib pajak dari seluruh masyarakat.

Dalam Undang-Undang no 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah pajak bumi dan bangunan (PBB) merupakan salah satu jenis pajak dan merupakan salah satu sumber penerimaan daerah. Pajak Bumi dan Bangunan, sesungguhnya adalah pajak pemerintahan pusat. Namun demikian, pemerintah daerah memiliki kepentingan yang besar dalam hal pajak ini. Artinya, walaupun PBB adalah pajak pemerintah pusat, namun pendapatan negara dari pajak ini, tidak sepenuhnya digunakan oleh pemerintah pusat, tetapi sebagian dikembalikan kepada pemerintah daerah. Oleh karenanya baik pemerintah pusat pemerintah provinsi dan pemerintah

daerah kesemuanya berkepentingan terhadap intensifikasi dan ekstensifikasi PBB.

Adanya keterbatasan dalam jangkauan penagihan PBB, maka sesuai dengan pasal 14 undang-undang no. 12 tahun 1985 juncto undang-undang no. 12 tahun 1994, secara operasional kewenangan penagihan pajak tersebut dilimpahkan kepada Gubernur. Kewenangan ini selanjutnya dilimpahkan kepada Bupati dan Walikota, dan seterusnya sampai pada tingkat paling bawah, yaitu Kepala Desa/Kelurahan yang dikoordinasikan dan diawasi oleh Camat yang bersangkutan.

Walaupun kewenangan penagihan telah di limpahkan penanganannya pada tingkat pemerintahan paling bawah, nampaknya penanganan PBB bukanlah sesuatu hal yang mudah. Menangani sumber pendapatan PBB berarti menangani hal-hal yang terkait dengan masalah manusia, baik manusia dalam perannya sebagai objek pajak maupun pelaksana pajak, yang masing-masing memiliki keragaman kepentingan terhadapnya. Karena faktor keragaman kepentingan itulah, maka permasalahan dalam menangani PBB menjadi semakin pelik,

Hasil kajian Lembaga Pengabdian Masyarakat Universitas Gajahmada menjelaskan bahwa perbedaan kepentingan dalam penanganan PBB oleh kaum birokrat dan masyarakat secara umum dibagi dalam tiga kelompok, Pertama, kelompok aparat pemerintah yang berkepentingan terhadap kesuksesan intensifikasi dan ekstensifikasi PBB. Kepentingan kelompok ini didasarkan pada pandangan/pemahaman tentang pentingnya peningkatan anggaran pendapatan Daerah, untuk kepentingan aktivitas pembangunan dan pelayanan masyarakat. Kedua, kelompok aparat yang berusaha memperoleh keuntungan pribadi dari PBB, melalui aktifitas yang merugikan negara. Ketiga, aparat yang tidak peduli dengan upaya intensifikasi dan ekstensifikasi PBB. Ketidak pedulian ini bisa terjadi karena secara formal yang bersangkutan terlibat tetapi tak menanggapi secara serius.

Pihak yang secara potensial kurang mendukung peningkatan PBB akan semakin kuat apabila dilihat pada tingkat masyarakat. Secara umum dikatakan bahwa, individu pemilik tanah & bangunan cenderung menghindar dari pengenaan PBB, kecuali bagi mereka yang sadar akan arti pentingnya PBB bagi kelangsungan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat. (Dirjen Pajak, 1988:19).

Berdasarkan uraian diatas, dapat dinyatakan bahwa permasalahan Pajak Bumi dan Bangunan adalah permasalahan yang kompleks, karena menyangkut masalah manusia dengan segala karakteristiknya. Untuk dapat mencapai keberhasilan dalam menangani PBB harus dapat memahami lebih dulu sifat dasar individu yang menangani PBB. Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia adalah dengan menganalisa kembali prinsip-prinsip dasar manusia itu sendiri. Prinsip dasar tersebut antara lain : (Thoah, 1983:38-39)

- (1). manusia pada dasarnya berperilaku, karena didorong oleh serangkaian kebutuhan-kebutuhan dan kebutuhan seseorang berbeda dengan yang lainnya. Kebutuhan yang dimaksudkan disini adalah beberapa pernyataan didalam diri seseorang (*internal state*) yang menyebabkan seseorang itu berbuat untuk mencapainya sebagai suatu objek atau hasil.
- (2). kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dipenuhi lewat perilakunya masing masing. Artinya seseorang akan memiliki berperilaku sedemikian, karena yakin dapat mengarahkan untuk mendapatkan sesuatu hasil tertentu.

Dengan memahami sifat-sifat dasar manusia tersebut diatas, maka penanganan PBB yang dilakukan oleh perangkat kelurahan sebagai perangkat pemerintah lapis terbawah berhadapan langsung dengan masyarakat, kinerjanya sangat dipengaruhi oleh kepentingannya masing-masing. Pelaksanaan intensifikasi dan ekstensifikasi PBB akan mencapai keberhasilan, atau bahkan sebaliknya, dapat diukur dari tingkat pemenuhan terhadap target pelunasannya. Hal itu sangat ditentukan oleh motivasi

perangkat kelurahan sebagai pelaksana pajak. Adapun motivasi yang dimaksud dapat berupa motivasi untuk berprestasi, sekedar berhubungan dengan orang lain, motivasi untuk berkuasa dan motivasi-motivasi yang lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kinerja perangkat kelurahan di wilayah Kecamatan Patrang Kabupaten Jember dalam melaksanakan intensifikasi PBB diwilayahnya.

1.2 Perumusan masalah

Bertolak pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Adakah pengaruh motivasi berprestasi perangkat Kelurahan terhadap kinerja pencapaian target pelunasan PBB ?
- b. Adakah pengaruh motivasi beralifikasi perangkat kelurahan terhadap kinerja dalam pencapaian target pelunasan PBB ?
- c. Adakah pengaruh motivasi berkuasa perangkat kelurahan terhadap kinerja dalam pencapaian target pelunasan PBB ?
- d. Motivasi apakah yang paling berpengaruh perangkat kelurahan terhadap kinerja dalam pencapaian target pelunasan PBB ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi perangkat kelurahan terhadap kinerja dalam pencapaian target pelunasan PBB.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi beralifisi perangkat kelurahan terhadap kinerja dalam pencapaian target pelunasan PBB.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berkuasa perangkat kelurahan terhadap kinerja dalam pencapaian target pelunasan PBB.

- d. Untuk mengetahui motivasi perangkat kelurahan apakah mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dalam pencapaian target pelunasan PBB.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi bagi perangkat Daerah di tingkat kecamatan dalam menjabarkan kebijaksanaan pemerintah kabupaten dalam mengkoordinasi dan mengawasi, pelaksanaan intensifikasi dan ekstensifikasi PBB di wilayah kerjanya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi (bahan kajian) selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan masalah motivasi dan permasalahan PBB.





BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

A. *Pengertian Motivasi*

Organisasi apapun bentuknya, keberhasilan dalam pengelolaannya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia yang ada didalamnya. Menyadari akan peranan manusia dalam organisasi yang memiliki posisi kunci, kiranya menjadi hal yang wajar, apabila pemahaman tentang manusia dengan segala aspeknya, senantiasa menarik perhatian para ilmuwan dalam berbagai disiplin ilmu untuk melakukan pengkajian. Salah satu aspek penting dari manusia dalam suatu organisasi yang sampai sekarang belum sepenuhnya dipahami, sehingga memungkinkan pengkajian terus menerus dilakukan adalah pemahaman tentang manusia dengan segala perilakunya sebagai wujud pengejawatahan dari motivasi. Sarwoto (1977:134) berpendapat bahwa urgensi yang menonjol dari faktor manusia dalam manajemen menyebabkan motivasi sebagai fungsi dan kegiatan yang menggerakkan manusia ini, merupakan fungsi dari kegiatan yang sangat penting dalam proses manajemen. Bahkan diantara manager yang praktis berpendapat bahwa motivasi adalah kegiatan terpenting dalam proses manajemen”

Mengingat aspek pentingnya motivasi dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi, maka fungsi motivasi dalam manajemen harus mendapatkan perhatian yang serius. Dalam hubungan ini, kemampuan managerial seorang pimpinan dituntut untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja bawahannya, yang antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) sehingga bawahannya dapat melaksanakan tugas sesuai ketentuan dan aturan yang ditetapkan. Sujak (1990:250) mengemukakan,

kemampuan untuk memotivasi bawahan adalah merupakan ketrampilan managerial yang perlu dikuasai oleh setiap manager organisasi. Dengan memahami peranan motivasi, manager akan dapat mengembangkan prestasi kerja bawahannya, dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Abdurrachim (1990:38), menjelaskan motivasi berasal dari kata "*motive*", yaitu segala sesuatu yang membuat seseorang bertingkah laku tertentu, atau paling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu. Dari asal kata tersebut, terdapat beberapa pengertian motivasi yaitu :

- (a) motivasi sebagai upaya mengarahkan pekerja, sedemikian rupa sehingga mereka dengan penuh semangat, sudi mengerjakan tugas demi meningkatkan mutu dan produktivitas perusahaan atau lembaga. Lateiner (1991:56).
- (b) motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang untuk bekerja sama dan mereka mau bekerja efektif dan integritas dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2000:140).
- (c) motivasi sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku dalam mencapai beberapa tujuan. Thoha (1993:247).
- (d) Motivasi berarti pemberian motif, penumbuhkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Martoyo (1990:164).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat dinyatakan, bahwa motivasi adalah sesuatu keinginan, suatu dorongan yang ada pada diri seseorang, yang memungkinkan orang tersebut tergerak untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini motivasi, dilihat dari segi dinamis, merupakan suatu usaha yang positif untuk mengerahkan, menggerakkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya, sedangkan dilihat dari segi statis, merupakan kebutuhan,

sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dari mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja kearah yang diinginkan.

B. Proses Motivasi

Mencermati dinamisme kehidupan manusia, menunjukkan gejala yang umum, bahwa tidak satupun manusia dalam hidupnya yang tidak melakukan suatu tindakan baik dilakukan secara sadar maupun tidak sadar. Tindakan yang dilakukan manusia pada dasarnya belum tentu dilandasi oleh motif atau dorongan yang ada pada dirinya. Perbuatan yang dilakukan dengan sadar, memang ada motifnya dan itulah "tindakan", akan tetapi perbuatan yang dilakukan dengan tidak sadar berarti tidak ada motifnya dan itulah yang disebut dengan perbuatan tanpa sadar. Manulang dalam Martoyo (1999:166) Meskipun tindakan yang dilakukan seseorang didasari motif tertentu, dalam kenyataannya tidak semua tindakan yang dilakukan oleh seseorang, dapat diketahui secara persis oleh orang lain. Dalam konteks organisasi, adalah merupakan kewajiban bagi seorang manager untuk dapat memahami perilaku bawahannya, guna menciptakan suatu keadaan yang dapat menjamin adanya suatu tujuan yang tepat bagi pemenuhan kepuasan kebutuhan. Thoha (1983:200), menjelaskan bahwa perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang itu umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Adapun satuan dasar dari setiap perilaku adalah kegiatan. Dengan demikian, sesuai dengan naluri yang ada pada diri manusia yakni cenderung untuk hidup berorganisasi, karena terdorong keterbatasan kemampuan yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka akan dengan mudah dapat dikendalikan untuk mencapai tujuan bersama apabila telah difahami dan dipenuhi kebutuhannya.

Keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi, hakekatnya memunculkan dua keinginan yang berbeda, yaitu keinginan pribadi seseorang pada satu sisi dan keinginan organisasi pada sisi yang lain. Adanya

perbedaan keinginan itulah, merupakan tugas bagi seorang manager organisasi untuk memadukan. Seorang manager harus dapat menjamin kesinambungan atau paling tidak harus dapat menselaraskan keinginan tersebut, sehingga diharapkan aktivitas yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi tidak jauh menyimpang dari aktivitas organisasi. Kegiatan ini merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh manager yang disebut sebagai fungsi pemeliharaan karyawan. Hasibuan (2000:176) mengemukakan, pemenuhan kebutuhan dan kepuasan harus menjadi dasar program pemeliharaan karyawan. Azas ini penting, supaya tujuan pemeliharaan keamanan, kesehatan, sikap karyawan menjadi baik sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Mengenai pemenuhan suatu kebutuhan yang merupakan dasar dalam melakukan motivasi berbeda orang yang satu dengan yang lainnya. F. Herzberg dalam Indrawijaya (1983:80) menjelaskan bahwa dalam mempersoalkan motivasi pegawai, ada dua faktor yang harus diperhatikan yaitu faktor kesehatan (*Hygiene factor*) dan faktor pekerjaan itu sendiri (motivator faktor). Artinya, orang pada dasarnya menginginkan dua macam kebutuhan, **Pertama**, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*Maintenance factors*). Kebutuhan ini hakekatnya berhubungan dengan ketentraman dan kesehatan badanniyah. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus dan sifat kebutuhan ini akan kembali pada titik nol manakala sudah terpenuhi. **Kedua**, faktor kebutuhan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat. Seperangkat faktor ini dinamakan *satisfiers* atau motivators yang meliputi : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan potensi individu. Diuraikan *American Encyclopedia* dalam Hasibuan (2000:142) bahwa *motivation* adalah

kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia. Terkait dengan faktor pendorong perilaku manusia, ada lima macam motif yang ada pada diri manusia yaitu (a) motif kekuasaan, (b) motif untuk bergabung, (c) motif keamanan, (d) motif berprestasi, (e) motif status (Thoha, 1983:41-43), selanjutnya Indrawijaya (1985:41) mengemukakan bahwa ditinjau dari segi perilaku manusia dalam organisasi, ada paling sedikit sembilan jenis kebutuhan yang sifatnya non material yang oleh para anggota organisasi dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilakunya dan menjadi faktor motivasional yang perlu dipuaskan, yaitu (a) kondisi yang baik, (b) perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen serta berlaku untuk semua tingkatan serta golongan jabatan, (c) cara mendisiplinkan yang manusiawi, (d) pembinaan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, (e) kesetiaan pimpinan kepada bawahan, (f) promosi dan perkembangan bersama organisasi, (g) pengertian yang simpatik terhadap masalah pribadi bawahan, (h) keamanan pekerjaan, (i) tugas pekerjaan yang bersifat manajemen.

Kemudian, dikemukakan Mc Clelland dalam Indrawijaya (1983:82) bahwa dalam diri manusia terdapat tiga macam motif, sebagai berikut :

(1). Motivasi untuk berprestasi

Motivasi berprestasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengejar dan mencapai tujuan yang lebih baik. Motivasi berprestasi, tercermin pada orientasinya kepada tujuan dan pengabdianya demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi memiliki ciri-ciri antara lain (a) senang berkompetisi dengan orang lain, (b) senang berkompetisi dengan dirinya sendiri, (c) senang memberi dan mengembangkan kegiatan baru atau kreatif dan

inovatif, (d) senang bersibuk diri mengusahakan karier yang baik untuk keperluan yang akan datang (Indrawiyaya, 1986:82-85).

F. Luthans dalam Thoha (1983:230), menjelaskan ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, antara lain :

- (a) suka mengambil resiko moderat (*Moderat risks*); suka mengambil resiko moderat, dimaksudkan adalah seseorang yang ingin berprestasi, segala kegiatannya dilakukan secara rasional dengan memperhitungkan tingkat resiko yang seminimal mungkin.
- (b) memerlukan respon balik yang segera ; seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi pada umumnya menyenangi akan semua informasi, yang merupakan umpan baik yang bisa memperbaiki prestasinya
- (c) memperhitungkan keberhasilan ; artinya seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya mem-perhitungkan prestasinya saja dan tidak mempedulikan penghargaan/ penghargaan materi. Ia lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi atau penghargaan lain atas prestasinya tersebut. Kalau dalam berprestasi kemudian mendapatkan penghargaan, semata-mata bukanlah ia yang mengharapkan tetapi karena orang lain yang menghargainya.
- (d) menyatu dengan tugas ; sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai benar-benar berhasil dengan gemilang.

Kebutuhan akan berprestasi merupakan daya pendorong yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Hasibuan (2000:161). Orang yang

mempunyai kebutuhan untuk dapat mencapai ke-berhasilan dalam pekerjaannya atau berhasil mencapai tujuan memiliki ciri-ciri (a) mereka menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi, juga tidak terlalu rendah), namun tujuan tersebut cukup merupakan "Challenge" atau tantangan untuk dicapai dengan baik dan tepat, (b) mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin akan dapat dicapai dengan baik dan tepat, (c) mereka senang dengan pekerjaan tersebut, dan merasa sangat "concern" atau berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri, (d) mereka lebih suka bekerja didalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya. (Martoyo, 1999:168)

(2). Motivasi Untuk Berafiliasi

Motivasi untuk berafiliasi menjadi daya pendorong yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang.

Motivasi berafiliasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengadakan hubungan yang erat dengan orang lain secara saling menyenangkan. Seseorang yang memiliki motivasi berafiliasi, karena yang bersangkutan menginginkan hal-hal sebagai berikut (a) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*Sence of belonging*), (b) kebutuhan akan perasaan dihormati (*sence of infortance*), (c) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sence of achievement*), (d) kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sence of participation*). (Hasibuan, 2000:161)

Adapun ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berafiliasi adalah (a) senang mengembangkan dan memelihara hubungan yang erat dan intim, (b) emosional dan mudah resah serta sedih bila berpisah, (c) senang kegiatan yang bersifat karya, (d) senang bekerja dengan orang lain. Indrawijaya (1986:85)

(3). Motivasi Untuk Berkuasa

Motivasi berkuasa adalah motif yang mendorong seseorang untuk menguasai atau mendominasi orang lain. Motivasi akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan serta menggerakkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Seseorang yang mempunyai motivasi berkuasa mempunyai ciri-ciri, antara lain (a) senang mempengaruhi orang lain, (b) senang kegiatan yang keras dan memerlukan banyak tenaga dan pikiran, (c) senang mengendalikan orang lain, (d) senang membantu orang, kadang tanpa diminta sekalipun. Indrawijaya (1986:85).

C. Teori Motivasi

Sehubungan dengan arti pentingnya motivasi bagi organisasi, telah banyak pengkajian dan teori motivasi yang mengemuka. Dari beberapa teori motivasi, Indrawijaya (1983:74) mengklasifikasikan dalam dua kelompok motivasi; Kelompok pertama ialah yang tergolong teori motivasi instrumental (*instrumental theories of motivation*) dan kelompok kedua, ialah yang tergolong dalam teori motivasi kebutuhan (*content theories of motivation*).

1) Teori Motivasi instrumental (*Instrumental Theories of Motivation*)

Teori motivasi instrumental adalah teori yang berpendapat bahwa harapan akan imbalan atau hukuman merupakan pendorong seseorang. Yang termasuk teori instrumental, diantaranya :

(1). Teori Tukar Menukar (*exchange theory*)

Menurut teori ini didalam setiap organisasi selalu terjadi proses tukar menukar atau jual beli antara organisasi (pimpinan organisasi) dengan orang yang bekerja di dalamnya. Dalam proses tukar menukar ini, setiap orang memberikan atau menyumbangkan pengetahuannya kepada organisasi yang ia masuki. Sebaliknya organisasi memberikan imbalan atau menukarnya dengan gaji/upah dan bentuk imbalan yang lain. Antara besarnya sumbangan (pengetahuan dan ketrampilan) seseorang dengan penghasilan (imbalan)

yang diterima terdapat hubungan langsung. Artinya sumbangan akan diberikan oleh seseorang apabila ia merasakan bahwa penghasilannya itu mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai sumbangannya dan sebaliknya organisasi akan memberikan imbalan dalam nilai tertentu, karena organisasi berpendapat bahwa imbalan tersebut mempunyai nilai yang lebih rendah dari nilai sumbangan yang ditentukan oleh seseorang. Atau dengan kata lain, dalam setiap organisasi terdapat suatu keseimbangan atau suatu keadaan dimana organisasi maupun anggotanya sama-sama merasa untung.

Teori ini dikembangkan dari konsep Barnard dan Simon yang disebut model keseimbangan organisasi.

(2) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Secara sederhana, teori ini menjelaskan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi bergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi kalau ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Seseorang yang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya tidak akan dihargai lebih tinggi, tidak akan berusaha meningkatkan prestasinya.

2) Teori Kebutuhan

Teori kebutuhan ini menitik beratkan pembahasan pada pengenalan dorongan dari dalam atau kebutuhan seseorang sebagai dasar melakukan motivasi. Yang termasuk dalam teori kebutuhan ini antara lain :

(1) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal yang dikemukakan F. W. Taylor. Teori ini, menjelaskan bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologis berbentuk uang/ barang dari hasil pekerjaannya.

(2) Teori Hirarki Kebutuhan

Teori hirarki kebutuhan dari Maslow disebut juga teori kebutuhan

jamak. Menurut teori ini dijelaskan bahwa seseorang berperilaku/ bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan dan kebutuhan tersebut berjenjang, artinya jika kebutuhan pertama telah terpenuhi, akan muncul kebutuhan kedua sebagai kebutuhan utama. Jika kebutuhan kedua terpenuhi akan muncul kebutuhan yang lain sampai dengan kebutuhan yang ke lima. Jenjang kelima kebutuhan tersebut, terdiri dari (a) Kebutuhan fisik dan biologis (*physiological needs*), (b) Kebutuhan kesehatan dan keamanan (*safety and security needs*), (c) Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*), (d) Kebutuhan akan penghargaan dan prestasi (*esteem needs*), (e) Kebutuhan aktualisasi diri (*needs for self actualition*).

(3) Teori Motivasi Dua Faktor

Teori motivasi dua faktor dari F. Herzberg. Teori ini menjelaskan bahwa orang menginginkan dua macam kebutuhan yaitu kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan (*maintanance factors*) dan kebutuhan psikologis (*phycological factors*).

(4) Teori Motivasi Untuk Prestasi

Menurut teori ini dijelaskan bahwa dalam diri orang terdapat tiga macam motif yaitu motif berprestasi, motif berafiliasi dan motif berkuasa. Teori ini dikemukakan oleh Mc Clelland.

(5) Teori X dan Teori Y

Teori X dan teori Y ini dirumuskan oleh Douglas Mc Gregor. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Dalam pandangan teori X, karyawan dalam suatu perusahaan dikonotasikan sebagai sesuatu yang negatif, misalnya : karyawan malas dan tidak suka bekerja, tidak berambisi untuk berprestasi, selalu menghindar dari tanggung jawab, suka dibimbing, diperintah, diawasi,

mementingkan diri sendiri, tidak peduli pada tujuan dan lain-lain. Menurut teori X untuk memotivasi karyawan diperlukan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya sungguh-sungguh bekerja. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif, yaitu dengan menerapkan hukuman yang tegas. Kesesuaian tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter, sedang gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi kerja.

Sedang teori Y berpandangan bahwa, karyawan dalam suatu organisasi di konotasikan sebagai suatu yang baik/ positif. Karenanya, menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Jadi, organisasi dikatakan efektif apabila kegiatan pengawasan dan pengarahan digantikan, integrasi dan kerjasama serta partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan

2.1.2 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Dalam banyak tulisan, tidak ada yang mempertentangkan penggunaan istilah kinerja dan prestasi kerja, bahkan ada kalanya penggunaan istilah tersebut, dilaksanakan secara bergantian tanpa harus membedakan antara keduanya. Berpijak pada pemahaman tersebut, maka dalam tulisan ini konsep tentang kinerja dan prestasi kerja tidak dibedakan dan karenanya keduanya dipakai secara bergantian dengan menunjuk pada pengertian yang sama, yakni capaian atau hasil.

Beberapa terminologi tentang prestasi kerja atau kinerja, antara lain dikemukakan oleh Hasibuan (2000 : 93) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan

serta waktu. Prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Swasto (1997:32); Hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan disebut prestasi kerja. As'ad, (1991:47), selanjutnya dikemukakan oleh Dharma (1985:55), prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang. Benandin dan Rusel (1993:231), mendefinisikan bahwa, kinerja karyawan adalah merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang dibebarkannya pada kurun waktu tertentu.

B. Penilaian Kinerja

Guna mengembangkan suatu organisasi yang efisien dan efektif, penilaian prestasi kerja merupakan salah satu kegiatan penting yang harus dilaksanakan. Penilaian prestasi kerja yang diartikan sebagai proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Martoyo, 1999:92) apabila dilaksanakan dengan baik dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan, sehingga pada akhirnya dapat bermanfaat bagi pengembangan suatu organisasi. Evaluasi kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan kegagalan pencapaian kinerja. Adapun fungsi evaluasi kinerja adalah (a) untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan kinerja suatu organisasi, (b) memberikan masukan untuk menanggulangi permasalahan yang ada, (Akip, 2000 :1)

Dikemukakan oleh Hasibuan (2000 : 86), bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan berikutnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja sesungguhnya merupakan prosedur formal yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk mengevaluasi karyawannya lebih lanjut.

Walaupun dapat dipahami mengenai arti pentingnya penilaian bagi prestasi pengembangan suatu organisasi, akan tetapi indikator penilaian kinerja dan pengukuran kinerja masih belum ada pembakuan, Dharma (1985 : 55) menjelaskan bahwa, untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat, kita harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja karyawan. Apabila diterjemahkan dalam standar kerja, pengukuran seperti itu berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi kerja mereka.

Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target dan sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Selanjutnya dijelaskan oleh Martoyo (1999 : 92), Penilaian prestasi kerja karyawan, pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap tarap potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi / perusahaan. Dalam penilaian prestasi karyawan yang menjadi objek penilaian antara lain adalah kecakapan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, kesegaran jasmani, maupun rohaninya selama bekerja dan sebagainya. Hasibuan (2000:86-92), menjelaskan penilaian perilaku meliputi penilaian, kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan tolak ukur yang akan dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah standar.

Sebuah standar dapat dipakai sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, sebuah model untuk diperbandingkan, suatu alat untuk memperbandingkan antara satu hal dengan yang lainnya.

Standar dibedakan menjadi dua :

- 1). *Tangible standart* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya yang meliputi standart dalam bentuk fisik yang terdiri atas standar kualitas, kuantitas dan standar waktu, dan standar dalam bentuk uang, antara lain standar biaya, standar penghasilan dan standar investasi.
- 2). *Intangible standart* yaitu sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukurnya, misalnya standar perilaku, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Prestasi kerja diukur dari mutu (kehalusan, ketelitian, kebersihan), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (ketrampilan dalam menggunakan berbagai jenis alat) dan pengetahuan tentang pekerjaan (Syarif, 1987:74).

Dari beberapa pendapat di atas, menunjukkan keragaman indikator penilaian kinerja dan pengukuran suatu kinerja.

Adapun dari beberapa pendapat tentang pengukuran kinerja tersebut paling tidak memuat tiga hal yaitu menyangkut masalah kualitas (mutu), kualitas (jumlah) dan kecepatan waktu.

2.1.3 Motivasi dan Prestasi Kerja

Betapa pentingnya hubungan antara motivasi dan prestasi kerja, telah menarik perhatian pakar manajemen untuk mengadakan pengkajian. Hasibuan (2000:93) mengemukakan bahwa, prestasi kerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penemuan atas penjelasan pendelegasian tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Thoha (1983:201), mengemukakan, perilaku seseorang itu sebenarnya dapat dikaji sebagai saling interaksinya atau ketergantungannya beberapa unsur yang merupakan suatu lingkaran. Unsur-unsur itu secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan. Motivasi atau kebutuhan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh orang tersebut.

Mc Clelland dalam Thoha (1983:203) menjelaskan bahwa, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Selanjutnya Martoyo (1999:141) mengemukakan bahwa, banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan ataupun produktivitas kerja karyawan, antara lain (a) Motivasi, (b) Kepuasan kerja, (c) Tingkat stress, (d) Kondisi fisik pekerjaan, (e) Sistem kompensasi, (f) Aspek-aspek ekonomis, (g) Aspek-aspek teknis, (h) Perilaku-perilaku lainnya.

Berdasarkan pendapat diatas menunjukkan pemahaman yang kurang lebih sama, bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2.2 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Terkait dengan tema penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparat, sebelumnya telah mengemukakan hasil penelitian yang serupa.

Berikut disajikan hasil penelitian terdahulu dengan harapan bisa diketahui persamaan dan perbedaannya.

2.2.1 Moch. Ichsan (1999)

Moch Ichsan dalam penelitiannya di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tingkat II Lumajang, Jawa Timur mengambil tema Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel yang

dikemukakan adalah motivasi kerja dan iklim organisasi sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat terdiri dari mutu hasil kerja, ketepatan waktu serta volume hasil kerja. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa iklim organisasi akan lebih berpengaruh tinggi terhadap kinerja atau prestasi kerja pegawai apabila motivasi kerja diperhatikan.

2.2.2 Mahmudah (1999)

Mahmudah dalam penelitiannya di kantor Dinas Pendpaatan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Malang, Jawa Timur yang berjudul Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini iklim organisasi sebagai variabel bebas terdiri dari kepemimpinan, motivasi, komunikasi, interaksi pengaruh, pengambilan keputusan, penetapan tujuan dan kontrol. Adapun kinerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu. Kesimpulan dari hasil penelitian, yaitu variabel dari iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa variabel iklim organisasi, variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah pengambilan keputusan.

2.2.3 Agung Dwi Susanto (1996)

Susanto dalam penelitiannya di Rumah Sakit dan Balai Kesehatan se Kabupaten dan Kotamadya Malang Jawa Timur mengambil tema, Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel motivasi terdiri dari : upah, kondisi kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sebagai variabel bebas, sedang variabel terikat adalah prestasi kerja.

Dari hasil analisa, diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi yang terdiri dari upah, kondisi kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap prestasi

kerja. Adapun dugaan sementara bahwa kebutuhan sosial diperkirakan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan tidak terbukti. Dari sekian faktor motivasi, maka kebutuhan akan aktualisasi diri lebih dominan pengaruhnya. Hal ini karena karyawan mempunyai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan selalu ingin berusaha bekerja secara lebih baik, dengan mengembangkan ide, gagasan dan potensi diri yang dimiliki.

2.2.4 Abdul Hadi (2001)

Abdul Hadi dalam penelitiannya terhadap 69 (enam puluh sembilan) karyawan pada Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Timur, dengan mengambil tema Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dalam penelitian terhadap variabel motivasi terdiri dari motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa, sedangkan variabel bebas yaitu produktivitas kerja. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa mempunyai derajat hubungan yang kuat dan searah terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini mendasarkan pada pemikiran konseptual, bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi.

Motivasi diartikan sebagai sesuatu keinginan/kemauan yang ada pada diri seseorang sehingga memungkinkan diri orang tersebut bergerak untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun beberapa variabel motivasi yang diduga berpengaruh terhadap kinerja seseorang adalah :

- 1). Kebutuhan akan berprestasi
- 2). Kebutuhan akan afiliasi
- 3). Kebutuhan akan kekuasaan

Sedangkan yang dimaksudkan dengan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang, kelompok atau organisasi dalam suatu periode tertentu.

Motivasi prestasi, motivasi afiliasi dan motivasi kekuasaan menjadi daya penggerak untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka model konsep yang dikembangkan dan akan dikaji dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka berfikir sebagaimana gambar di bawah ini.

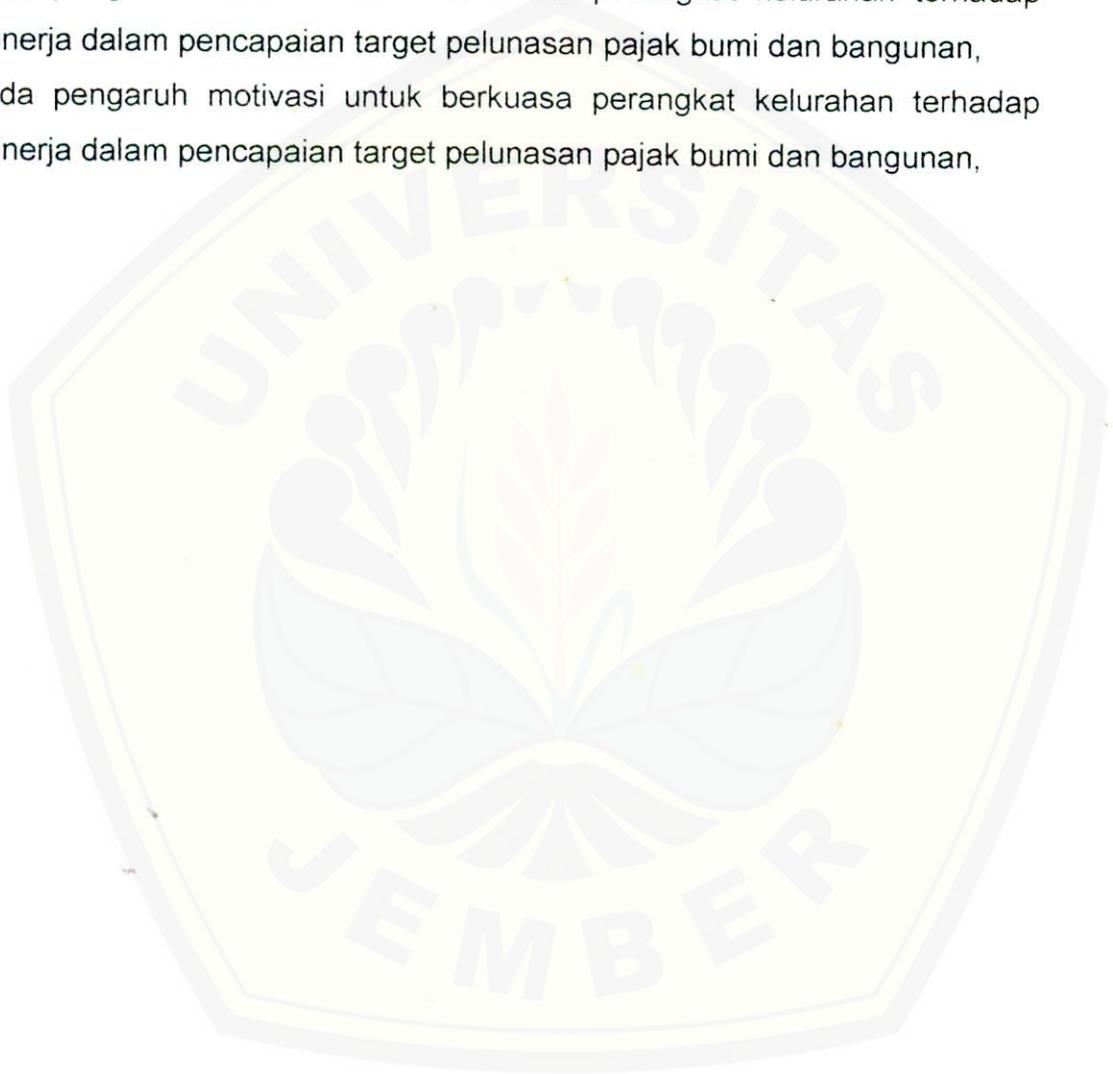


Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 1). Ada pengaruh motivasi berprestasi perangkat kelurahan terhadap kinerja dalam pencapaian target pelunasan pajak bumi dan bangunan,
- 2). Ada pengaruh motivasi untuk berafiliasi perangkat kelurahan terhadap kinerja dalam pencapaian target pelunasan pajak bumi dan bangunan,
- 3). Ada pengaruh motivasi untuk berkuasa perangkat kelurahan terhadap kinerja dalam pencapaian target pelunasan pajak bumi dan bangunan,





BAB V

HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Diskripsi Wilayah Kecamatan Patrang

Wilayah Kecamatan Patrang sebagai bagian dari wilayah Kabupaten Jember memiliki luas 2.383,384 ha dengan batas-batas sebagai berikut :

- Sebelah utara : Wilayah Kecamatan Arjasa
- Sebelah selatan : Wilayah Kecamatan Kaliwates
- Sebelah timur : Wilayah Kecamatan Sumpalsari
- Sebelah barat : Wilayah Kecamatan Sukorambi

Secara administratif Kecamatan Patrang meliputi 8 (delapan) kelurahan, yang terdiri dari 36 (tiga puluh enam) lingkungan.

Sebagai bagian wilayah kerja kota administratif Jember dilihat dari ke-wilayahan, secara umum kondisinya masih belum mencerminkan wilayah perkotaan.

Dari 8 (delapan) kelurahan, sesuai data profil kelurahan, 4 (empat) kelurahan diantaranya dikategorikan sebagai kelurahan tertinggal yang ditandai dengan keadaan sosial ekonomi relatif masih rendah, keterbatasan sarana perekonomian, sarana sosial dan lain-lain. Sedangkan 4 (empat) kelurahan yang lain tergolong dalam kelurahan yang tidak tertinggal, tetapi dimasing-masing wilayah kelurahan tersebut masih terdapat lingkungan-lingkungan yang tertinggal.

Berikut disajikan data umum wilayah Kecamatan Patrang, antara lain :

A. Data Jumlah Penduduk

Jumlah penduduk menunjukkan perbedaan yang timpang di beberapa kelurahan

Disatu sisi ada kelemahan yang penduduknya relatif banyak, pada sisi lain ada wilayah kelurahan yang penduduknya relatif kecil.

Data jumlah penduduk masing-masing kelurahan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1 Jumlah Penduduk Tahun 2000 Menurut Jenis Kelamin

No.	Kelurahan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Gebang	11.285	11.963	23.298
2.	Jember Lor	9.025	10.270	19.295
3.	Patrang	7.341	7.540	14.881
4.	Baratan	3.897	4.068	7.965
5.	Bintoro	4.139	4.940	9.079
6.	Slawu	2.476	2.650	5.126
7.	Jumerto	1.254	1.275	2.529
8.	Banjar Sengon	1.745	1.831	3.576
JUMLAH		41.388	44.211	85.599

Sumber data : Monografi Kecamatan Patrang

B. Jumlah Penduduk Kecamatan Patrang Menurut Mata Pencaharian

Jumlah penduduk tahun 2000 berdasarkan mata pencaharian menunjukkan bahwa karakteristik wilayah Kecamatan patrang kurang mencerminkan ciri masyarakat kota yakni ditandai dengan presentasi yang mencolok pada jumlah petani dan buruh yang relatif besar yaitu PNS = 4,05%, ABRI = 1,2%, Pedagang = 3,8%, Petani = 15,2% dan Buruh 26,1%, lain-lain = 50,7%.

Data jumlah penduduk menurut mata pencaharian sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 5.2 Jumlah Penduduk Tahun 2000 Menurut Jenis Mata Pencaharian

No	Kelurahan	PNS	ABRI	Pedagang	Petani	Buruh Tani	Lain-lain
1.	Gebang	372	46	594	1.074	3.792	6.359
2.	Jember Lor	694	462	456	652	1.675	6.825
3.	Patrang	483	64	297	938	1.339	4.928
4.	Baratan	217	17	193	1.121	1.481	1.255
5.	Bintoro	15	2	88	1.432	1.947	2.187
6.	Slawu	79	7	72	876	933	990
7.	Jumerto	18	1	37	423	399	428
8.	Bjr. Sengon	13	-	49	568	637	726
JUMLAH		1.891	569	1.783	7.084	12.203	23.698

Sumber data : Monografi Kecamatan Patrang

C. Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan

Data jumlah penduduk wilayah Kecamatan Patrang tahun 2000 dilihat dari tingkat pendidikannya menunjukkan prosentase yang timpang yaitu penduduk dengan pendidikan SD dan tidak lulus sekolah prosentase relatif besar, masing-masing yang berpendidikan SD = 24,24%, tidak sekolah/ tidak lulus SD = 38,1%, SLTP = 18,2%, SLTA = 16,2%, Sarjana = 4,3%.

Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.3 Jumlah Penduduk Tahun 2000 Menurut Tingkat Pendidikan

No	Kelurahan	Sarjana	SLTA	SLTP	SD	Tdk. Lulus SD/ Tidak Sekolah
1.	Gebang	474	1.312	2.527	3.762	3.292
2.	Jember Lor	932	2.981	3.278	1.249	2.291
3.	Patrang	397	923	1.377	2.633	2.746
4.	Baratan	146	572	699	876	1.997
5.	Bintoro	9	109	131	978	4.472
6.	Slawu	27	346	252	827	1.505
7.	Jumerto	12	127	94	633	456
8.	Bjr. Sengon	9	214	136	576	1.058
JUMLAH		2006	7.584	8494	11.534	17.817

Sumber data : Monografi Kecamatan Patrang

Menurut Undang-undang Nomer 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan bahwasannya Camat adalah perangkat daerah kabupaten dan daerah kota, menerima pelimpahan sebagian kewenangan Bupati/ Walikota.

Dalam melaksanakan tugas limpahan tersebut, diantaranya keterlibatan Camat dalam kegiatan intensifikasi penerimaan PBB diwilayah kerjanya. Serangkaian kegiatan dibidang intensifikasi penerimaan PBB yang dilakukan Camat antara lain :

1. mencatat data-data PBB yang meliputi :
 - a. jumlah wajib pajak
 - b. jumlah pokok ketetapan tahun berjalan

- c. jumlah tunggakan dari tahun ke tahun
 - d. rencana penerimaan yang ditetapkan
 - e. realisasi penerimaan
2. membuat estimasi realisasi penerimaan PBB yang dirinci dalam tahapan tertentu sampai pada tingkat kelurahan.
 3. membentuk Tim intensifikasi PBB di tingkat kecamatan.
 4. menyusun jadwal/rencana kerja Tim intensifikasi penerimaan PBB dengan kegiatan yang meliputi :
 - a. pembinaan terhadap kelemahan
 - b. pengendalian kegiatan penagihan
 - c. evaluasi kegiatan
 5. melakukan usaha-usaha dalam rangka memantapkan koordinasi di tingkat kecamatan
 6. melakukan tindakan preventif dalam rangka mencegah terjadinya pelanggaran ketentuan di bidang penagihan PBB.
 7. Mengidentifikasi permasalahan yang muncul dan melaporkan dalam rangka pengusulan penyelesaiannya.

Berdasarkan kewenangan dalam kegiatan intensifikasi PBB, berikut disajikan rencana kegiatan intensifikasi dan data mengenai PBB tahun 2000 di Kecamatan Patrang.

- A. Rencana Kegiatan Intensifikasi PBB Tahun 2000
 - (a) Sosialisasi dan penyerahan SPPT, DHKP PBB oleh Dipenda Kabupaten ke Kecamatan di Kotatiff tanggal 20 Maret 2000.
 - (b) Sosialisasi dan penyerahan SPPT, DHKP PBB di Kecamatan ke Kelurahan tanggal 21 Maret 2000.
 - (c) Pemilihan SPPT PBB di tingkat Kelurahan tanggal 22 s/d 30 Maret 2000.
 - (d) Pengajuan keberatan secara kolektif oleh Kelurahan tanggal 1 s/d 6 April 2000.

- (e) Penerimaan SPPT PBB dari Kelurahan ke petugas pemungut/ Kepala Lingkungan tanggal 7 s/d 10 April 2000.
- (f) Penyampaian SPPT pada wajib pajak tanggal 11 s/d 30 April 2000.
- (g) Pengembalian strok SPPT ke Kecamatan tanggal 25 s/d 30 April 2000
- (h) Pemungutan PBB oleh petugas pada wajib pajak tanggal 1 Mei s/d 28 September 2000.
- (i) Laporan perkembangan pemasukan PBB di Kelurahan ke Kecamatan setiap minggu (hari Jum'at).
- (j) Kegiatan motivasi menyesuaikan jadwal Kelurahan.
- (k) Evaluasi mingguan untuk tingkat Kelurahan dan bulanan untuk tingkat Kecamatan.
- (l) Penertiban administrasi di Kelurahan dari petugas pemungut tiap bulan.

Adapun rencana penerimaan tingkat Kecamatan mengacu surat edaran Bupati Jember tanggal 25 Maret 2000 Nomor 973/365/436.31/2000 sebagai berikut :

- 1) sampai dengan bulan Mei minimal 55%
- 2) sampai dengan bulan Juni minimal 70%
- 3) sampai dengan bulan Agustus minimal 80%
- 4) sampai dengan bulan September lunas 100%.

B. Petugas Yang Menangani PBB

Di samping petugas yang ada di Sekretariat Kelurahan, Tim intensifikasi PBB di tingkat Kecamatan, petugas yang berhubungan langsung dengan wajib pajak yaitu Kepala Lingkungan/petugas yang ditunjuk untuk menangani PBB di lingkungan mempunyai peranan yang menentukan dalam pengelolaan PBB.

Jumlah petugas di tingkat lingkungan dilihat dari tingkat pendidikannya umumnya relatif rendah yaitu tingkat SD mencapai 61,11, sedangkan SLTP =

19,44%, SLTA = 19,44%, Sarjana = 0%. Data selengkapnya sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 5.4 Jumlah Petugas PBB Tahun 2000 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kelurahan	Sarjana	SLTA	SLTP	SD	Total
1.	Gebang	-	-	4	3	7
2.	Jember Lor	-	4	-	2	6
3.	Patrang	-	2	1	1	4
4.	Baratan	-	1	1	3	5
5.	Bintoro	-	-	-	5	5
6.	Slawu	-	-	-	3	3
7.	Jumerto	-	-	-	2	2
8.	Bjr. Sengon	-	-	1	3	4
JUMLAH		-	7	7	22	36

Sumber data : Monografi Kecamatan Patrang

C. Data Ketetapan PBB

Data ketetapan PBB di masing-masing di wilayah Kecamatan Patrang menunjukkan tingkat perbedaan yang menyolok antara kelurahan yang satu dengan yang lainnya. Besarnya tingkat penetapan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain jumlah wajib pajak/ obyek pajak, nilai jual obyek pajak.

Data tentang ketetapan PBB tahun 2000 di Kecamatan Patrang dapat diketahui pada tabel berikut ini.

Tabel 5.5 Jumlah Pokok Ketetapan (Baku) PBB Tahun 2000

No	Kelurahan	Wajib Pajak	Nilai Keuangan (Rp)
1.	Gebang	6.953	67.017.142
2.	Jember Lor	5.242	99.623.282
3.	Patrang	4.739	64.227.243
4.	Baratan	3.717	34.640.19
5.	Bintoro	4.002	20.131.933
6.	Slawu	2.090	13.466.552
7.	Jurnerto	1.715	9.536.825
8.	Bjr. Sengon	2.095	11.012.118
JUMLAH		30.643	319.655.114

Sumber data : Monografi Kecamatan Patrang

D. Data Permasalahan PBB

Permasalahan PBB yang terjadi karena kesalahan penetapan, salah kelas tanah, salah nama, salah alamat, subyek tiak ada ditempat, double masalah (SPPT) harus diajukan untuk diadakan penyempurnaan oleh Kantor Pelayanan PBB sehingga segera dapat ditagih.

Adapun data permasalahan yang diajukan dan telah mendapatkan penyelesaian sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 5.6 Jumlah Pemasalahan PBB Tahun 2000

No	Kelurahan	SPPT	Nilai Keuangan (Rp)
1.	Gebang	---	---
2.	Jember Lor	---	---
3.	Patrang	77 WP	2.652.405
4.	Baratan	67 WP	1.603.547
5.	Bintoro	---	---
6.	Slawu	---	---
7.	Jumerto	85 WP	927.392
8.	Bjr. Sengon	15 WP	163.194
JUMLAH		244 WP	5.346.538

Sumber data : Urusan Dipenda Kecamatan Patrang

E. Data Perkembangan Penerimaan PBB

Perkembangan penerimaan PBB tahun 2000 pada masing-masing kelurahan di wilayah Kecamatan Patrang berbeda-beda. Adapun data perkembangan penerimaan PBB tahun 2000 masing-masing kelurahan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.7 Realisasi Penerimaan PBB Tahun 2000

No	Kelurahan	Penerimaan Berdasarkan	
		Wajib Pajak	Pokok Ketetapan (Baku)
1.	Gebang	4.984	Rp. 47.595.635
2.	Jember Lor	4.759	Rp. 88.896.618
3.	Patrang	3.249	Rp. 44.857.286
4.	Baratan	3.122	Rp. 28.555.643
5.	Bintoro	6.621	Rp. 16.203.227
6.	Slawu	1.798	Rp. 11.833.310
7.	Jumerto	1.827	Rp. 9.536.825
8.	Bjr. Sengon	1.454	Rp. 8.147.491
JUMLAH		24.814	Rp. 225.626.035

Sumber data : Monografi Kecamatan Patrang

5.2 Analisis Hasil Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Melalui uji validitas dengan pendekatan *Pearson Product Moment*, maka setiap instrumen penelitian dapat diketahui valid tidaknya. Instrumen yang valid dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Dari hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

(a) Instrumen variabel motivasi berprestasi (X1)

Variabel motivasi berprestasi terdiri dari 4 (empat) indikator yang dikembangkan menjadi 10 (sepuluh) instrumen penelitian yaitu X1B1 sampai X1B10. Dari hasil uji validitas, 2 (dua) instrumen dinyatakan tidak valid yaitu X1B6 dan X1B7, sedangkan 8 (delapan) instrumen yang lain dinyatakan valid dengan koefisien korelasi yang menunjukkan signifikan pada level 1% maupun 5% (lihat lampiran 3)

(b) Instrumen variabel motivasi berafiliasi (X2)

Variabel motivasi berafiliasi terdiri dari 4 (empat) indikator yang dikembangkan menjadi 10 (sepuluh) instrumen penelitian yaitu X2B11 sampai dengan X2B20. Hasil uji validitas, 2 (dua) instrumen dinyatakan tidak valid yaitu instrumen X2B19 dan X2B20, sedangkan 8 (delapan) instrumen yang lain dinyatakan valid dengan koefisien korelasi yang menunjukkan signifikan pada level 1% maupun 5% (lihat lampiran 3).

(c) Instrumen variabel motivasi berkuasa (X3)

Variabel motivasi berkuasa, terdiri dari 4 (empat) indikator, yang dikembangkan menjadi 10 (sepuluh) instrumen penelitian, yaitu X3B21 sampai dengan X3B30. Hasil uji validitas, 4 (empat) instrumen penelitian dinyatakan tidak valid yaitu X3B23, X3B26, X3B20 dan X3B30, sedangkan instrumen penelitian yang lainnya dinyatakan valid dengan koefisien korelasi yang signifikan pada level 1% maupun 5% (lihat lampiran 3).

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen digunakan dengan pendekatan *Alpha Cronbach*, dengan kriteria reliabilitas yaitu $\geq 0,6$ (60%). Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas setelah data disesuaikan, hasil uji reliabilitas sebagaimana lampiran 4 disajikan ke dalam tabel berikut.

Tabel 5.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi berprestasi	0,7403	reliabel
Motivasi berafiliasi	0,7056	reliabel
Motivasi berkuasa	0,7271	reliabel

Karena hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai alpha masing-masing variabel bebas $\geq 0,6$ yaitu X1 ($0,7403 \geq 0,6$), X2 ($0,7056 \geq 0,6$) dan X3 ($0,7271 \geq 0,6$), maka instrumen variabel untuk berprestasi (X1), motivasi untuk berafiliasi (X2) dan motivasi untuk berkuasa (X3) dinyatakan reliabel.

5.2.3 Hasil Perhitungan Regresi

5.2.3.1 Analisis Korelasi Parsial

Analisis ini merupakan analisis statistik untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas (X1, X2, dan X3) dengan variabel terikat (Y) secara parsial (sendiri-sendiri).

Dari hasil komputerisasi dengan output regresi sebagaimana lampiran 5 (lima), koefisien korelasi dapat disajikan dalam bentuk sebagai berikut :

Tabel 5.9 Matrik Korelasi Parsial

	Variabel Terikat	
	Variabel bebas	Kinerja (Y)
Pearson correlation	Motivasi untuk berprestasi (X1)	.264
Sign (1 – tailed)		.049
N		36
Pearson correlation	Motivasi untuk berafiliasi (X2)	.309
Sign (1 – tailed)		.033
N		36
Pearson correlation	Motivasi untuk berkuasa (X3)	.286
Sign (1 – tailed)		.046
N		36

Sumber : Lampiran 5.

Dari matrik korelasi parsial tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai *significant (2 – tailed)* setiap sel dalam matrik antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah signifikan pada level 0,05. Tingkat signifikan masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

$$X1 = 0,049 < 0,05$$

$$X2 = 0,033 < 0,05$$

$$X3 = 0,046 < 0,05$$

Adapun nilai setiap koefisien korelasinya berkisar pada angka positif 0,264 hingga positif 0,309 (korelasi X1 terhadap Y = 0,264, korelasi X2 terhadap Y sebesar 0,309 dan korelasi X3 terhadap Y sebesar 0,286) yang berarti bahwa derajat hubungan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah positif dengan rendah.

5.2.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan analisis yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara individu maupun secara bersama-sama, dimana pada hubungan tersebut umumnya dinyatakan dalam bentuk hipotesis dan analisisnya di dasarkan pada suatu formula persamaan regresi.

Sebagaimana persamaan regresi yang telah dinyatakan sebelumnya, yaitu $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e_i$

Berdasarkan hasil komputerisasi perhitungan statistik dengan analisis regresi diperoleh keluaran yang dinyatakan dalam parameter sebagai berikut :

$$\text{Persamaan : } Y = 1,576 + 0,06881X_1 + 0,08916X_2 + 0,104X_3$$

$$\text{Std. Error : } \quad \quad \quad (0,031) \quad (0,020) \quad (0,040)$$

$$t \quad \quad \quad : \quad \quad \quad (2,296) \quad (4,421) \quad (2,568)$$

$$\text{Sig} \quad \quad \quad : \quad \quad \quad (0,032) \quad (0,013) \quad (0,025)$$

$$\text{Adjusted } R^2 : \quad 0,699$$

$$F \quad \quad \quad : \quad 4,802$$

Berdasarkan parameter-parameter tersebut di atas, pemaknaannya adalah sebagai berikut :

- (1) b_1 sebesar 0,06881, artinya jika X_1 (variabel motivasi berprestasi) berubah sebesar 1 (satu) satuan, maka Y (variabel kinerja) akan berubah searah sebesar 0,6881, kemudian b_2 sebesar 0,08916, artinya jika X_2 (variabel berafiliasi), berubah sebesar 1 (satu) satuan, maka Y (variabel kinerja) akan berubah searah sebesar 0,8916. Demikian pula dengan b_3 sebesar 0,104, artinya jika X_3 (variabel motivasi berkuasa) berubah sebesar 1 (satu) satuan, maka Y (variabel kinerja) akan berubah searah sebesar 0,104.
- (2) Berdasarkan nilai statistik t , peranan X_1 sebesar 0,06881 adalah signifikan pada $X = 0,032$ lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sebagai batas kritisnya, ini berarti bahwa pengaruh variabel X_1 (motivasi berprestasi) terhadap variabel Y (kinerja) adalah signifikan. Nilai statistik t peranan X_2 sebesar 0,0819 adalah signifikan pada $X = 0,013$ lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sebagai batas kritisnya, yang berarti bahwa pengaruh variabel X_2 (motivasi berafiliasi) terhadap variabel Y (kinerja) adalah signifikan, demikian halnya dengan Nilai statistik t peranan X_3 sebesar 0,104 adalah signifikan pada $X = 0,025$ lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sebagai batas kritisnya, yang berarti bahwa pengaruh variabel X_3 (motivasi berkuasa) terhadap variabel Y (kinerja) adalah signifikan.
- (3) Persamaan regresi $Y = F(X_1, X_2, X_3)$ adjusted R^2 sebesar 0,699 (dibulatkan menjadi 0,70), artinya bahwa pemilihan variabel bebas (eksplanatori) yang dilakukan yaitu motivasi berprestasi (X_1), motivasi berafiliasi (X_2), dan motivasi berkuasa (X_3) mampu menjelaskan variabilitas variabel terikat sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% (100%-70%) variabilitas variabel terikat ditentukan variabel selain X_1 , X_2 dan X_3 dan tergabung dalam epsilon (e).

5.2.4 Hasil Uji Hipotesis

(1) Uji t

Uji t dalam hal ini untuk menguji signifikan konstanta dan variabel bebas.

(a) Uji t dengan cara membandingkan t hitung dan t tabel. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_i = 0$, atau koefisien regresi tidak signifikan

$H_a : \beta_i \neq 0$, atau koefisien regresi signifikan

Dimana $i = 1, 2$ dan 3 .

Jika statistik t hitung < statistik t tabel, maka H_0 diterima

Jika statistik t hitung > statistik t tabel, maka H_0 ditolak

Output regresi untuk t menunjukkan angka masing-masing variabel sebesar $X_1 = 2,296$; $X_2 = 4,421$ dan $X_3 = 2,568$, sedangkan t tabel pada tingkat signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $36-2$ (jumlah sampel - 2) setelah dilakukan uji dua sisi menunjukkan pada angka 1,697.

Oleh karena statistik t hitung > statistik t tabel atau untuk $X_1 = 2,296 > 1,697$, $X_2 = 4,421 > 1,697$ dan $X_3 = 2,568 > 1,697$ maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa koefisien regresi adalah signifikan.

(b) Uji t dengan menggunakan probabilitas

Dasar pengujian t dengan probabilitas adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima

Jika probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak

Hasil komputerisasi analisis regresi menunjukkan nilai signifikan setiap koefisien regresi, masing-masing sebesar $X_1 = 0,032$; X_2 sebesar 0,013 dan X_3 sebesar 0,025 yang berarti bahwa probabilitas masing-masing variabel sebesar $X_1 = 0,032$, $X_2 = 0,013$ dan $X_3 = 0,025$.

Oleh karena probabilitas masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05, maka masing-masing variabel bebas adalah signifikan, artinya variabel X1 (motivasi berprestasi), X2 (motivasi berafiliasi) dan X3 (motivasi berkuasa) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja). Implikasi dari nilai signifikan tersebut adalah sebagai berikut :

Koefisien X1 sebesar 0,06881, artinya apabila X1 meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Y juga akan meningkat sebesar 0,06881 dengan asumsi X2 dan X3 tidak berubah.

Koefisien X2 sebesar 0,08916, artinya apabila X2 meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Y juga akan meningkat sebesar 0,08916 dengan asumsi X1 dan X3 tidak berubah.

Koefisien X3 sebesar 0,104, artinya apabila X3 meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Y juga akan meningkat sebesar 0,104 dengan asumsi X1 dan X2 tidak berubah. Selanjutnya angka konstanta menunjukkan angka sebesar 1,756, artinya apabila terhadap peningkatan atau perubahan terhadap variabel bebas yaitu X1, X2 dan X3 = 0, maka variabel Y sebesar 1,576 satuan.

(2) Uji F

Hipotesis dalam uji F ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, atau Xi secara keseluruhan tidak signifikan

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, atau Xi secara keseluruhan signifikan

Dasar yang digunakan untuk uji F, adalah

Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak

Dari hasil uji Anova atau F test (lampiran 5) diperoleh Fhitung sebesar 4,802 dengan tingkat signifikan sebesar 0,020 atau probabilitas sebesar 0,020.

Oleh karena nilai probabilitas (0,020) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja. Variabel motivasi berprestasi (X1), motivasi (X2) dan motivasi berkuasa (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dalam menentukan variabel Y (kinerja).

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini, pembahasan yang dilakukan mengacu pada tujuan penelitian yang hendak dicapai dengan mendasarkan pada hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan. Persamaan regresi yang dihasilkan dari hasil analisis dengan alat bantu komputer adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,576 + 0,06881X1 + 0,08916X2 + 0,104X3$$

1. Adjusted R^2 pada persamaan regresi diperoleh angka sebesar 0,699 (0,70 atau 70%), artinya bahwa pemilihan variabel bebas yang dilakukan (meliputi X1, X2 dan X3) mampu menjelaskan 70% variabilitas variabel terikat ($Y_{rata-rata}$), sedangkan 30% (100% - 70%) variabilitas variabel terikat ditentukan oleh selain variabel X1, X2 dan X3 dan tergantung dalam epsilon (e).

Lebih jelasnya, bahwa motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa hampir dapat dipastikan (70%) menentukan perubahan kinerja perangkat kelurahan dalam pemenuhan target pelunasan PBB di Kecamatan Patrang. Sedangkan 30% pemenuhan target pelunasan PBB di Kecamatan Patrang ditentukan faktor yang lainnya.

Setiap kecenderungan yang terjadi pada ketiga motivasi tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel eksplanotari secara serentak (simultan) adalah signifikan (penting) dalam menentukan variabilitas variabel terikat.

Artinya setiap perubahan yang terjadi pada ketiga motivasi karyawan tersebut secara bersama-sama dapat memberikan dampak terhadap kinerja perangkat dalam pemenuhan target pelunasan PBB di wilayah Kecamatan Patrang.

Dengan demikian, apabila Kepala Kelurahan, Camat menginginkan peningkatan kinerja dalam pemenuhan target pelunasan PBB, maka harus memperhatikan ketiga motivasi tersebut, artinya dengan memberikan perlakuan terhadap motivasi perangkat kelurahan akan mendatangkan peningkatan kinerja dalam pemenuhan target pelunasan PBB secara tepat waktu dan tepat jumlah.

3. Dari hasil uji t, menunjukkan bahwa koefisien regresi setiap variabel terikat adalah signifikan. Artinya, secara individu masing-masing motivasi perangkat kelurahan mempunyai peranan yang penting terhadap peningkatan kinerja perangkat dalam pemenuhan target pelunasan PBB.

Koefisien regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Jika motivasi berprestasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja perangkat dalam pemenuhan target pelunasan PBB akan meningkat sebesar 0,06881 satuan, dengan asumsi motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa relatif tidak berubah.

Jika motivasi berafiliasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja perangkat dalam pemenuhan target pelunasan PBB akan meningkat sebesar 0,08916 satuan, dengan asumsi motivasi berprestasi dan motivasi berkuasa relatif konstan.

Jika motivasi berkuasa meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja perangkat dalam pemenuhan target pelunasan PBB akan meningkat sebesar 0,104 satuan, dengan asumsi motivasi berprestasi dan motivasi berafiliasi relatif tidak berubah.

Apabila tidak ada peningkatan sebesar satu satuan pada motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa maka kinerja

perangkat kelurahan dalam pemenuhan target pelunasan PBB sebesar 1,576 satuan.

Berdasarkan hasil adjusted R^2 , uji t dan uji F berikut pemaknaannya, maka dapat diketahui pengaruh dan tingkat keterpengaruhannya antara variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan dalam pemenuhan target pelunasan PBB tahun 2000 di Wilayah Kecamatan Patrang, yang berarti tujuan penelitian telah tercapai. Kelanjutan untuk mengetahui dominasi pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada persamaan regresi beserta besar kecil koefisien regresi terstandar (*standardized coefficient / beta*). Koefisien beta diperlukan sebagai dasar untuk mengetahui dominasi antara variabel eksplanotari. Suatu variabel eksplanotari disebut dominan atas variabel eksplanotari lainnya jika variabel eksplanotari itu memiliki koefisien beta terbesar. Hasil komputerisasi perhitungan statistik dengan koefisien standar menunjukkan masing-masing $X_1 = 0,114$., $X_2 = 0,207$ dan $X_3 = 0,132$.

Berdasarkan angka koefisien regresi yang terstandar menunjukkan bahwa koefisien beta yang terbesar adalah pada variabel motivasi berafiliasi. Artinya bahwa motivasi berafiliasi mempunyai pengaruh yang dominan daripada motivasi berprestasi dan motivasi berkuasa dalam menentukan perubahan kinerja perangkat kelurahan dalam pemenuhan target pelunasan PBB di Wilayah Kecamatan Patrang. Oleh karenanya, agar pemenuhan target pelunasan PBB dapat mencapai hasil yang maksimal, maka para Kepala Kelurahan di Wilayah Kecamatan Patrang harus lebih memprioritaskan perhatiannya pada faktor motivasi berafiliasi diri pada perangkat kelurahan, meskipun tidak harus mengesampingkan perhatiannya terhadap faktor motivasi yang lainnya yaitu motivasi berprestasi dan motivasi berkuasa.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi hasil penelitian pada bab V, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa tingkat hubungan yang positif antara variabel bebas (motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa) terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan, dengan derajat hubungan yang cukup kuat, yaitu koefisien korelasi secara keseluruhan bergerak positif pada angka 0,264 hingga positif 0,309, lebih kecil dari 0,5 artinya bahwa nilai koefisien korelasi masing-masing variabel adalah signifikan pada level 5%.
2. Bahwa motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa secara signifikan dalam menentukan peningkatan/perubahan kinerja perangkat kelurahan dalam pemenuhan target pelunasan PBB di Wilayah Kecamatan Patrang nilai Adjusted R^2 nya sebesar 0,699 = 70% sedangkan faktor penentu lainnya sebesar 30%.
3. Bahwa masing-masing variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat kelurahan dalam pemenuhan target pelunasan PBB di Wilayah Kecamatan Patrang dengan angka koefisien korelasi masing-masing sebesar :
 - (a) motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat kelurahan (koefisien beta sebesar 0,114).
 - (b) motivasi berafiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat kelurahan (koefisien beta sebesar 0,207).
 - (c) motivasi berkuasa berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat kelurahan (koefisien beta sebesar 0,132).
4. Bahwa diantara ketiga variabel motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja perangkat kelurahan yang mempunyai pengaruh dominan adalah motivasi untuk berafiliasi. Tingkat koefisien beta variabel $X_2 = 0,207 > 0,114$ dan 0,132.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah Kelurahan se Wilayah Kecamatan Patrang dan Pemerintah Kecamatan Patrang
 - (a) Mengacu pada hasil penelitian yang menyatakan bahwa terjadinya perubahan pada ketiga variabel motivasi (motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa) secara bersama maupun secara individu dapat mempengaruhi kinerja perangkat kelurahan dalam pemenuhan target pelunasan PBB di Wilayah Kecamatan Patrang, maka disarankan agar para Kepala Kelurahan maupun Camat di Wilayah Kecamatan Patrang memperhatikan ketiga motivasi dari pada para perangkat kelurahan.
 - (b) Karena dari ketiga motivasi tersebut, ternyata motivasi berafiliasi yang paling berpengaruh dominan terhadap perubahan kinerja perangkat kelurahan dalam pemenuhan target pelunasan PBB di Wilayah Kecamatan Patrang, maka pemberian motivasi lebih memprioritaskan pada aspek motivasi berafiliasi perangkat kelurahan, tanpa harus mengabaikan pada aspek motivasi yang lain.
2. Bagi peneliti yang lain, disampaikan saran-saran sebagai berikut :
 - a) karena pengaruh faktor diluar motivasi dalam hasil analisis dimungkinkan masih banyak, maka untuk keperluan penelitian berikutnya agar mencari alternatif variabel yang lain dalam pengaruhnya terhadap perubahan kinerja perangkat kelurahan dalam pemenuhan target pelunasan PBB di Wilayah Kecamatan Patrang.
 - b) Agar mencoba mengembangkan pada lokasi penelitian yang lebih luas atau jika mungkin variabel motivasi dapat dikaitkan dengan variabel yang lainnya di luar permasalahan Pajak Bumi dan Bangunan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M, 1995., *Sari Ilmu Sumberdaya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta. Liberty.
- Arikunto, S, 1992., *Metode Penelitian Sosial*, Bandung. Erisco.
- Abdurrahim, M, 1990., *Sikap Tauhid dan Motivasi Kerja*. Jakarta. Lembaga Studi Agama dan Filsafat.
- Ashari, Ac, 2000., *Implementasi dan Prakondisi Kabupaten Jember Menuju Otonomi Daerah* (Belum Diterbitkan) pada seminar.
- Bernadin, H. John and Joyce EA. Rissel, 1993., *Human Resource Management* Singapura, Mc. Graw Hill Inc.
- Dirjen PUOD & PM UGM, 1994., *Modul Pembekalan Camat Dalam Peningkatan Pajak Bumi dan Bangunan*, Yogyakarta.
- Dharma, A, 1985., *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta, Rajawali.
- , 1999., *Garis-garis Besar Haluan Negara*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Hasibuan, M, 2000., *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hadi Abdul, 20001, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Timur*, Tesis Tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana, Universitas Jember.
- Iksan, M, 1995., *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kabupaten Dati II Malang*, Tesis, tidak dipublikasikan, PPS Unibra, Malang.
- Indrawidjaja, 1994., *Manajemen Personalía*, Jakarta, Gunung Agung.
- Lateiner AR, 1991., *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Jakarta, Aksara Baru.
- Martoyo S, 1999., *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPFE. UGM.
- Mahmudah, 1997., *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis, tidak dipublikasikan, PPS, Unibra, Malang.

- Sarwoto, 1977, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Siagian, SP, 1982., *Administrasi Pembangunan*, Jakarta, Gunung Agung.
- Syarif, R, 1977, *Teknik Manajemen Latihan dan Pengembangan*, Bandung, Angkasa.
- Suparmoko, M, 1982., *Azas-azas Ilmu Keuangan Negara*, Yogyakarta, BPFE. UGM.
- Sujak, A, 1990., *Kepemimpinan Manager : Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*, Jakarta, Rajawali.
- Susanto, A, 1996., *Pengaruh Beberapa Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Surabaya, Airlangga.
- Swasto, B, 1997., *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Malang, Unibra.
- Tjokroamidjojo, B, 1976., *Pengantar Administrasi Pembangunan*, Jakarta, LP3ES.
- Thoha, M, 1983., *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Rajawali.
- , 1999., *UU No. 22 tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah*, Surabaya, Karya Abditama.
- Zainun, B, 1979, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta, Balai Pustaka.

LAMPIRAN 1



KEPADA

Yth: Saudara Kepala Lingkungan/Petugas
yang ditunjuk menangani PBB

Perihal : Kuesioner
Penelitian

Lingkungan

Kelurahan

Di - Patrang.

Disampaikan dengan hormat, bahwa sehubungan dengan keperluan kami untuk menulis Tesis, maka kami membutuhkan data-data yang berkaitan dengan tugas-tugas saudara selama menangani Pajak Bumi dan Bangunan tahun 2000.

Data-data yang diberikan cukup dengan menjawab pertanyaan sebagaimana terlampir.

Untuk dimaklumi, bahwa kami tak bermaksud menilai kerja saudara karenanya tak ada hubungannya dengan kondisi saudara dalam melaksanakan tugas.

Jawaban yang diberikan, mohon dengan hormat disampaikan dengan sejujur-jujurnya sesuai apa yang dialami dan dilakukan.

Demikianlah atas bantuannya disampaikan terima kasih.

Jember, 30 April 2001

Kepala lingkungan
.....

(NIP.....)

KOESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Sebutkan Identitas diri saudara dengan cara mengisi data sebagai berikut:

1. Nama :
2. Tempat /tanggal lahir :
(Umur)
3. Pendidikan :
4. Alamat :

B. Daftar Pertanyaan Penelitian.

Jawablah pertanyaan tersebut dibawah, yang saudara anggap benar, dengan cara memberi tanda silang (X) pada huruf abjad didepan jawaban pertanyaan.

1. Untuk menghindari resiko antara lain wajib pajak tak mau membayar atau protes karena kesalahan pada SPPT, setujukah saudara jika sebelum SPPT diserahkan terlebih dahulu diadakan penelitian.
a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
2. Sebagai bukti bahwa SPPT telah diterimakan kepada wajib pajak, setujukah saudara bila setiap menyerahkan SPPT, wajib pajak / keluarganya harus dibubuhkan faraf / tanda tangan.
a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
3. Agar keuangan hasil perolehan PBB tidak terpakai untuk keperluan keluarga, setujukah saudara, jika penyeteroran dibatasi paling lambat 24 jam setelah menerima keuangan dimaksud.
a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju

4. Untuk mengetahui kinerja saudara setujukah jika saudara rapat koordinasi dan evaluasi secara berkala.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak berpendapat
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
5. Untuk memperbaiki kinerja saudara, setujukah jika setiap pelaksanaan rapat koordinasi dan evaluasi ada kepala lingkungan yang ditunjuk untuk menjelaskan cara-cara mereka dalam menangani PBB diwilayah kerjanya.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak berpendapat
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
6. Agar kerja saudara tidak sia-sia, kesiapakah jika setiap pembayaran keuangan PBB, selalu diperhitungkan imbalan / intensifnya.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tak berpendapat
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tak setuju
7. Untuk meningkatkan kinerja, penganak kelurahan dalam menangani PBB, setujukah jika bagi mereka yang berprestasi diberikan penghargaan misalnya dalam bentuk piagam, piala atau sejenisnya.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tak berpendapat
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tak setuju
8. Sebagai bukti bahwa saudara betul-betul ingin berhasil dalam menangani PBB, setujukah jika tugas PBB, tidak hanya dilaksanakan pada jam-jam kerja tetapi harus juga diluar jam kerja.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tak berpendapat
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tak setuju
9. Setiap saudara diundang pada pertemuan Tingkat RT/RW atau pertemuan-pertemuan lainnya, setujukah jika saudara selalu menyinggung / menjelaskan mengenai PBB.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak berpendapat
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju

10. Agar waktu yang tersedia betul-betul bermanfaat, setujukah bila saudara diberikan target minimal menyetor dalam setiap harinya.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
11. Terhadap wajib pajak yang keberatan membayar pajak, setujukah bila yang bersangkutan tidak ditagih dan tidak perlu dilaporkan keatasan saudara.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
12. Terhadap wajib pajak yang objek pajaknya diluar wilayah saudara, setujukah jika saudara membantu mengingatkan mereka agar segera memenuhi kewajiban membayar pajak.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
13. Setiap mendatangi wajib pajak untuk keperluan penyampaian SPPT, menagih pajak dan keperluan-keperluan lain yang berhubungan dengan PBB setujukah jika setiap wajib pajak harus selalu memperhatikan dan melaksanakan apa yang Bapak/ saudara sampaikan walaupun yang disampaikan tidak benar
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
14. Dalam rapat koordinasi dan evaluasi PBB baik ditingkat kelurahan maupun ditingkat kecamatan, haruskah pendapat yang saudara sampaikan diterima dan diikuti oleh perangkat yang lain.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju

15. Agar dalam menangani PBB tidak mengalami kegagalan-kegagalan, setujukah jika saudara harus memahami peraturan-peraturan yang berkaitan dengan PBB.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
16. Agar target pelunasan PBB diwilayah kerja saudara terpenuhi tepat waktu, setujukah jika dalam setiap kegiatan operasional penagihan PBB, direncanakan secara matang.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
17. Terhadap wajib pajak yang belum bayar tetapi yang bersangkutan berjanji dengan pasti untuk membayar, setujukah Bapak/saudara untuk membayarnya dulu.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
18. Dalam hal diadakan pendataan ulang PBB, setujukah Bapak/saudara dilibatkan didalam kegiatan tersebut.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
19. Terhadap kesalahan yang terjadi pada SPPT PBB, wajib pajak diberikan kesempatan untuk mengajukan pembedulan. Setujukah jika saudara terlibat dalam proses pengajuan pembedulan dimaksud.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju

20. Untuk mempercepat perolehan SPPT PBB, ditingkat kelurahan yang meliputi kelurahan SPPT maupun pengelompokan perwilayah kerja, setujukah jika saudara dilibatkan dalam kegiatan tersebut.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
21. Setiap penyampaian SPPT PBB, seyogyanya bisa ketemu langsung dengan wajib pajak sehingga bisa menjelaskannya.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
22. Setiap ada pertemuan warga, setujukah jika saudara harus selalu diberikan kesempatan dan berbicara tentang PBB.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
23. Dalam menangani PBB, setujukah saudara jika Ketua RW/ RT harus dilibatkan/difungsikan dalam penyampaian SPPT maupun pemungutan PBB.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
24. Dalam hal penyampaian SPPT maupun kegiatan pemungutan PBB, jika dibentuk tim dimana saudara selaku pengendalinya/pengarahnya.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
25. Dalam pemungutan PBB, setujukah jika saudara harus mendatangi wajib pajak yang jauh lokasinya meskipun nilai pengenaannya kecil.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju

26. Setiap menangani PBB, setujukah jika saudara harus mengenakan pakaian seragam perangkat secara lengkap, meskipun diluar jam dinas.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
27. Dalam hal pembayaran PBB dilakukan oleh wajib pajak pada saat dimana saudara istirahat/tidur, setujukah Bapak/saudara untuk melayaninya.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
28. Saldo kurang pada saat penyeteran hasil perolehan PBB karena kekeliruan saudara, setujukah jika saudara harus mempertanggung jawabkan.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
29. Karena kurang telitian para saat menerima pembayaran PBB dari wajib pajak, sehingga ditemukan uang yang tidak berlaku (uang palsu), setujukah saudara harus menggantinya.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
30. Dalam menangani PBB, setujukah jika /saudara, didampingi perangkat kelurahan lain yang ditunjuk.
- a. sangat setuju b. setuju c. tidak berpendapat
d. tidak setuju e. sangat tidak setuju

LAMPIRAN 2



	y1	y2	y3	y4	ytot	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x110
1	3	2	1	1	7	5	4	3	4	5	2	2	4	5	3
2	3	2	1	1	7	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3
3	3	2	1	1	7	5	4	3	4	3	1	2	5	4	3
4	3	2	1	1	7	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3
5	3	2	2	1	8	5	4	3	4	5	1	1	4	4	3
6	3	3	2	1	9	5	4	2	4	5	1	1	4	4	3
7	3	3	2	2	10	4	5	4	5	4	1	1	4	5	4
8	2	3	3	2	10	5	5	5	5	4	1	1	4	5	4
9	3	3	3	2	11	5	5	5	5	4	1	1	4	5	5
10	3	3	2	2	10	5	5	5	5	4	1	1	4	5	4
11	3	3	3	2	11	5	5	5	5	4	1	1	4	5	4
12	3	3	3	2	11	5	5	5	4	4	2	1	5	4	4
13	3	3	3	2	11	5	4	4	4	4	2	1	5	4	4
14	3	2	2	1	8	5	5	4	4	5	1	1	5	5	4
15	3	3	3	2	11	5	5	5	4	5	1	2	4	5	4
16	2	2	1	1	6	4	4	4	4	5	1	2	4	5	4
17	3	2	2	1	8	5	4	5	5	4	1	2	4	5	4
18	2	3	3	2	10	4	4	5	5	4	2	2	5	5	5
19	3	2	2	1	8	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5
20	2	3	3	2	10	4	4	4	5	4	2	2	5	5	5
21	3	2	2	1	8	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5
22	3	2	2	2	9	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5
23	3	3	3	2	11	5	5	5	4	5	2	1	4	4	4
24	3	3	3	2	11	4	5	5	4	5	2	1	4	4	4
25	3	3	2	2	10	4	4	4	4	4	2	2	5	5	4
26	2	2	1	1	6	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
27	3	2	2	1	8	5	5	5	4	5	2	1	4	4	4
28	3	2	2	2	9	4	4	5	5	4	1	1	5	4	5
29	3	3	3	2	11	4	4	5	5	4	1	1	2	4	4
30	3	3	3	2	11	4	4	5	5	4	1	1	2	4	4
31	2	3	3	3	11	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
32	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
33	3	2	2	2	9	5	4	4	4	2	2	2	4	4	3
34	2	1	1	1	5	4	5	5	4	2	1	1	3	4	2
35	3	2	2	1	8	5	5	4	4	4	1	2	4	4	4
36	3	3	3	2	11	4	4	5	4	4	1	1	4	4	3

	x11.it	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x210	x2tot	x31	x32
1	37	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	32	4	4
2	34	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	33	4	4
3	34	2	4	1	2	4	4	2	4	4	4	31	4	3
4	34	2	4	1	3	4	4	2	4	4	4	32	4	4
5	34	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	32	4	4
6	33	2	4	3	3	4	4	5	4	4	3	36	5	4
7	37	5	4	2	2	4	5	4	4	4	4	38	4	4
8	39	5	5	4	3	4	5	1	5	4	4	40	4	5
9	40	1	1	4	3	4	5	1	5	4	4	32	4	5
10	39	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	43	4	5
11	39	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	43	4	5
12	39	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	43	4	5
13	37	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	5	4
14	39	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	40	5	1
15	40	1	4	4	3	5	5	4	4	4	4	38	4	5
16	37	2	5	1	2	4	4	2	5	4	4	33	2	2
17	39	1	4	1	2	5	5	1	4	5	4	32	2	2
18	41	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	5	5
19	42	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	5	5
20	40	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	42	5	5
21	42	2	5	2	3	5	5	2	5	5	5	39	5	5
22	42	1	5	2	3	5	5	2	5	5	5	38	5	5
23	39	2	4	3	3	5	5	2	5	4	5	38	4	4
24	38	2	4	3	3	5	5	2	5	4	5	38	4	4
25	38	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	35	4	5
26	36	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	42	5	4
27	39	2	4	3	3	5	5	5	5	4	5	41	4	4
28	38	5	4	5	5	4	5	1	4	5	4	42	4	5
29	34	2	4	5	5	4	5	1	4	5	4	39	4	5
30	34	2	4	5	5	4	5	1	4	5	4	39	4	5
31	36	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3
32	36	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4
33	34	5	3	3	3	4	5	2	5	3	4	37	4	3
34	31	5	3	3	3	3	5	3	5	3	5	38	4	4
35	37	1	4	2	3	2	4	4	4	4	5	33	4	5
36	34	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	38	5	4

	x33	x34	x35	x36	x37	x38	x39	x310	x3tot
1	5	4	4	2	5	4	4	5	41
2	4	4	4	2	4	4	4	2	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	2	4	4	4	2	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	3	4	3	3	4	38
7	4	4	4	2	4	4	4	4	38
8	4	5	4	2	4	4	4	4	40
9	4	5	4	2	4	4	4	4	40
10	4	5	4	2	4	4	4	4	40
11	4	5	4	2	4	4	4	4	40
12	4	5	4	2	4	4	4	4	40
13	4	4	4	5	4	4	4	4	42
14	5	4	4	4	4	4	4	5	40
15	5	5	4	4	5	5	5	1	43
16	5	4	4	4	4	3	5	5	38
17	4	4	4	2	4	4	4	5	35
18	3	5	4	2	5	4	4	5	42
19	3	5	4	2	5	4	4	5	42
20	3	5	4	2	5	4	4	5	42
21	3	5	4	2	5	4	4	5	42
22	3	5	4	4	5	4	4	4	43
23	4	5	4	2	4	4	4	4	39
24	4	5	4	2	4	4	4	5	40
25	4	5	4	2	1	5	2	4	36
26	5	4	4	2	4	4	5	4	41
27	4	5	4	2	4	4	4	4	39
28	4	5	4	1	4	4	5	4	40
29	4	5	4	1	4	4	5	4	40
30	4	5	4	1	4	4	5	4	40
31	2	4	4	4	4	4	3	4	36
32	2	4	4	4	4	4	4	4	38
33	3	4	3	4	4	4	3	4	36
34	3	4	3	4	3	4	4	3	36
35	5	5	4	2	4	4	4	4	41
36	3	4	3	4	4	4	3	4	38

	y1	y2	y3	y4	ytot	x11	x12	x13	x14	x15	x18	x19	x110	x1tot
1	3	2	1	1	7	5	4	3	4	5	4	5	3	33
2	3	2	1	1	7	4	4	3	4	4	4	4	3	30
3	3	2	1	1	7	5	4	3	4	3	5	4	3	31
4	3	2	1	1	7	4	4	3	4	4	4	4	3	30
5	3	2	2	1	8	5	4	3	4	5	4	4	3	32
6	3	3	2	1	9	5	4	2	4	5	4	4	3	31
7	3	3	2	2	10	4	5	4	5	4	4	5	4	35
8	2	3	3	2	10	5	5	5	5	4	4	5	4	37
9	3	3	3	2	11	5	5	5	5	4	4	5	4	38
10	3	3	2	2	10	5	5	5	5	4	4	5	4	37
11	3	3	3	2	11	5	5	5	5	4	4	5	4	37
12	3	3	3	2	11	5	5	5	4	4	5	4	4	36
13	3	3	3	2	11	5	4	4	4	4	5	4	4	34
14	3	2	2	1	8	5	5	4	4	5	5	5	4	37
15	3	3	3	2	11	5	5	5	4	5	4	5	4	37
16	2	2	1	1	6	4	4	4	4	5	4	5	4	34
17	3	2	2	1	8	5	4	5	5	4	4	5	4	36
18	2	3	3	2	10	4	4	5	5	4	5	5	5	37
19	3	2	2	1	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	2	3	3	2	10	4	4	4	5	4	5	5	5	36
21	3	2	2	1	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	3	2	2	2	9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	3	3	3	2	11	5	5	5	4	5	4	4	4	36
24	3	3	3	2	11	4	5	5	4	5	4	4	4	35
25	3	3	2	2	10	4	4	4	4	4	5	5	4	34
26	2	2	1	1	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	3	2	2	1	8	5	5	5	4	5	4	4	4	36
28	3	2	2	2	9	4	4	5	5	4	5	4	5	36
29	3	3	3	2	11	4	4	5	5	4	2	4	4	32
30	3	3	3	2	11	4	4	5	5	4	2	4	4	32
31	2	3	3	3	11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	3	2	2	2	9	5	4	4	4	4	4	4	4	32
34	2	1	1	1	5	4	5	5	4	2	4	4	3	30
35	3	2	2	1	8	5	5	4	4	2	3	4	2	29
36	3	3	3	2	11	4	4	5	4	4	4	4	3	32

	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x2tot	x31	x32	x34	x35	x37	x39
1	3	4	3	3	3	4	2	2	24	4	4	4	4	5	4
2	2	4	2	3	4	4	2	4	25	4	4	4	4	4	4
3	2	4	1	2	4	4	2	4	23	4	3	4	4	4	4
4	2	4	1	3	4	4	2	4	24	4	4	4	4	4	4
5	2	4	2	2	4	4	2	4	24	4	4	4	4	4	4
6	2	4	3	3	4	4	5	4	29	5	4	4	4	4	3
7	5	4	2	2	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	3	4	5	1	5	32	4	5	5	4	4	4
9	1	1	4	3	4	5	1	5	24	4	5	5	4	4	4
10	5	5	4	3	4	5	4	5	35	4	5	5	4	4	4
11	5	5	4	3	4	5	4	5	35	4	5	5	4	4	4
12	5	5	4	3	4	5	4	5	35	4	5	5	4	4	4
13	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	4	4	4	4	4
14	1	5	5	5	4	4	4	4	32	5	1	4	4	4	4
15	1	4	4	3	5	5	4	4	30	4	5	5	4	5	5
16	2	5	1	2	4	4	2	5	25	2	2	4	4	4	5
17	1	4	1	2	5	5	1	4	23	2	2	4	4	4	4
18	5	5	5	3	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	4
19	5	5	5	3	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	4
20	5	5	2	3	5	5	2	5	32	5	5	5	4	5	4
21	2	5	2	3	5	5	2	5	29	5	5	5	4	5	4
22	1	5	2	3	5	5	2	5	28	5	5	5	4	5	4
23	2	4	3	3	5	5	2	5	29	4	4	5	4	4	4
24	2	4	3	3	5	5	2	5	29	4	4	5	4	4	4
25	1	4	3	3	4	4	4	4	27	4	4	5	4	4	4
26	4	4	4	3	5	5	5	4	34	5	4	4	4	4	2
27	2	4	3	3	5	5	5	5	32	4	4	5	4	4	5
28	5	4	5	5	4	5	1	4	33	4	5	5	4	4	5
29	2	4	5	5	4	5	1	4	30	4	5	5	4	4	5
30	2	4	5	5	4	5	1	4	30	4	5	5	4	4	5
31	2	4	5	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	3
32	2	4	1	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4
33	5	3	3	3	4	5	2	5	30	4	3	4	3	4	3
34	5	3	3	3	3	5	3	5	30	4	4	4	3	3	4
35	1	4	2	3	2	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4
36	4	4	3	3	4	4	3	5	30	5	4	4	3	4	3

	x3tot
1	25
2	24
3	23
4	24
5	24
6	24
7	24
8	26
9	26
10	26
11	26
12	26
13	25
14	22
15	28
16	21
17	20
18	28
19	28
20	28
21	28
22	28
23	25
24	25
25	21
26	26
27	25
28	27
29	27
30	27
31	22
32	24
33	21
34	22
35	26
36	23

LAMPIRAN 3



Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Correlations

			Butir-1	Butir-2	Butir-3	Butir-4	Butir-5	Butir-6	Butir-7
Butir-1	Correlation Coefficient		1.000	.463**	.089	.025	.317	-.265	-.265
	Sig. (2-tailed)			.005	.606	.883	.060	.119	.119
	N		36	36	36	36	36	36	36
Butir-2	Correlation Coefficient		.463**	1.000	.540**	.204	.292	-.302	-.529**
	Sig. (2-tailed)		.005		.001	.233	.084	.073	.001
	N		36	36	36	36	36	36	36
Butir-3	Correlation Coefficient		.089	.540**	1.000	.538**	.044	-.278	-.505**
	Sig. (2-tailed)		.606	.001		.001	.800	.101	.002
	N		36	36	36	36	36	36	36
Butir-4	Correlation Coefficient		.025	.204	.538**	1.000	-.085	-.443**	-.327
	Sig. (2-tailed)		.883	.233	.001		.623	.007	.051
	N		36	36	36	36	36	36	36
Butir-5	Correlation Coefficient		.317	.292	.044	-.085	1.000	-.087	-.257
	Sig. (2-tailed)		.060	.084	.800	.623		.615	.130
	N		36	36	36	36	36	36	36
Butir-6	Correlation Coefficient		-.265	-.302	-.278	-.443**	-.087	1.000	.429**
	Sig. (2-tailed)		.119	.073	.101	.007	.615		.009
	N		36	36	36	36	36	36	36
Butir-7	Correlation Coefficient		-.265	-.529**	-.505**	-.327	-.257	.429**	1.000
	Sig. (2-tailed)		.119	.001	.002	.051	.130	.009	
	N		36	36	36	36	36	36	36
Butir-8	Correlation Coefficient		.222	.044	-.048	.108	.138	.142	.038
	Sig. (2-tailed)		.194	.800	.782	.530	.423	.410	.827
	N		36	36	36	36	36	36	36
Butir-9	Correlation Coefficient		.237	.325	.225	.548**	.268	-.302	.038
	Sig. (2-tailed)		.163	.053	.186	.001	.115	.073	.827
	N		36	36	36	36	36	36	36
Butir-10	Correlation Coefficient		.024	.308	.528**	.661**	.228	-.084	-.169
	Sig. (2-tailed)		.890	.068	.001	.000	.181	.625	.325
	N		36	36	36	36	36	36	36
Total X1	Correlation Coefficient		.384*	.559**	.546**	.511**	.400*	-.052	-.148
	Sig. (2-tailed)		.021	.000	.001	.001	.016	.762	.388
	N		36	36	36	36	36	36	36

			Butir-8	Butir-9	Butir-10	Total X1
Butir-1	Correlation Coefficient		.222	.237	.024	.384*
	Sig. (2-tailed)		.194	.163	.890	.021
	N		36	36	36	36
Butir-2	Correlation Coefficient		.044	.325	.308	.559**
	Sig. (2-tailed)		.800	.053	.068	.000
	N		36	36	36	36
Butir-3	Correlation Coefficient		-.048	.225	.528**	.546**
	Sig. (2-tailed)		.782	.186	.001	.001
	N		36	36	36	36
Butir-4	Correlation Coefficient		.108	.548**	.661**	.511**
	Sig. (2-tailed)		.530	.001	.000	.001
	N		36	36	36	36
Butir-5	Correlation Coefficient		.138	.268	.228	.400*
	Sig. (2-tailed)		.423	.115	.181	.016
	N		36	36	36	36
Butir-6	Correlation Coefficient		.142	-.302	-.084	-.052
	Sig. (2-tailed)		.410	.073	.625	.762
	N		36	36	36	36
Butir-7	Correlation Coefficient		.038	.038	-.169	-.148
	Sig. (2-tailed)		.827	.827	.325	.388
	N		36	36	36	36
Butir-8	Correlation Coefficient		1.000	.321	.485**	.550**
	Sig. (2-tailed)		.	.056	.003	.001
	N		36	36	36	36
Butir-9	Correlation Coefficient		.321	1.000	.496**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.056	.	.002	.000
	N		36	36	36	36
Butir-10	Correlation Coefficient		.485**	.496**	1.000	.817**
	Sig. (2-tailed)		.003	.002	.	.000
	N		36	36	36	36
Total X1	Correlation Coefficient		.550**	.712**	.817**	1.000
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	
	N		36	36	36	36

*relation is significant at the .01 level (2-tailed).

**relation is significant at the .05 level (2-tailed).

Correlations

			Butir-11	Butir-12	Butir-13	Butir-14	Butir-15	Butir-16
Butir-11	Correlation Coefficient		1.000	.229	.277	.000	-.084	.389*
	Sig. (2-tailed)			.180	.101	.999	.625	.019
	N		36	36	36	36	36	36
Butir-12	Correlation Coefficient		.229	1.000	.121	-.037	.322	.123
	Sig. (2-tailed)		.180		.483	.832	.056	.476
	N		36	36	36	36	36	36
Butir-13	Correlation Coefficient		.277	.121	1.000	.634**	.022	.384*
	Sig. (2-tailed)		.101	.483		.000	.897	.021
	N		36	36	36	36	36	36
Butir-14	Correlation Coefficient		.000	-.037	.634**	1.000	-.137	.083
	Sig. (2-tailed)		.999	.832	.000		.426	.630
	N		36	36	36	36	36	36
Butir-15	Correlation Coefficient		-.084	.322	.022	-.137	1.000	.500**
	Sig. (2-tailed)		.625	.056	.897	.426		.002
	N		36	36	36	36	36	36
Butir-16	Correlation Coefficient		.389*	.123	.384*	.083	.500**	1.000
	Sig. (2-tailed)		.019	.476	.021	.630	.002	
	N		36	36	36	36	36	36
Butir-17	Correlation Coefficient		.172	.178	.198	.039	.102	-.086
	Sig. (2-tailed)		.316	.299	.286	.821	.556	.616
	N		36	36	36	36	36	36
Butir-18	Correlation Coefficient		.392*	.343*	.098	-.113	.335*	.536**
	Sig. (2-tailed)		.018	.041	.568	.510	.046	.001
	N		36	36	36	36	36	36
Butir-19	Correlation Coefficient		-.062	.453**	.171	.189	.497**	.314
	Sig. (2-tailed)		.720	.006	.318	.270	.002	.062
	N		36	36	36	36	36	36
Butir-20	Correlation Coefficient		.047	.218	-.080	-.062	.452**	.375*
	Sig. (2-tailed)		.785	.202	.644	.719	.006	.024
	N		36	36	36	36	36	36
Total X2	Correlation Coefficient		.584**	.543**	.691**	.439**	.333*	.591**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.007	.047	.000
	N		36	36	36	36	36	36

Correlations

		Butir-17	Butir-18	Butir-19	Butir-20	Total X2	
Pearson's rho	Butir-11	Correlation Coefficient	.172	.392*	-.062	.047	.584**
		Sig. (2-tailed)	.316	.018	.720	.785	.000
		N	36	36	36	36	36
Butir-12	Correlation Coefficient	.178	.343*	.453**	.218	.543**	
	Sig. (2-tailed)	.299	.041	.006	.202	.001	
	N	36	36	36	36	36	
Butir-13	Correlation Coefficient	.195	.098	.171	-.080	.691**	
	Sig. (2-tailed)	.256	.568	.318	.644	.000	
	N	36	36	36	36	36	
Butir-14	Correlation Coefficient	.039	-.113	.189	-.062	.439**	
	Sig. (2-tailed)	.821	.510	.270	.719	.007	
	N	36	36	36	36	36	
Butir-15	Correlation Coefficient	.102	.333*	-.497**	.452**	.333*	
	Sig. (2-tailed)	.556	.046	.002	.006	.047	
	N	36	36	36	36	36	
Butir-16	Correlation Coefficient	-.086	.536**	.314	.375*	.591**	
	Sig. (2-tailed)	.616	.001	.062	.024	.000	
	N	36	36	36	36	36	
Butir-17	Correlation Coefficient	1.000	.075	-.247	.069	.426**	
	Sig. (2-tailed)	.	.664	.146	.690	.010	
	N	36	36	36	36	36	
Butir-18	Correlation Coefficient	.075	1.000	-.020	.504**	.462**	
	Sig. (2-tailed)	.664	.	.906	.002	.005	
	N	36	36	36	36	36	
Butir-19	Correlation Coefficient	-.247	-.020	1.000	.272	.309	
	Sig. (2-tailed)	.146	.906	.	.108	.067	
	N	36	36	36	36	36	
Butir-20	Correlation Coefficient	.069	.504**	.272	1.000	.256	
	Sig. (2-tailed)	.690	.002	.108	.	.132	
	N	36	36	36	36	36	
Total X2	Correlation Coefficient	.426**	.462**	.309	.256	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.010	.005	.067	.132	.	
	N	36	36	36	36	36	

*. Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Correlations

			Butir-21	Butir-22	Butir-23	Butir-24	Butir-25	Butir-26
Pearson's rho	Butir-21	Correlation Coefficient	1.000	.212	-.299	.058	-.059	.163
		Sig. (2-tailed)	.	.215	.076	.735	.734	.342
		N	36	36	36	36	36	36
Butir-22	Correlation Coefficient	.212	1.000	-.100	.841**	.246	-.539**	
	Sig. (2-tailed)	.215	.	.560	.000	.148	.001	
	N	36	36	36	36	36	36	
Butir-23	Correlation Coefficient	-.299	-.100	1.000	-.036	.386*	-.175	
	Sig. (2-tailed)	.076	.560	.	.837	.020	.308	
	N	36	36	36	36	36	36	
Butir-24	Correlation Coefficient	.058	.841**	-.036	1.000	.319	-.578**	
	Sig. (2-tailed)	.735	.000	.837	.	.058	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	
Butir-25	Correlation Coefficient	-.059	.246	.386*	.319	1.000	-.373*	
	Sig. (2-tailed)	.734	.148	.020	.058	.	.025	
	N	36	36	36	36	36	36	
Butir-26	Correlation Coefficient	.163	-.539**	-.175	-.578**	-.373*	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.342	.001	.308	.000	.025	.	
	N	36	36	36	36	36	36	
Butir-27	Correlation Coefficient	.447**	.315	-.140	.280	.275	-.046	
	Sig. (2-tailed)	.006	.061	.414	.098	.104	.791	
	N	36	36	36	36	36	36	
Butir-28	Correlation Coefficient	-.039	.356*	.000	.334*	.000	-.094	
	Sig. (2-tailed)	.822	.033	1.000	.047	1.000	.585	
	N	36	36	36	36	36	36	
Butir-29	Correlation Coefficient	-.193	.227	.465**	.234	.363*	-.348*	
	Sig. (2-tailed)	.260	.183	.004	.169	.029	.037	
	N	36	36	36	36	36	36	
Butir-30	Correlation Coefficient	.214	-.087	-.040	.110	.222	-.124	
	Sig. (2-tailed)	.210	.612	.817	.522	.194	.470	
	N	36	36	36	36	36	36	
Total X3	Correlation Coefficient	.537**	.592**	.133	.530**	.360*	-.122	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.438	.001	.031	.478	
	N	36	36	36	36	36	36	

Correlations

			Butir-27	Butir-28	Butir-29	Butir-30	Total X3
Kamran's rho	Butir-21	Correlation Coefficient	.447**	-.039	-.193	.214	.537**
		Sig. (2-tailed)	.006	.822	.260	.210	.001
		N	36	36	36	36	36
	Butir-22	Correlation Coefficient	.315	.356*	.227	-.087	.592**
		Sig. (2-tailed)	.061	.033	.183	.612	.000
		N	36	36	36	36	36
	Butir-23	Correlation Coefficient	-.140	.000	.465**	-.040	.133
		Sig. (2-tailed)	.414	1.000	.004	.817	.438
		N	36	36	36	36	36
	Butir-24	Correlation Coefficient	.280	.334*	.234	.110	.530**
		Sig. (2-tailed)	.098	.047	.169	.522	.001
		N	36	36	36	36	36
	Butir-25	Correlation Coefficient	.275	.000	.363*	.222	.360*
		Sig. (2-tailed)	.104	1.000	.029	.194	.031
		N	36	36	36	36	36
	Butir-26	Correlation Coefficient	-.046	-.094	-.348*	-.124	-.122
		Sig. (2-tailed)	.791	.585	.037	.470	.478
		N	36	36	36	36	36
	Butir-27	Correlation Coefficient	1.000	.021	.199	.420*	.717**
		Sig. (2-tailed)	.	.902	.246	.011	.000
		N	36	36	36	36	36
	Butir-28	Correlation Coefficient	.021	1.000	-.025	-.292	.164
		Sig. (2-tailed)	.902	.	.886	.084	.340
		N	36	36	36	36	36
	Butir-29	Correlation Coefficient	.199	-.025	1.000	-.011	.416*
		Sig. (2-tailed)	.246	.886	.	.949	.012
		N	36	36	36	36	36
	Butir-30	Correlation Coefficient	.420*	-.292	-.011	1.000	.300
		Sig. (2-tailed)	.011	.084	.949	.	.076
		N	36	36	36	36	36
Total X3		Correlation Coefficient	.717**	.164	.416*	.300	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.340	.012	.076	.
		N	36	36	36	36	36

*. Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

. Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4



Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

ABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

11 Butir-1
110 Butir-10
12 Butir-2
13 Butir-3
14 Butir-4
15 Butir-5
18 Butir-8
19 Butir-9
TOT Total X1

Analysis of Variance

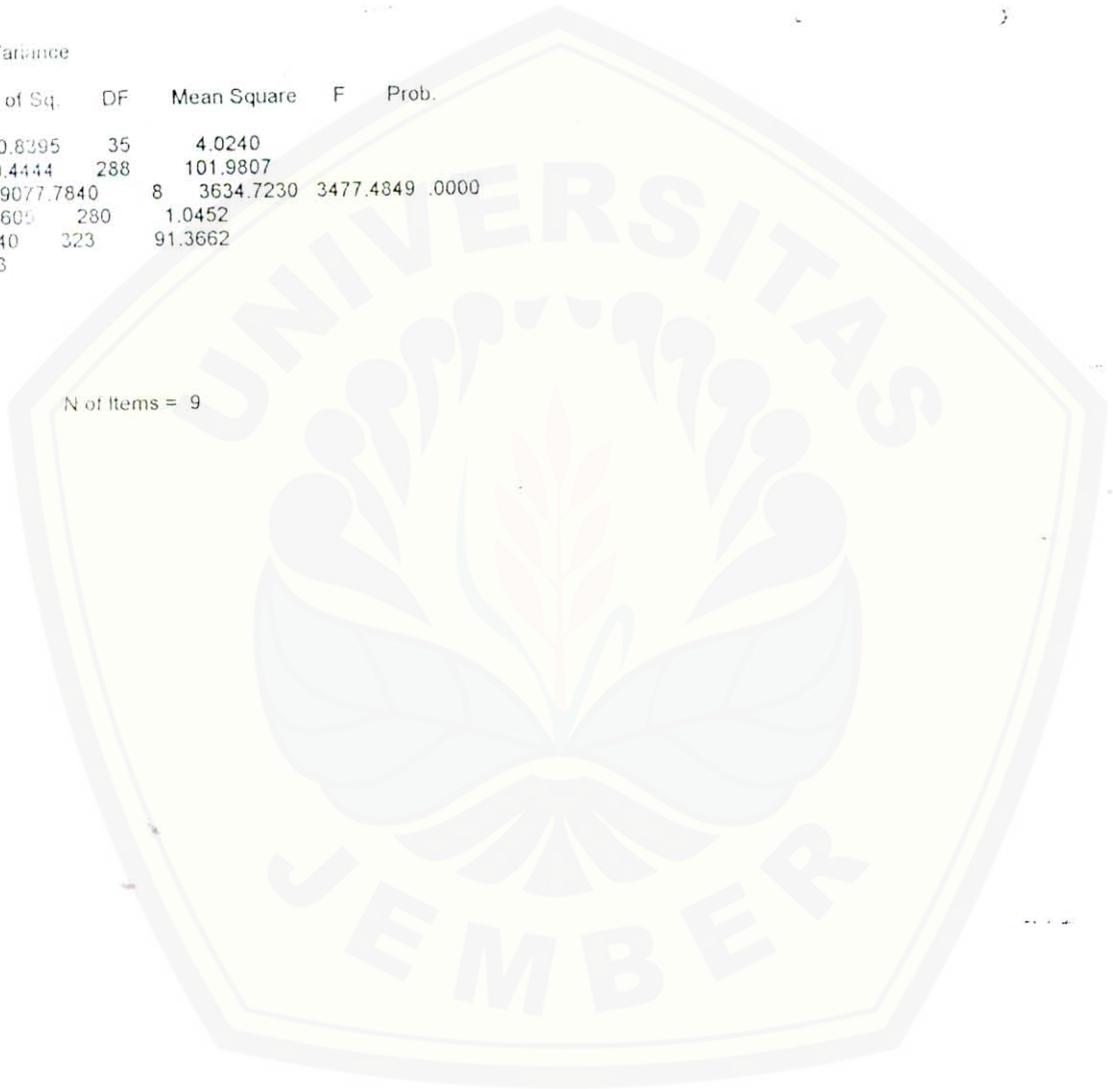
of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
en People	140.8395	35	4.0240		
People	29370.4444	288	101.9807		
pen Measures	29077.7840	8	3634.7230	3477.4849	.0000
ual	292.6605	280	1.0452		
nd Mean	29511.2840	323	91.3662		
	7.6543				

Reliability Coefficients

ases = 350

N of Items = 9

= 7403



Method 1 (space-saver) will be used for this analysis *****

ABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 21 Butir-11
- 22 Butir-12
- 23 Butir-13
- 24 Butir-14
- 25 Butir-15
- 26 Butir-16
- 27 Butir-17
- 28 Butir-18
- TOT Total X2

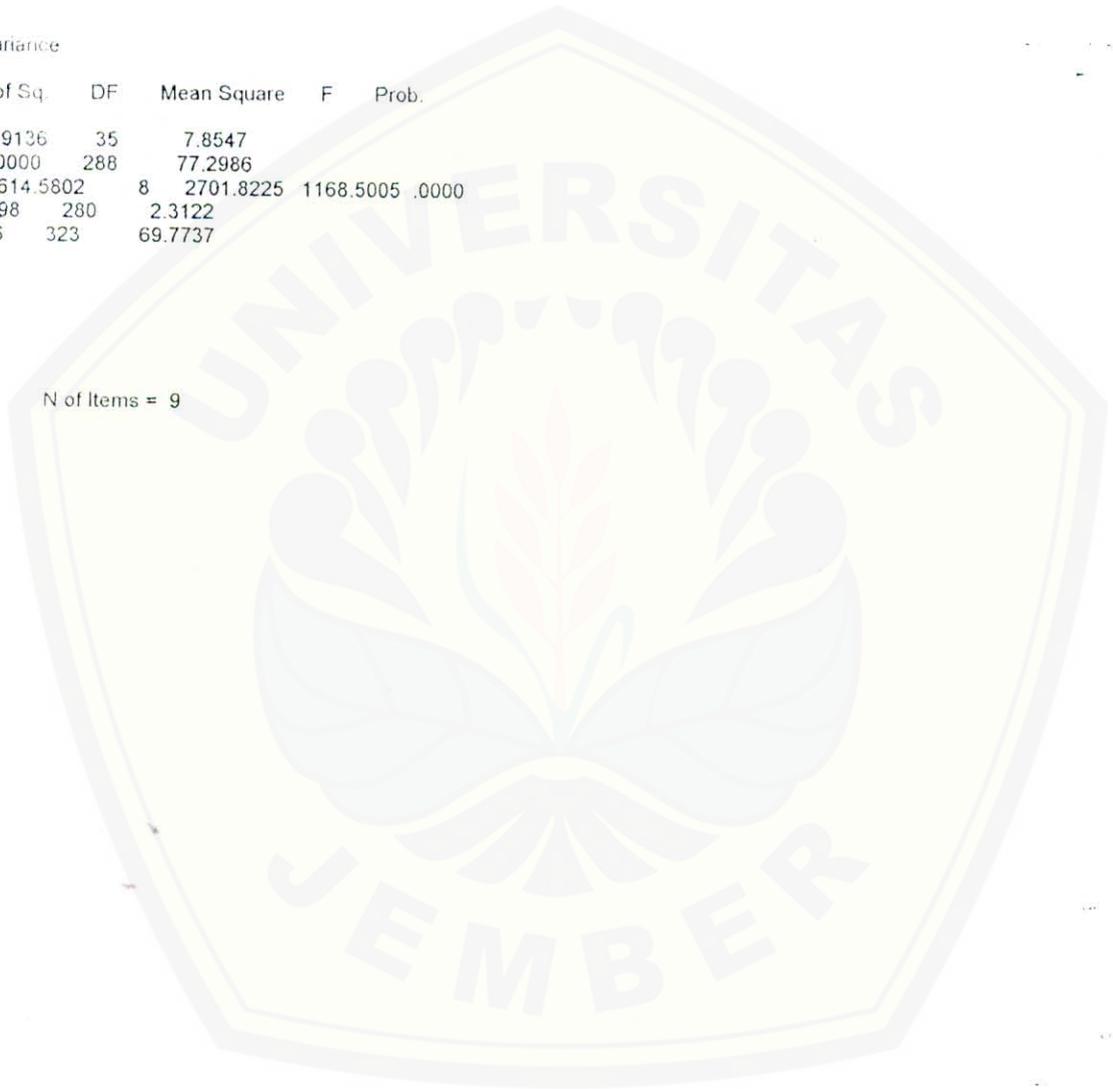
Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
People	274.9136	35	7.8547		
people	22262.0000	288	77.2986		
n Measures	21614.5802	8	2701.8225	1168.5005	.0000
al	647.4198	280	2.3122		
22536.9136	323	69.7737			
Mean	6.5802				

Reliability Coefficients

Reliability = 36.0 N of Items = 9

0.7056



*Method (Upgrade saved) will be used for this analysis *****

LIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

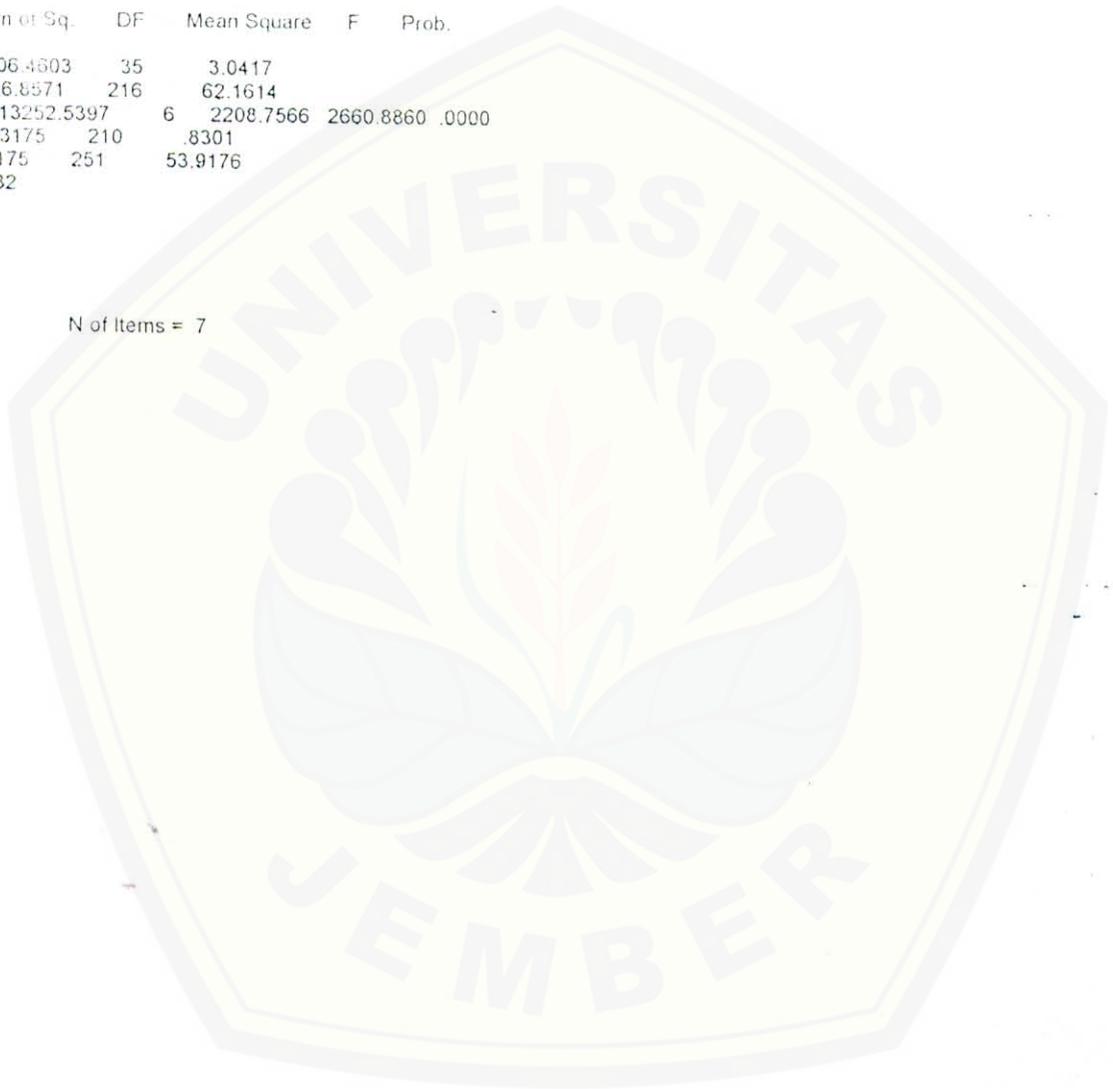
X31	Butir-21
X32	Butir-22
X34	Butir-24
X35	Butir-25
X37	Butir-27
X39	Butir-29
X3TOT	Total X3

Analysis of Variance

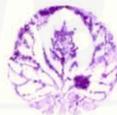
Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	106.4603	35	3.0417		
Within People	13426.8571	216	62.1614		
Between Measures	13252.5397	6	2208.7566	2660.8860	.0000
Within Measure	174.3175	210	.8301		
Total and Mean	13533.3175	251	53.9176		
	7.1032				

Reliability Coefficients

Number of Cases = 260
 N of Items = 7
 Cronbach's Alpha = .7271



LAMPIRAN 5



MIKIP UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Discriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Total Skor Kinerja	9.17	1.81	36
Total X1	34.44	3.01	36
Total X2	29.61	4.20	36
Total X3	24.86	2.31	36

Correlations

		Total Skor Kinerja	Total X1	Total X2	Total X3
Pearson Correlation	Total Skor Kinerja	1.000	.264	.309	.286
	Total X1	.264	1.000	.378	.540
	Total X2	.309	.378	1.000	.445
	Total X3	.286	.540	.445	1.000
Sig (1-tailed)	Total Skor Kinerja	.	.049	.033	.046
	Total X1	.049	.	.012	.000
	Total X2	.033	.012	.	.003
	Total X3	.046	.000	.003	.
N	Total Skor Kinerja	36	36	36	36
	Total X1	36	36	36	36
	Total X2	36	36	36	36
	Total X3	36	36	36	36

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total X3 Total X2 Total X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered

b. Dependent Variables: Total Skor Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
	.836 ^a	.699	.450	1.77

Change Statistics

Model	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.669	4.802	3	32	.020	1.431

Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1

Dependent Variable: Total Skor Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45.146	3	15.049	4.802	.020 ^a
Residual	99.854	32	3.120		
Total	145.000	35			

Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1

Dependent Variable: Total Skor Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	1.576	.635		2.478	.027			
Total X1	6.881E-02	.031	.114	2.296	.032	.264	.401	.095
Total X2	8.916E-02	.020	.207	4.421	.013	.309	.692	.182
Total X3	.104	.040	.132	2.568	.025	.286	.113	.106

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model	Tolerance	VIF
(Constant)	.685	1.460
Kepercayaan	.778	1.290
Kepercayaan3	.641	1.561

Dependent Variable: Total Skor Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Total X1	Total X2
1		3.981	1.000	.00	.00	.00
2		1.181E-02	18.597	.07	.04	.02
3		4.054E-03	19.337	.72	.04	.64
4		3.173E-03	21.847	.21	.95	.34

Dependent Variable: Total Skor Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Model Value	8.15	10.62	9.17	.66	36
Model Total	-3.83	3.32	-2.47E-16	1.69	36
Predicted Value	1.550	2.213	.000	1.000	36
Residual	-1.998	1.882	.000	.956	36

Dependent Variable: Total Skor Kinerja

