

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PAJAK DAN
RETRIBUSI DAERAH KOTA JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari**

OLEH

Nama : FRIEDERICK C. S.

NPM : 1600861201036

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2019**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

NAMA : **Friederick C. S.**

NPM : **1600861201036**

PROGRAM STUDI : **Manajemen**

Judul : **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi**

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Oktober 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Sakinah AS, SE., MM.

Azizah, SE., MM.

Mengetahui :
Ketua Program Studi Manajemen

Anisah, SE., MM.

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji skripsi dan komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 12 November 2019

Pukul : 10.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI		
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Nuraini, SE.,MM.	Ketua Sidang	(.....)
2. Azizah, SE.,MM.	Sekretaris	(.....)
3. Ubaidillah, SE.,MM.	Penguji Utama	(.....)
4. Sakinah AS, SE.,MM.	Anggota	(.....)

Disahkan Oleh

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari**

**Ketua Program
Studi Manajemen**

Dr. Arna Suryani, SE.AK, M.AK.CA

Anisah, SE.,MM.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Friederick C. S.

NIM : 16008612014036

Program Studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : Sakinah AS, SE., MM. / Azizah, SE., MM.

Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Oktober 2019

Yang Membuat Pernyataan,

FRIEDERICK C. S.
NIM. 1600861201036

ABSTRACT

FRIEDERICK CHRISTIAN SEMBIRING/1600861201036 “THE EFFECT of TRAINING on EMPLOYEE PERFORMANCE in REGIONAL TAX and RETRIBUTION MANAGEMENT AGENCY of JAMBI CITY”. 1st ADVISOR SAKINAH AS, SE., MM. 2nd ADVISOR AZIZAH, SE., MM.

Civil servants as the center of human resources of the state government have important role in determining the success of government and development. With good training will generate willingness for employees to work better, if an employee has the ability but no willingness in work, then the work will not be maximized.

The samples using in this research are the civil servants of Regional Tax and Retribution Management Agency of Jambi City as much as 67 respondents. This research used simple linear regression analysis. The data are processed using Statistical Product and Service Solution (SPSS 24) software in order to answer the problems in this research. The method used in this research is quantitative descriptive method by using statistical formula to help analyze data obtained from the field.

Jambi City Tax and Retribution Management Agency is one of the Regional Apparatus Organizations in Jambi City having its address at Jalan Jend. Basuki Rachmat Kel. Paal Lima Kec. Kotabaru, Jambi City. This OPD aims to be professional in managing local taxes and retributions as the main source of income for the development of the Jambi City.

The result of the research shows that the regression test have positive direction toward employee performance with significant level is proved $t_{count} 4,458 > t_{table} 1,99714$, in other words have close enough relationship with performance. For the correlation calculation of 0.525, this indicates a positive relationship between training and performance. Furthermore, the determinant coefficient obtained by 23,4%, the rest of 76,6% influenced by other factors outside this research.

This research is expected to help the leader of Regional Tax and Retribution Management Agency of Jambi City to understand better about the condition of training and employee performance of the institution. With better understanding, it is expected that the management level of this organization could create better and more coordinated policy in order to increase the institution performance as a whole in the future.

ABSTRAK

**FRIEDERICK CHRISTIAN SEMBIRING / 1600861201036
“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
KOTA JAMBI”. PEMBIMBING ISAKINAH AS, SE., MM. PEMBIMBING
2AZIZAH, SE., MM.**

Pegawai negeri sebagai instrumen utama sumber daya manusia pemerintah daerah memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini, pegawai negeri yang ingin berkembang tentu perlu didukung dengan banyak hal, salah satunya pelatihan yang baik pula. Dengan pelatihan yang baik akan menghasilkan keinginan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik, jika seorang pegawai memiliki kemampuan tetapi tidak ada kemauan dalam bekerja, maka pekerjaan tersebut tidak akan maksimal.

Sampel penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi sebanyak 67 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data dalam penelitian ini diproses menggunakan perangkat lunak Solusi Produk dan Layanan Statistik (SPSS 24) untuk menjawab masalah dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisis data yang diperoleh dari lapangan.

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Kota Jambi merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Kota Jambi yang beralamat di Jalan Jend. Basuki Rachmat Kel. Paal Lima Kec. Kotabaru Kota Jambi. OPD ini bertujuan untuk menjadi profesional dalam pengelolaan pajak dan retribusi daerah sebagai sumber pendapatan utama pembangunan Kota Jambi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji regresi memiliki arah positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan, $t_{hitung} 4,458 > t_{tabel} 1,99714$. Dengan kata lain, pelatihan memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja. Untuk perhitungan korelasi, angka 0,525 menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan kinerja. Selanjutnya, koefisien determinasi diperoleh sebesar 23,4%, sisanya 76,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi untuk lebih memahami kondisi pelatihan dan kinerja pegawai lembaga tersebut. Dengan pemahaman yang lebih baik, diharapkan manajemen organisasi ini dapat membuat kebijakan yang lebih baik dan lebih terkoordinasi untuk meningkatkan kinerja lembaga secara keseluruhan di masa depan.

KATA PENGANTAR

Ucapan puji syukur ditujukan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkatNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA JAMBI.”** Skripsi ini telah selesai disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Sarjana (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi.

Oleh karena itu, berasal dari hati yang paling dalam, dengan setulusnya penulis ingin mempersembahkan skripsi ini untuk Ayahanda tercinta Bapak Kastan Sembiring dan Ibunda tersayang Ibu Yuliana Sumiyem serta adik-adik terkasih Immanuel Richart Piterson Sembiring, ST dan dr. Irine Karen Oktaviani Sembiring.

Selain itu, penulis juga mengungkapkan rasa bersyukur dalam ucapan terima kasih sepenuhnya dan penghargaan yang tak terkira kepada :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK. AC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

4. Ibu Sakinah AS, SE., MM selaku Pembimbing I dan Ibu Azizah, SE., MM selaku Pembimbing II yang dengan sabar memberikan bimbingan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Nuraini, SE, MM dan Bapak Ubaidillah, SE, MM selaku dosen penguji atas bimbingan, koreksi dan arahan yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Subhi, S.Sos, MM selaku Kepala Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi beserta staf.
7. Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi atas ilmu yang diajarkan dan segala pertolongannya.
8. Rekan-rekan seperjuangan yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan.

Besar harapan dari penulis, bahwa skripsi ini akan dapat membawa manfaat yang diinginkan bagi semua pihak yang meluangkan waktu untuk membacanya. Walaupun penulis sadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dalam penyelesaiannya, penulis berharap skripsi ini mampu memberikan sedikit masukan bagi penelitian ini baik dari segi praktek maupun untuk penelitian selanjutnya. Penulis berharap kritik dan saran dari para pembaca skripsi ini untuk menjadikan hasil akhir dari skripsi ini menjadi lebih sempurna.

Jambi, Oktober 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	15
1.3 Rumusan Masalah.....	16
1.4 Tujuan Penelitian	16
1.5 Manfaat Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	
2.1.1 Manajemen.....	18
2.1.2 Pelatihan.....	26
2.1.3 Kinerja	31
2.1.4 Pajak Daerah	37
2.1.5 Retribusi Daerah.....	45
2.1.6 Kerangka Pemikiran	53
2.1.7 Hipotesis	54
2.2 Metode Penelitian	
2.2.1 Metode Penelitian.....	54
2.2.2 Jenis dan Sumber Data.....	55

2.2.3	Metode Pengumpulan Data.....	56
2.2.4	Populasi dan Sampel Penelitian	57
2.2.5	Metode Analisis.....	58
2.2.6	Alat Analisis.....	59

BAB III GAMBARAN UMUM

3.1	Sejarah Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.....	64
3.2	Visi dan Misi	67
3.3	Struktur Organisasi	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Responden Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi	74
4.2	Deskripsi Pelatihan dan Kinerja Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi	77
4.2.1	Deskripsi Pelatihan	77
4.2.2	Deskripsi Kinerja.....	88
4.3	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.....	98
4.3.1	Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	98
4.3.2	Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	99
4.3.3	Uji Hipotesis.....	100

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	102
5.2	Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Perkembangan Jumlah Pegawai dan Diklat.....	4
1.2	Jenis Pelatihan Yang Diikuti oleh Pegawai.....	9
1.3	Realisasi Pajak Daerah dan Retribusi	13
2.1	Skala Pengukuran Instrumen	56
2.2	Operasional Variabel.....	63
4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	74
4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur	75
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	75
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	76
4.5	Karakteristik Responden Bidang Pekerjaan	77
4.6	Deskriptif Indikator Materi Program Pelatihan	78
4.7	Deskriptif Indikator Efektivitas Biaya	79
4.8	Deskriptif Indikator Prinsip-Prinsip Pembelajaran	80
4.9	Deskriptif Indikator Ketersediaan Fasilitas	81
4.10	Deskriptif Indikator Kecenderungan dan Kemampuan Peserta Pelatihan	82
4.11	Deskriptif Indikator Kecenderungan dan Kemampuan Peserta Pelatih.....	83
4.12	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Pelatihan.....	85
4.13	Prioritas Jawaban Responden Terhadap Pelatihan.....	87
4.14	Deskripsi Indikator Kualitas	89
4.15	Deskripsi Indikator Kuantitas	90
4.16	Deskripsi Indikator Ketepatan Waktu	91
4.17	Deskripsi Indikator Efektivitas Biaya	92
4.18	Deskripsi Indikator Kebutuhan Supervisi	93
4.19	Deskripsi Indikator Dampak Interpersonal.....	94
4.20	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja.....	95
4.21	Prioritas Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai	97

4.22	Hasil Uji Regresi Liner Sederhana.....	98
4.23	Hasil Uji Korelasi.....	99
4.24	Hasil Uji Hipotesis t.....	100



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	54
3.1	Bagan Struktur Organisasi.....	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan. Kemampuan dan kemauan yang tinggi tidak akan tumbuh dengan sendirinya, tetapi organisasi wajib mempunyai sistem pengembangan dan pembinaan terhadap pegawainya.

Sesuai dengan perkembangan globalisasi ini banyak organisasi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini peningkatan kinerja pegawai merupakan sasaran strategis bagi organisasi, karena penggunaan sumber daya lain tergantung pada

kemampuan, keterampilan, dan kecakapan pegawai yang mengelolanya dan juga harus sesuai dengan beban tugasnya.

Seiring dengan berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka suatu organisasi dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya dalam pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu organisasi tidak baik maka akan menghambat kemajuan dari organisasi itu sendiri.

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi merupakan suatu organisasi yang memiliki fungsi sebagai penghimpun PAD khususnya pajak daerah dan retribusi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Jambi oleh karena itu Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi harus mampu mempersembahkan kinerja yang baik terhadap masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas tersebut Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi mempunyai fungsi perencanaan peningkatan pendapatan, perumusan kebijakan, dan penagihan dan pemeriksaan terkait pajak daerah serta evaluasi terhadap kinerja penghimpunan pajak daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi terbagi atas 4 bidang yang secara khusus memiliki tanggung jawab masing-masing. Keempat bidang tersebut yakni, Bidang Pendaftaran, Pendataan, dan Penetapan, Bidang Penagihan dan Keberatan, Bidang Pembukuan dan Pelaporan, serta Bidang Pengembangan dan Evaluasi. Keempat bidang ini secara bersama-sama saling bahu membahu untuk mencapai target kerja BPPRD Kota Jambi secara bersama-sama.

Namun untuk mempersembahkan kinerja yang baik akan sulit dilakukan disebabkan sumber daya yang ada pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi secara umum belum optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini dapat terlihat dari belum banyaknya jumlah pegawai Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi yang mengikuti pelatihan.

Di bawah ini merupakan gambaran perkembangan pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi selama lima tahun terakhir baik dari segi jumlah maupun jumlah pelatihan yang diikuti oleh pegawai Kantor BPPRD Kota Jambi :

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai dan Diklat yang Diikuti Pegawai Pada
Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi
Tahun 2014 - 2018

Tahun	Jumlah Pegawai ASN	Jumlah Pegawai Tidak Ikut Diklat	Jumlah Pegawai Ikut Diklat			Prosentase Jumlah Pegawai Ikut Diklat
			Diklat Pim	Diklat Teknis Substansi	Jumlah	
2014	67	50	4	13	17	25,37%
2015	69	51	2	16	18	26,09%
2016	69	46	3	20	23	33,33%
2017	68	46	4	18	22	32,35%
2018	67	49	3	15	18	26,87%

Sumber : Kantor BPPRD Kota Jambi, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa terdapat perkembangan jumlah pegawai ASN pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi. Pada tahun 2014 terdapat ASN sebanyak 67 orang, pada tahun 2015 terjadi peningkatan pegawai ASN menjadi 69 orang atau sebesar 2,99% , ditahun 2016 tidak terdapat perubahan jumlah pegawai ASN di BPPRD Kota Jambi dan ditahun 2017 terjadi penurunan pegawai ASN menjadi 68 orang atau sebesar 1,45%. Ditahun 2018 terjadi kembali penurunan jumlah pegawai ASN menjadi 67 orang atau sebesar 1,47%.

Selain itu, berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa terjadi fluktuasi pada jumlah pegawai BPPRD Kota Jambi yang mengikuti pelatihan pada periode tahun 2014 s.d. 2018. Pada tahun 2014, jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 17 orang (25,37% dari keseluruhan pegawai ASN di BPPRD Kota Jambi). Pada tahun 2015 terjadi peningkatan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan menjadi sebanyak 18 orang (26,09% dari keseluruhan pegawai ASN).

Pada tahun 2016 terjadi kembali peningkatan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan menjadi sebanyak 23 orang (33,33% dari keseluruhan pegawai ASN). Namun pada tahun 2017 terjadi penurunan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan menjadi 22 orang (32,35% dari keseluruhan pegawai ASN). Dan pada tahun 2018 kembali terjadi penurunan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan menjadi 18 orang (26,87% dari keseluruhan pegawai ASN).

Sejalan dengan meningkatnya jumlah pegawai BPPRD Kota Jambi, pelatihan juga perlu ditingkatkan. Penjenjangan pelatihan pegawai negeri dikoordinasikan dengan Lembaga Administrasi Negara sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1971 mengenai fungsi dan tugas Lembaga Administrasi Negara serta Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972 dan Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974 ditentukan dalam beberapa bentuk yaitu setelah jenjang prajabatan diikuti oleh pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan.

Jenis-jenis diklat PNS terdiri dari :

a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan (pre service training)

Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Diklat prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun

setelah pengangkatannya sebagai CPNS. CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabat untuk diangkat sebagai PNS. Diklat Prajabatan terdiri dari :

- a. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I
- b. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II
- c. Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III Sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, Diklat Prajabatan Golongan (I, II, dan III) bertujuan :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat;
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik

Untuk dapat membentuk sosok PNS seperti tersebut di atas perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang mengarah kepada upaya peningkatan :

1. Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air;
2. Kompetensi teknis, manajerial, dan atau kepemimpinannya;

3. Efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

b. Diklat dalam Jabatan (in service training)

Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan dalam jabatan terdiri dari:

1. Diklat Kepemimpinan ;

Diklat Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Diklatpim terdiri dari :

- a. Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk jabatan Struktural Eselon IV
- b. Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk jabatan Struktural Eselon III
- c. Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk jabatan Struktural Eselon II
- d. Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk jabatan Struktural Eselon I

Peserta Diklatpim adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural. PNS yang akan mengikuti Diklatpim Tingkat tertentu tidak dipersyaratkan mengikuti Diklatpim Tingkat di bawahnya.

2. Diklat Fungsional

Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Peserta Diklat fungsional adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu. Yang dimaksud dengan jabatan fungsional tertentu, adalah jabatan-jabatan fungsional sebagaimana ditetapkan dengan keputusan Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur Negara. PNS yang perlu mengikuti Diklat fungsional adalah PNS yang telah di evaluasi oleh pejabat Pembina kepegawaian dengan memperhatikan pertimbangan baperjakat dan Tim seleksi Diklat instansi.

3. Diklat Teknis

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Peserta Diklat Teknis adalah PNS yang membutuhkan peningkatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan jenis-jenis pelatihan yang dijabarkan di atas, pegawai yang ada di Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi juga mendapatkan berbagai macam pelatihan seperti dijabarkan dalam Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2
Jenis-Jenis Pelatihan Yang Diikuti Oleh Pegawai Pada Kantor Badan
Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi
Tahun 2014 – 2018

TAHUN	NO	LATIHAN JABATAN
2014	1	Bimbingan Teknis Bendahara Pengeluaran Berdasarkan Permendagri No 55 Tahun 2008
	2	Bimbingan Teknis Pengolaan Aset Daerah
	3	Bimtek Tehnik Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Menuju Opini
	4	Bintek Ahli Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah (Panitia/Pejabat Penerimaan Hasil Pekerjaan)
	5	Bintek Pengelolaan Aset Daerah
	6	Diklat Asistensi Implementasi Uu Asn
	7	Diklat Kebijakan Pengelolaan Bphtb
	8	Diklat Manajemen Pengawasan
	9	Diklat Penjenjangan Auditor Muda
	10	Diklat Pim IV
	11	Diklat Strategi Pencanaan Dan Kebijakan Pengelolaan Pbb
	12	Pendidikan Dan Pelatihan Pembentukan Ppns Pengegak Perda Badiklat Kementerian Dalam Negeri RI Tahun 2014
	13	Sosialisasi Pp No 71 Tahun 2010 Tentan Standar Akutansi Pemerintahan (Ppk)
2015	1	Bimbingan Teknis Implementasi Penataan Pegawai Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Daerah
	2	Bimbingan Teknis Implementasi Sap Berbasis Akrual Pada Pemerintah Daerah Berdasarkan Permendagri No. 64 Thn 2013
	3	Bimbingan Teknis Penilaian Prestasi Kerja
	4	Bintek Pengelolaan Aset Daerah Berdasarkan Pp No 27 2014
	5	Diklat Auditor
	6	Diklat Fgd (Focus Grup Discustion) Penyusunan Revisi Undang Undang
	7	Diklat Pim Tingkat II
	8	Diklat Tata Cara Penatausahaan Pertanggung Jawaban Apbd
	9	Diklat Teknis Pengelolaan Perjalanan Dinas Daerah
	10	Diklatpim IV
	11	Menyongsong Asean Community Tahun 2015
	12	Nation Character Building
	13	Pelatihan Bendahara Keuangan Daerah
	14	Pendidikan Dan Pelatihan Manajemen Bmd/Bmn

	15	Peran Ppatk Dalam Mewujudkan Good Governance
2016	1	Bimbingan Teknis Lpm Tingkat Kota Jambi
	2	Bimtek Pengadaan Barang Dan Jasa
	3	Bintek Implementasi Sap Berbasis Akrual Pada Pemda Berdasarkan Permendagri 64/2013
	4	Bintek Kepres
	5	Bintek Penatausahaan Keuangan Daerah Dan Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Skpd Skpkd)
	6	Bintek Pengelolaan Barang Milik Daerah Berdasarkan Permendagri No. 19/2016
	7	Diklat Aset Daerah
	8	Diklat Bendahara Pengeluaran Pemkot Jambi
	9	Diklat Hacking & Network Security
	10	Diklat Teknis Pengelola / Pemegang Kas Satuan Kerja
	11	Diklat Teknis Revolusi Mental
	12	Diklatpim Tk.Iii
	13	Diklatpim Tk.Iv
	15	Pelatihan Aplikasi E-Goverment
	16	Pelatihan Implementasi Standar Akutansi Pemerintah / Sap
	17	Pelatihan Pelaksanaan Dan Penatausahaan Apbd
	18	Pelatihan Pendidikan Dan Pelatihan Peningkatan Kapasitas
	19	Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Pengelolaan Barang Milik
	20	Pengadaan Barang Dan Jasa
	21	Pengelolaan Barang Berdasarkan Permendagri No. 19 /2016
	22	Pengolaan Barang Milik Daerah Berdasarkan Permendagri No
	2017	1
2		Bintek Keuangan Daerah Bidang Perpajakan
3		Bintek Pengelolaan Dan Pemetaan Data Wilaya Pemerintah
4		Diklat Anjab Dan Beban Kerja
5		Diklat IT Essentials
6		Diklat Penilaian Angka Kredit Jfa
7		Diklat Perencanaan Skpd Pemkot Jambi
9		Diklat Pim IV
13		Diklat Tentang Tata Cara Penatausahaan Dan Pertanggung Jawaban Apbd Bagi Bendahara
14		Geography Information System (Gis) Menggunakan Arcgis Tingkat Dasar

	15	Pendidikan & Pelatihan Auditor
	16	Pendidikan & Pelatihan Teknis Pengelolaan Perjalanan Dinas
	17	Pendidikan Dan Pelatihan Bendahara Keuangan Daerah Angkatan Ii
	18	Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Pengelolaan Perjalanan Dinas Daerah
	19	Pengolahan Dan Pemanfaatan Data Satelin Penginderaan Jauh Untuk Pemetaan
	20	Public Service And Human Resource Training
	21	Workshop Teknologi Informasi
2018	1	Bimbingan Teknis Implementasi Penataan Pegawai
	3	Bimbingan Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah Bidang Perpajakan
	4	Bimtek Keuangan
	5	Bimtek Pemeriksa Pajak Daerah Angkatan V
	6	Bimtek Ahli Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah (Penyusunan Dokumen Kontrak)
	7	Diklat Pengelolaan Aset Daerah
	8	Diklat Perencanaan
	9	Diklat Pim Iv
	10	Diklat Teknis Administrasi Kepegawaian
	11	Pengelolaan Keuangan Daerah Bidang Perpajakan
	12	Penyusunan Spek Harga Perkiraan Sendiri

Sumber : Kantor BPPRD Kota Jambi, Tahun 2019

Kegiatan pelatihan seperti yang dijabarkan di atas sangat penting karena bermanfaat guna menambah pengetahuan atau ketrampilan terutama bagi para pegawai pada suatu institusi. Selain itu, pelatihan akan berfungsi sebagai “charger” agar kemampuan serta kapabilitas kita selalu terjaga guna meningkatkan kinerja dari pada pegawai.

Pelatihan yang lebih terarah ditujukan untuk peningkatan kemampuan dan keahlian pegawai yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab pegawai yang bersangkutan saat ini (current job oriented).

Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini yang dapat bersifat terukur.

Pelatihan yang diikuti oleh pegawai kantor BPPRD juga ditujukan untuk lebih meningkatkan kapasitas pegawai dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsi yang semakin beragam dan menuntut kemampuan yang lebih dari para pegawainya. Hal ini untuk mencegah terjadinya proses kerja lembur yang dihadapi pada waktu-waktu tertentu setiap bulannya. Kegiatan kerja lembur seperti yang terjadi di BPPRD Kota Jambi dapat terjadi karena keterbatasan jumlah pegawai yang menguasai suatu kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Pengukuran kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja institusi secara periodik. Ukuran keberhasilan dalam suatu pekerjaan memang sulit ditentukan karena berbagai jenis pekerjaan mempunyai keberagaman ukuran yang berbeda-beda. Kinerja individu atau organisasi perlu diukur secara periodik minimal setahun agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya. Dalam hal ini, Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Kota Jambi selaku institusi yang berfokus pada penerimaan pajak dan retribusi tentu dapat menggunakan capaian realisasi pajak sebagai patokan dalam pengukuran kinerja secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Walikota Jambi Nomor 2 Tahun 2013 tentang Fungsi Dinas, Sekretariat, Bidang dan Rincian Tugas Sub Bagian, Seksi serta Tata Kerja pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota

Jambi. Realisasi penerimaan pajak pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Realisasi Pajak Daerah dan Retribusi
pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi
Tahun 2014 – 2018

Tahun	Nama Pajak	Target APBD (Rp)	Realisasi (Rp)	%
2014	Pajak Hotel	6.000.000.000	6.693.600.699	111,56
	Pajak Restoran	13.200.000.000	12.368.950.386	93,70
	Pajak Hiburan	4.800.000.000	5.065.708.092	105,54
	Pajak Reklame	7.500.000.000	5.270.552.970	70,27
	Pajak Penerangan Jalan	39.000.000.000	44.453.359.363	113,98
	Pajak Parkir	1.700.000.000	1.715.817.320	100,93
	Pajak Air tanah	100.000.000	68.811.408	68,81
	Pajak Sarang Burung Walet	22.000.000	-	0,00
	Pajak Mineral Bukan Logam	150.000.000	85.335.000	56,89
	Pajak Bumi dan Bangunan BPHTB	12.000.000.000	22.209.281.577	185,08
2015	Pajak Hotel	10.000.000.000	6.929.780.174	69,30
	Pajak Restoran	17.500.000.000	16.743.102.485	95,67
	Pajak Hiburan	6.000.000.000	6.119.125.119	101,99
	Pajak Reklame	10.000.000.000	6.000.440.224	60,00
	Pajak Penerangan Jalan	50.000.000.000	52.228.706.863	104,46
	Pajak Parkir	3.000.000.000	2.179.089.556	72,64
	Pajak Air tanah	110.000.000	135.932.612	123,58
	Pajak Sarang Burung Walet	22.000.000	-	0,00
	Pajak Mineral Bukan Logam	250.000.000	189.350.000	75,74
	Pajak Bumi dan Bangunan BPHTB	50.000.000.000	19.628.912.994	39,26
2016	Pajak Hotel	10.500.000.000	9.559.528.743	91,04
	Pajak Restoran	19.250.000.000	20.746.469.310	107,77
	Pajak Hiburan	7.490.000.000	7.673.051.524	102,44
	Pajak Reklame	10.000.000.000	8.475.131.873	84,75
	Pajak Penerangan Jalan	61.090.000.000	53.976.543.388	88,36
	Pajak Parkir	3.150.000.000	3.206.248.195	101,79
	Pajak Air Tanah	130.000.000	184.155.167	141,66
	Pajak Sarang Burung Walet	22.000.000	-	0,00
	Pajak Mineral Bukan Logam	250.000.000	168.565.000	67,43
	Pajak Bumi dan Bangunan BPHTB	35.000.000.000	18.179.644.803	51,94
		40.000.000.000	36.571.546.095	91,43

2017	Pajak Hotel	11.800.000.000	10.067.000.681	85,31
	Pajak Restoran	22.200.000.000	25.867.583.862	116,52
	Pajak Hiburan	9.000.000.000	10.519.180.288	116,88
	Pajak Reklame	10.200.000.000	9.803.137.274	96,11
	Pajak Penerangan Jalan	55.000.000.000	60.820.100.911	110,58
	Pajak Parkir	4.000.000.000	4.231.641.422	105,79
	Pajak Air Tanah	500.000.000	200.076.856	40,02
	Pajak Sarang Burung Walet	20.000.000	-	0,00
	Pajak Mineral Bukan Logam	280.000.000	-	0,00
	Pajak Bumi dan Bangunan BPHTB	34.000.000.000 50.000.000.000	21.980.028.497 57.941.000.882	64,65 115,88
	2018	Pajak Hotel	11.000.000.000	12.802.676.954
Pajak Restoran		24.000.000.000	32.551.344.383	135,63
Pajak Hiburan		11.000.000.000	12.704.572.052	115,50
Pajak Reklame		10.000.000.000	11.091.308.425	110,91
Pajak Penerangan Jalan		60.000.000.000	64.410.738.529	107,35
Pajak Parkir		5.000.000.000	4.908.197.849	98,16
Pajak Air Tanah		500.000.000	209.381.502	41,88
Pajak Sarang Burung Walet		10.000.000	-	0,00
Pajak Mineral Bukan Logam		10.000.000	-	0,00
Pajak Bumi dan Bangunan BPHTB		28.480.000.000 50.000.000.000	20.107.671.397 56.658.542.908	70,60 113,32

Sumber : Kantor BPPRD Kota Jambi, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa pencapaian target pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi. Hal tersebut belum mencapai kinerja yang baik. Dari data tersebut di atas dapat dikatakan kinerja pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi belum optimal dan perlu adanya peningkatan kinerja.

Menurut Chan dalam Donni Juni Priansa (2014:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pentingnya pelatihan dalam suatu organisasi karena dapat mengubah potensi dalam diri seseorang menjadi kemampuan yang nyata, jika potensi yang masih terpendam itu dapat diubah menjadi kemampuan yang nyata dengan peningkatan kemampuan intelektual dan operasional berbagai hal menjadi kenyataan.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dengan adanya pelatihan yang baik akan menghasilkan kemauan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik, jika seorang pegawai memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kemampuan sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik bagi organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi untuk dijadikan suatu karya ilmiah atau skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah tersebut adalah pentingnya pelatihan bagi pegawai kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi selaku aparat penghimpun pajak, masih sedikitnya jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dikarenakan orang yang mengikuti pelatihan tersebut orang-orang itu saja. Melalui proses pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Profesionalisme para pegawai hanya akan didapatkan jika para pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang positif dalam proses pengembangan pegawai melalui pelatihan.

Dari penelitian awal yang telah dilakukan dapat diidentifikasi beberapa masalah :

1. Jumlah pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi yang terlatih belum memadai.
2. Kurangnya pemerataan terhadap pegawai yang mengikuti pelatihan.
3. Masih ada program kerja Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi belum mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi?

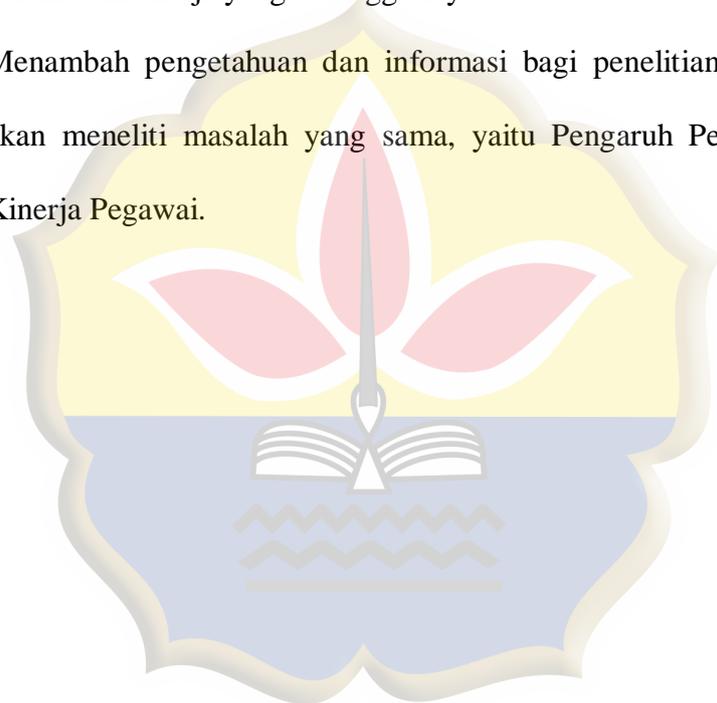
1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana pelatihan dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.
2. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai masukan kantor dalam mengambil keputusan, serta dapat digunakan untuk menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan atau pengetahuan tentang penerapan teori - teori yang telah didapat saat perkuliahan ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
3. Menambah pengetahuan dan informasi bagi penelitian-penelitian yang akan meneliti masalah yang sama, yaitu Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan. (Hasibuan, 2009:10)

Menurut Sedarmayanti (2009:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2005:5).

Ricky W. (2004:2) Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

a. Fungsi Manajemen

Menurut Sunyoto (2013:4) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
4. Pengawasan adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umar (2013:20) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atau pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Mangkunegara (2017:2) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2009:10)

Edwin B. Flipppo (2011:29), mengatakan : manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengadaan, pengembangan kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya sasaran perusahaan, individu, pegawai dan masyarakat.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cherrington (1995:11), kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi operasional yang meliputi:

1. Pengadaan karyawan

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung

tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

3. Kompensasi

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai dengan hukum yang berlaku (misalnya:UMR), dan memberikan motivasi.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya,

menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja. Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

5. Hubungan kerja

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja, demonstrasi). Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan

mereka. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

6. Keselamatan dan Kesehatan

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja. Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

7. Penelitian personil

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektivitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja.

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

Lebih lanjut, Edy Sutrisno (2012: 9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi agar dapat berjalan efektif, guna

mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2.1.2 Pelatihan

Menurut Chan dalam Donni Juni Priansa (2014:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Sedangkan Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan.

Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2016:188) menyatakan bahwa “Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori”.

Dari pengertian para ahli di atas, maka penulis menerangkan bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis pegawai di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Werther dan Davis dalam Donni Juni Priansa (2014:178) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karir pegawai dan

membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang.

Simamora dalam Donni Juni Priansa (2014:179) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan antara lain:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun antara pegawai yang ada di dalam organisasi.
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan SDM yang ada.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam organisasi.
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi.

Menurut Triton (2009:112) penilaian pelatihan yang baik dapat dilihat dari indikator-indikator di bawah ini:

1. Materi program pelatihan

Materi program pelatihan tertentu membutuhkan metode pelatihan yang khusus.

2. Efektivitas biaya

Metode pelatihan sangat penting memperhatikan alokasi dana yang tersedia untuk penyelenggaraan pelatihan, sehingga perencanaan biaya sangat penting untuk mendukung metode pelatihan yang digunakan.

3. Prinsip-prinsip pembelajaran

Sesuai dan tidaknya metode pelatihan juga ditentukan oleh prinsip-prinsip pembelajaran yang diharapkan.

4. Ketersediaan fasilitas

Ketersediaan fasilitas merupakan pertimbangan yang penting dalam pemilihan metode pelatihan.

5. Kecenderungan dan kemampuan peserta pelatihan

Metode pelatihan berdasarkan pertimbangan kecenderungan dan kemampuan peserta pelatihan.

6. Kecenderungan dan kemampuan pelatih

Metode pelatihan berdasarkan pertimbangan kecenderungan dan kemampuan pelatih akan efektif apabila didukung oleh kemampuan pelatih.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Donni Juni Priansa (2014:179) mengatakan ada beberapa jenis pelatihan di antaranya:

1. Pelatihan rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai.

2. Pelatihan teknis

Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik.

3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Pelatihan dimaksud untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

Menurut Donni Juni Priansa (2014:148) Pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi organisasi dibidang pengembangan SDM. Tujuan pengembangan SDM secara Internal antara lain :

1. Meningkatkan produktivitas kerja

Produktivitas kerja pegawai dalam organisasi terkait dengan kualitas maupun kuantitas kerja yang dihasilkannya. Peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan melalui pengembangan SDM. Pengembangan SDM dalam organisasi akan meningkatkan kemampuan manajerial, kemampuan berpikir, maupun kemampuan teknis pegawai.

2. Melakukan efisiensi

Efisiensi organisasi sangatlah penting untuk meningkatkan daya saing organisasi ditengah persaingan dengan organisasi lain. Efisiensi dapat berupa tenaga, waktu, biaya, dan bahan baku.

3. Meningkatkan efektivitas

Organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu merancang program pengembangan organisasi dan berhasil melaksanakan program-program melebihi harapan-harapan yang ada didalamnya.

4. Pencegahan kerusakan

Melalui pengembangan SDM yang tepat diharapkan kerusakan peralatan dan perlengkapan yang ada di kntor dapat dikurangi krena pegawai dapat memanfaatkan dengan baik peralatan dan perlelengkapan yang ada.

5. Mengurangi kecelakaan kerja

Organisasi yang tidak mampu melakukan pengembangan SDM dengan tepat cenderung akan sering menempatkan pegawai yang tidak tepat pada pekerjaan yang diembannya sehingga resiko terjadinya kecelakaan kerja menjadi semakin tinggi.

6. Peningkatan pelayanan internal

Dimana pegawai menyadari dan memahami pentingnya keterlibatan untuk mensukseskan seluruh pekerjaan yang ada di organisasi bukan hanya pekerjaan yang ada di unit kerja, akan menggerakkan roda organisasi mencapai visi organisasi dengan lebih optimal.

7. Moral pegawai

Dengan adanya pengembangan pegawai, maka moral pegawai diharapkan akan lebih baik, dimana keahlian dan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaannya, sehingga pegawai bekerja

bersemangat dan antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang memuaskan bagi organisasi.

8. Karir

Jabatan dalam organisasi menuntut adanya dukungan pendidikan dan pelatihan yang tepat bagi pegawai diharapkan akan memberikan kesempatan karir yang luas.

9. Kepemimpinan.

Suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam organisasi.

2.1.3 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Gomes, 2003:15).

Menurut Hasibuan (2009:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kerja dan kesungguhan waktu.

Sedangkan Kaswan (2012:187) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Manajemen kinerja pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati hal-hal berikut:

- 1) Fungsi pokok pekerjaan bawahan.
- 2) Bagaimanakah pekerjaan bawahan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Pengertian efektif dan berhasil dalam pelaksanaan pekerjaan bawahan.
- 4) Bagaimanakah bawahan dapat bekerjasama dengan atasan dalam rangka efektivitas pelaksanaan pekerjaan bawahan
- 5) Bagaimanakah mengukur efektivitas kinerja bawahan
- 6) Berbagai hambatan efektivitas dan apakah alternatif cara untuk menyingkirkan hambatan-hambatan tersebut.

Menurut Kaswan (2012:195) menyebutkan bahwa ada tiga tujuan manajemen kinerja yaitu :

1. Mendorong pencapaian hasil

Manajemen kinerja memacu peningkatan hasil melalui penyelarasan tujuan, ukuran dan berbagai informasi kinerja individu, tim dan organisasi.

2. Mengembangkan kapabilitas

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu dengan cara mengklarifikasi peran, kompetensi.

3. Menetapkan konsekuensi

Manajemen kinerja menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan individu imbalan.

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (Iq) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya pegawai yang memiliki Iq di atas rata-rata (Iq 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) dasar-dasar penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.

3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karir yang akan diarahinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang obyektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
6. Setiap orang pada umumnya tidak haya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Faktor sistem yang menjadi kendala kinerja menurut Kaswan (2012:190), antara lain :

- a. Koordinasi aktivitas yang kurang baik
- b. Informasi atau intruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan
- c. Bahan berkualitas rendah
- d. Kurangnya peralatan yang diperlukan
- e. Ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan
- f. Sumber daya keuangan yang memadai
- g. Supervise yang lemah
- h. Tidak ada kerjasama antar pekerja dan hubungan yang kurang baik antar karyawan
- i. Pelatihan yang kurang memadai
- j. Kurangnya waktu untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diperlukan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak efektif menurut Sedarmayanti (2009:52), yaitu :

1. Selama bekerja, meliputi :

- Keterlambatan
- Kehadiran
- Pelatihan
- Penurunan produktivitas
- Perombakan rencana / jadwal
- Peningkatan tanggung jawab kepengawasan
- Kekeliruan atau ketidak efisienan

2. Diluar pekerjaan, meliputi :

- Kehilangan investasi
- Semangat
- Rekrutmen
- Seleksi dan penempatan
- Perombakan atau rencana jadwal
- Kompensasi sebenarnya

Menurut Kaswan (2012:187) ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu:

1. Kualitas

Seberapa jauh atau proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas. Kualitas kerja erat kaitannya dengan pekerjaan diselesaikan dengan baik, ketelitian, memiliki keterampilan menyelesaikan pekerjaan serta keakuratan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kuantitas meliputi; beban kerja disesuaikan dengan kemampuan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat menyelesaikan target dengan baik.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu serta dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.

4. Efektivitas biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi. Efektivitas biaya meliputi: anggaran cukup untuk menyelesaikan pekerjaan serta dapat menekan biaya dalam bekerja.

5. Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawas atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Kebutuhan untuk supervisi meliputi: menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan, memiliki inisiatif dalam bekerja, mengedepankan kehati-hatian dalam bekerja, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja serta mampu bekerja secara independen.

6. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (goodwill) dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahan. Meliputi;

mengedepankan harga diri dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan itikad yang baik.

2.1.4 Pajak Daerah

Pajak Daerah adalah kontribusi wajib kepada daerah yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan daerah bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Pengertian tersebut termuat di dalam Undang-undang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Nomor 28 Tahun 2009. Pajak atau kontribusi wajib yang diberikan oleh penduduk suatu daerah kepada pemerintah daerah ini akan digunakan untuk kepentingan pemerintahan dan kepentingan umum suatu daerah. Contohnya seperti pembangunan jalan, jembatan, pembukaan lapangan kerja baru, dan kepentingan pembangunan serta pemerintahan lainnya. Selain untuk pembangunan suatu daerah, penerimaan pajak daerah merupakan salah satu sumber Anggaran Pendapatan Daerah (APBD) yang digunakan pemerintah untuk menjalankan program-program kerjanya.

Berikut ini ciri-ciri pajak daerah yang membedakannya dengan pajak pusat:

1. Pajak daerah bisa berasal dari pajak asli daerah atau pajak pusat yang diserahkan ke daerah sebagai pajak daerah.
2. Pajak daerah hanya dipungut di wilayah administrasi yang dikuasainya.
3. Pajak daerah digunakan untuk membiayai urusan/pengeluaran untuk pembangunan dan pemerintahan daerah.

4. Pajak daerah dipungut berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) dan Undang-undang sehingga pajaknya dapat dipaksakan kepada subjek pajaknya.

Unsur-unsur yang ada dalam pajak daerah pada dasarnya sama seperti unsur pajak lainnya yakni subjek pajak daerah, objek pajak daerah, dan tarif pajak daerah.

Sama seperti pajak pusat, pajak daerah pun banyak jenisnya. Pajak daerah dibedakan menjadi dua bagian yaitu Pajak Provinsi dan Pajak Kabupaten/Kota. Masing-masing bagian tersebut memiliki jenisnya masing-masing. Berikut ini jenis-jenis pajak daerah :

Pajak Provinsi

1. Pajak Kendaraan Bermotor dan Kendaraan di Atas Air

Pajak Kendaraan Bermotor merupakan pajak terhadap seluruh kendaraan beroda yang digunakan di semua jenis jalan baik darat maupun air. Pajak ini dibayar di muka dan dikenakan kembali untuk masa 12 bulan atau 1 tahun. Tarif yang dikenakan untuk kendaraan bermotor beragam, berikut ini rinciannya:

1. Bagi kepemilikan kendaraan motor pertama sebesar 2%, kemudian untuk kendaraan bermotor kedua sebesar 2,5% dan akan meningkat untuk kepemilikan setiap kendaraan bermotor seterusnya sebesar 0,5%.
2. Bagi kepemilikan kendaraan bermotor oleh badan, tarif pajaknya sebesar 2%.
3. Bagi kepemilikan kendaraan bermotor oleh pemerintah pusat dan daerah sebesar 0,50%.

4. Bagi kepemilikan kendaraan bermotor alat berat sebesar 0,20%.

2. Pajak Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB)

Menurut Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2010 tentang Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor adalah pajak atas penyerahan hak milik kendaraan bermotor sebagai akibat perjanjian dua pihak atau pembuatan sepihak atau keadaan terjadi karena jual beli, tukar menukar, hibah, warisan, atau pemasukan ke dalam badan usaha. Tarif Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor ditetapkan masing-masing sebagai berikut:

1. Penyerahan pertama sebesar 10%.
2. Penyerahan kedua dan seterusnya sebesar 1%.

Khusus kendaraan bermotor alat-alat berat dan alat-alat besar yang tidak menggunakan jalan umum, tarif pajak ditetapkan masing-masing sebagai berikut:

1. Penyerahan pertama sebesar 0,75%.
2. Penyerahan kedua dan seterusnya sebesar 0,075%.

3. Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PBB-KB)

Bahan bakar kendaraan bermotor yang dimaksud adalah semua jenis bahan bakar baik yang cair maupun gas yang digunakan untuk kendaraan bermotor. Pajak PBB-KB ini dipungut atas bahan bakar kendaraan bermotor yang disediakan atau dianggap berguna untuk kendaraan bermotor, termasuk bahan bakar yang digunakan untuk kendaraan yang beroperasi di atas air. Pajak PBB-KB diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor.

Tarif Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor ditetapkan sebesar 5%. Tarif Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor sebagaimana yang dimaksud pada poin sebelumnya, dapat diubah oleh Pemerintah dengan Peraturan Presiden, dalam hal terjadi kenaikan harga minyak dunia melebihi 130% dari asumsi harga minyak dunia yang ditetapkan dalam Undang-undang tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara tahun berjalan. Diperlukan stabilitas harga bahan bakar minyak untuk jangka waktu paling lama 3 tahun sejak ditetapkannya Undang-undang Nomor 28 tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Dalam hal harga minyak dunia sebagaimana dimaksud pada poin kedua huruf a sudah kembali normal, Peraturan Presiden dicabut dalam jangka waktu paling lama 2 bulan.

4. Pajak Pengambilan dan Pemanfaatan Air Bawah Tanah

Pengambilan dan/atau pemanfaatan air tanah merupakan setiap kegiatan pengambilan dan pemanfaatan air tanah yang dilakukan dengan cara penggalian, pengeboran atau dengan membuat bangunan untuk dimanfaatkan airnya dan/atau tujuan lainnya. Pajak Air Bawah Tanah didapat dengan melakukan pencatatan terhadap alat pencatatan debit untuk mengetahui volume air yang diambil dalam rangka pengendalian air tanah dan penerbitan Surat Ketetapan Pajak Daerah.

Dasar pengenaan pajak adalah nilai perolehan air tanah. Nilai perolehan air tanah dinyatakan dalam satuan rupiah yang dihitung berdasarkan faktor-faktor berikut:

1. Jenis sumber air.
2. Lokasi/zona pengambilan sumber air.

3. Tujuan pengambilan atau pemanfaatan air.
4. Volume air yang diambil atau dimanfaatkan.
5. Kualitas air.
6. Tingkat kerusakan lingkungan yang diakibatkan oleh pengambilan atau pemanfaatan air.

Penghitungan Nilai Perolehan Air Tanah sebagaimana yang dimaksud di atas dengan cara mengalikan volume air yang diambil dengan harga dasar air. Besaran pokok Pajak Air Tanah yang terutang dihitung dengan cara mengalikan tarif dengan dasar pengenaan pajak.

5. Pajak Rokok

Pajak Rokok merupakan pungutan atas cukai rokok yang dipungut oleh pemerintah pusat. Objek pajak dari Pajak Rokok adalah jenis rokok yang meliputi sigaret, cerutu, dan rokok daun. Konsumen rokok telah otomatis membayar pajak rokok karena WP membayar Pajak Rokok bersamaan dengan pembelian pita cukai. Wajib pajak yang bertanggung jawab membayar pajak adalah pengusaha pabrik rokok/produsen dan importir rokok yang memiliki izin berupa Nomor Pokok Pengusaha kena Cukai. Subjek pajak dari Pajak Rokok ini adalah konsumen rokok. Tarif pajak rokok sebesar 10% dari cukai rokok dipungut oleh instansi pemerintah yang berwenang memungut cukai bersamaan dengan pemungutan cukai rokok.

Pajak Kabupaten/Kota

1. Pajak Hotel

Pajak Hotel merupakan dana/iuran yang dipungut atas penyedia jasa penginapan yang disediakan sebuah badan usaha tertentu yang jumlah ruang/kamarnya lebih dari 10. Pajak tersebut dikenakan atas fasilitas yang disediakan oleh hotel tersebut. Tarif pajak hotel dikenakan sebesar 10% dari jumlah yang harus dibayarkan kepada hotel dan masa pajak hotel adalah 1 bulan.

2. Pajak Restoran

Pajak Restoran merupakan pajak yang dikenakan atas pelayanan yang disediakan oleh restoran. Tarif pajak restoran sebesar 10% dari biaya pelayanan yang ada diberikan sebuah restoran.

3. Pajak Hiburan

Pajak Hiburan adalah pajak yang dikenakan atas jasa pelayanan hiburan yang memiliki biaya atau ada pemungutan biaya di dalamnya. Objek pajak hiburan adalah yang menyelenggarakan hiburan tersebut, sedangkan subjeknya adalah mereka yang menikmati hiburan tersebut. Kisaran tarif untuk pajak hiburan ini adalah 10%-35% tergantung dari jenis hiburan yang dinikmati.

4. Pajak Reklame

Pajak Reklame merupakan pajak yang diambil/dipungut atas benda, alat, perbuatan, atau media yang bentuk dan coraknya dirancang untuk tujuan komersial agar menarik perhatian umum. Biasanya reklame ini meliputi papan, billboard, reklame kain, dan lain sebagainya. Namun, ada pengecualian pemungutan pajak untuk reklame seperti reklame dari pemerintah, reklame melalui internet, televisi, koran, dan lain sebagainya. Tarif untuk pajak reklame ini adalah 20% dari nilai sewa reklame yang bersangkutan.

5. Pajak Penerangan Jalan

Pajak Penerangan Jalan merupakan pajak yang dipungut atas penggunaan tenaga listrik, baik yang dihasilkan sendiri maupun dari sumber lain. Tarif pajak penerangan ini berbeda-beda, tergantung dari penggunaannya.

Berikut ini tarif Pajak Penerangan Jalan terbagi menjadi 3, yakni:

1. Tarif Pajak Penerangan Jalan yang disediakan oleh PLN atau bukan PLN yang digunakan atau dikonsumsi oleh industri, pertambangan minyak bumi dan gas alam, sebesar 3%.
2. Tarif Pajak Penerangan Jalan yang bersumber dari PLN atau bukan PLN yang digunakan atau dikonsumsi selain yang dimaksud pada poin pertama sebesar 2,4%.
3. Penggunaan tenaga listrik yang dihasilkan sendiri, tarif Pajak Penerangan Jalan ditetapkan sebesar 1,5%.

6. Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan

Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan merupakan pajak yang dikenakan atas pengambilan mineral yang bukan logam seperti asbes, batu kapur, batu apung, granit, dan lain sebagainya. Namun, pajak tidak akan berlaku jika dilakukan secara komersial. Tarif dari pajak mineral bukan logam dan batuan adalah sebagai berikut :

1. Tarif untuk mineral bukan logam sebesar 25%,
2. Tarif untuk batuan sebesar 20%.

7. Pajak Parkir

Pajak Parkir merupakan pajak yang dipungut atas pembuatan tempat parkir di luar badan jalan, baik yang berkaitan dengan pokok usaha atau sebagai sebuah usaha/penitipan kendaraan. Lahan parkir yang dikenakan pajak adalah lahan yang kapasitasnya bisa menampung lebih dari 10 kendaraan roda 4 atau lebih dari 20 kendaraan roda 2. Tarif pajak yang dikenakan sebesar 25%.

8. Pajak Air Tanah

Pajak Air Tanah adalah pajak yang dikenakan atas penggunaan air tanah untuk tujuan komersil. Besar tarif Pajak Air tanah adalah 20%.

9. Pajak Sarang Burung Walet

Pajak Sarang Burung Walet merupakan pajak yang dikenakan atas pengambilan sarang burung walet. Tarif pajak sarang burung walet sebesar 10%.

10. Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan

Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan merupakan pajak yang dikenakan atas bumi atau bangunan yang dimiliki, dikuasi, atau dimanfaatkan.

Tarif Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan:

1. Pajak untuk pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan yang bernilai kurang dari 1 miliar sebesar 0,1%.
2. Pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan yang bernilai lebih dari 1 miliar sebesar 0,2%.
3. Sedangkan tarif untuk pemanfaatan yang menimbulkan gangguan terhadap lingkungan, dikenakan tarif sebesar 50%.

11. Pajak Perolehan Hak atas Tanah dan/atau Bangunan

Pajak Perolehan Hak atas Tanah dan/atau Bangunan merupakan pajak yang dikenakan atas perolehan tanah dan bangunan oleh orang pribadi atau badan tertentu, misalnya melalui transaksi jual-beli, tukar-menukar, hibah, waris, dll. Tarif dari pajak ini sebesar 5% dari nilai bangunan atau tanah yang diperoleh orang pribadi atau suatu badan tertentu.

2.1.5 Retribusi Daerah

Menurut UU No. 28 tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, retribusi daerah merupakan pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan pribadi atau badan.

Banyak yang mengira jika retribusi daerah sama dengan pajak daerah. Pernyataan tersebut tidak sepenuhnya salah, karena keduanya memiliki persamaan dan perbedaan masing-masing. Keduanya merupakan salah satu sumber pendapatan pemerintah daerah yang penting untuk membiayai pembangunan. Selain itu, keduanya bersifat dipaksakan dan dibebankan kepada masyarakat. Bila masyarakat taat bayar keduanya, maka akan tercapai kesejahteraan bersama.

Retribusi daerah dibagi menjadi 3 jenis, seperti yang tertuang dalam UU No. 28 tahun 2009, yaitu Retribusi Jasa Umum, Retribusi Jasa Usaha, dan Retribusi Perizinan Tertentu.

1. Retribusi Jasa Umum

Retribusi Jasa Umum merupakan pungutan atas pelayanan yang disediakan atau diberikan pemerintah daerah untuk tujuan kepentingan dan kemanfaatan umum serta dapat dinikmati oleh orang pribadi atau badan.

Retribusi Jasa Umum dibagi ke dalam 15 bagian, yang meliputi :

1. Retribusi Pelayanan Kesehatan untuk pungutan atas pelayanan kesehatan di Puskesmas, Balai Pengobatan, RSUD Daerah, dan tempat kesehatan lain sejenis yang dimiliki atau dikelola oleh Pemerintah Daerah.
2. Retribusi Pelayanan Persampahan/Kebersihan untuk pungutan atas pelayanan persampahan/kebersihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah yang meliputi pengambilan, pengangkutan, dan pembuangan serta penyediaan lokasi pembuangan/pemusnahan sampah rumah tangga dan perdagangan. Di dalamnya tidak termasuk pelayanan kebersihan jalan umum, taman, tempat ibadah, dan sosial.
3. Retribusi Penggantian Biaya Cetak KTP dan Akta Catatan Sipil untuk pungutan atas pelayanan KTP, kartu keterangan bertempat tinggal, kartu identitas kerja, kartu penduduk sementara, kartu identitas penduduk musiman, kartu keluarga, dan akta catatan sipil.
4. Retribusi Pemakaman dan Pengabuan Mayat untuk pungutan atas pelayanan pemakaman dan pengabuan mayat yang meliputi pelayanan, penggalian, pengurugan, pembakaran/pengabuan, dan sewa tempat yang dimiliki atau dikelola oleh daerah.

5. Retribusi Pelayanan Parkir untuk pungutan atas pelayanan parkir di tepi jalan umum yang disediakan oleh daerah.
6. Retribusi Pelayanan Pasar untuk pungutan atas penggunaan fasilitas pasar tradisional berupa pelataran dan los yang dikelola oleh daerah dan khusus disediakan untuk pedagang, kecuali pelayanan fasilitas pasar yang dikelola oleh BUMN, BUMD, dan pihak swasta.
7. Retribusi Pengujian Kendaraan Bermotor untuk pungutan atas pelayanan pengujian kendaraan bermotor yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan diselenggarakan oleh daerah.
8. Retribusi Pemeriksaan Alat Pemadam Kebakaran untuk pungutan atas pelayanan pemeriksaan dan/atau pengujian alat pemadam kebakaran, alat penanggulangan kebakaran, dan alat penyelamatan jiwa.
9. Retribusi Penggantian Biaya Cetak Peta untuk pungutan atas pemanfaatan peta yang dibuat oleh pemerintah daerah.
10. Retribusi Penyediaan dan/atau Penyedotan Kakus untuk pungutan atas pelayanan penyedotan kakus yang dilakukan oleh daerah dan tidak termasuk yang dikelola oleh BUMD dan swasta.
11. Retribusi Pengolah Limbah Cair untuk pungutan atas pelayanan pengolahan limbah cair rumah tangga, perkantoran, dan industri yang dimiliki dan dikelola oleh pemerintah daerah.
12. Retribusi Pelayanan Tera/Tera Ulang untuk pungutan atas pelayanan pengujian alat-alat ukur, takar, timbang, dan perlengkapannya dan

pengujian barang dalam keadaan terbungkus yang diwajibkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

13. Retribusi Pelayanan Pendidikan untuk pungutan atas pelayanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis oleh pemerintah daerah.

14. Retribusi Pengendalian Menara Telekomunikasi untuk pungutan atas pemanfaatan ruang untuk menara telekomunikasi.

15. Retribusi Pengendalian Lalu Lintas untuk pungutan atas penggunaan ruas jalan, koridor, dan kawasan tertentu pada waktu dan tingkat kepadatan tertentu.

Tarifnya ditetapkan dengan memperhatikan biaya penyediaan jasa yang bersangkutan, kemampuan masyarakat, aspek keadilan, dan efektivitas pengendalian atas pelayanan tersebut. Biaya yang dimaksud meliputi biaya operasi dan pemeliharaan, biaya bunga, dan biaya modal.

2. Retribusi Jasa Usaha

Retribusi Jasa Usaha merupakan pungutan atas pelayanan yang disediakan oleh Pemerintah Daerah dengan menganut prinsip komersial, baik itu pelayanan dengan menggunakan/memanfaatkan kekayaan daerah yang belum dimanfaatkan secara optimal dan/atau pelayanan oleh pemerintah daerah sepanjang belum dapat disediakan secara memadai oleh pihak swasta. Retribusi Jasa Usaha dibagi ke dalam 11 bagian, yaitu:

1. Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah untuk pungutan atas pemakaian kekayaan daerah berupa pemakaian tanah dan bangunan, ruangan untuk pesta, dan kendaraan/alat-alat berat/alat-alat besar milik daerah. Tidak termasuk penggunaan tanah yang tidak mengubah fungsi dari tanah tersebut, misal pemancangan tiang listrik/telepon, dan lain-lain.
2. Retribusi Pasar Grosir dan/atau Pertokoan untuk pungutan atas penyediaan fasilitas pasar grosir berbagai jenis barang dan fasilitas pasar/pertokoan yang dikontrakkan, yang disediakan oleh daerah, tidak termasuk yang disediakan oleh BUMD dan swasta.
3. Retribusi Tempat Pelelangan untuk pungutan atas pemakaian tempat pelelangan yang secara khusus disediakan oleh pemerintah daerah untuk melakukan pelelangan ikan, ternak, hasil bumi, dan hasil hutan.
4. Retribusi Terminal untuk pungutan atas pemakaian tempat pelayanan penyediaan parkir untuk kendaraan penumpang dan bus umum, tempat kegiatan usaha, dan fasilitas lain di lingkungan terminal yang dimiliki/dikelola oleh daerah, terkecuali yang dimiliki/dikelola oleh pemerintah, BUMN, BUMD, dan swasta.
5. Retribusi Tempat Khusus Parkir untuk pungutan atas pemakaian tempat parkir yang khusus disediakan, dimiliki, dan/atau dikelola oleh daerah, terkecuali yang disediakan/dikelola oleh BUMN, BUMD, dan swasta.

6. Retribusi Tempat Penginapan/Pesanggrahan/Vila untuk pungutan atas pelayanan tempat penginapan/pesanggrahan/vila yang dimiliki dan/atau dikelola oleh daerah, terkecuali yang dimiliki/dikelola oleh pemerintah, BUMN, BUMD, dan swasta.
7. Retribusi Rumah Potong Hewan untuk pungutan atas pelayanan penyediaan fasilitas pemotongan hewan yang dimiliki dan/atau dikelola oleh daerah, termasuk layanan pemeriksaan kesehatan hewan sebelum dan sesudah dipotong.
8. Retribusi Pelayanan Kepelabuhan untuk pungutan atas pelayanan jasa kepelabuhan yang disediakan, dimiliki, dan/atau dikelola oleh pemerintah daerah.
9. Retribusi Tempat Rekreasi dan Olahraga untuk pungutan atas pemakaian tempat rekreasi, pariwisata, dan olahraga yang dimiliki dan dikelola oleh daerah.
10. Retribusi Penyeberangan di Air untuk pungutan atas pelayanan penyeberangan orang/barang dengan menggunakan kendaraan di air milik/kelola daerah.
11. Retribusi Penjualan Produk Usaha Daerah untuk pungutan atas penjualan hasil produksi usaha pemerintah daerah, terkecuali hasil penjualan usaha daerah oleh pemerintah, BUMN, BUMD, dan swasta.

Tarif Retribusi Jasa Usaha sendiri didasarkan pada tujuan untuk memperoleh keuntungan yang layak, dalam artian keuntungan yang diperoleh

apabila pelayanan jasa usaha tersebut dilakukan secara efisien dan berorientasi pada harga pasar.

3. Retribusi Perizinan Tertentu

Retribusi Perizinan Tertentu merupakan pungutan atas pelayanan perizinan tertentu oleh pemerintah daerah kepada pribadi atau badan yang dimaksudkan untuk pengaturan dan pengawasan atas kegiatan pemanfaatan ruang, penggunaan sumber daya alam, barang, sarana, atau fasilitas tertentu guna melindungi kepentingan umum dan menjaga kelestarian lingkungan. Retribusi Perizinan tertentu dibagi ke dalam 6 jenis, yaitu:

1. Retribusi Izin Mendirikan Bangunan (IMB) untuk pungutan atas pelayanan pemberian izin untuk mendirikan suatu bangunan.
2. Retribusi Izin Tempat Penjualan Minuman Beralkohol untuk pungutan atas pelayanan pemberian izin untuk melakukan penjualan minuman beralkohol di suatu tempat tertentu.
3. Retribusi Izin Gangguan untuk pungutan atas pelayanan pemberian izin tempat usaha/kegiatan di lokasi tertentu yang dapat menimbulkan bahaya, kerugian/gangguan, tidak termasuk tempat usaha/kegiatan yang telah ditentukan oleh daerah.
4. Retribusi Izin Trayek untuk pungutan atas pelayanan pemberian izin usaha untuk penyediaan pelayanan angkutan penumpang umum pada satu atau beberapa trayek tertentu.

5. Retribusi Izin Usaha Perikanan untuk pungutan atau pemberian izin untuk melakukan kegiatan usaha penangkapan dan pembudidayaan ikan.
6. Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Asing (IMTA) untuk pungutan atas pemberian perpanjangan IMTA kepada pemberi kerja tenaga asing.

Untuk tarif Retribusi Perizinan Tertentu didasarkan pada tujuan untuk menutup sebagian atau seluruh biaya penyelenggaraan pemberian izin yang bersangkutan. Biayanya meliputi dokumen izin, pengawasan di lapangan, penegakan hukum, tata usaha, dan biaya dampak negatif dari pemberian izin tersebut.

Perbedaan Retribusi Daerah dan Pajak Daerah

	Retribusi Daerah	Pajak Daerah
Payung Hukum	Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri atau pejabat negara yang lebih rendah.	Undang-Undang No. 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, Undang-Undang No. 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan, dan Undang-Undang No. 8 Tahun 1983 tentang Pajak Pertambahan Nilai dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah.
Objek	Orang yang menggunakan jasa pemerintah dan pelayanan umum, seperti kesehatan, terminal, pasar, dan lain sebagainya.	Penghasilan, barang mewah, kendaraan, laba perusahaan, dan lain sebagainya.
Balas Jasa	Didapatkan secara langsung.	Tidak didapatkan secara langsung.
Lembaga Pemungut	Dipungut hanya oleh Pemerintah Daerah, dalam hal ini Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda)	Dipungut oleh Pemerintah Daerah.

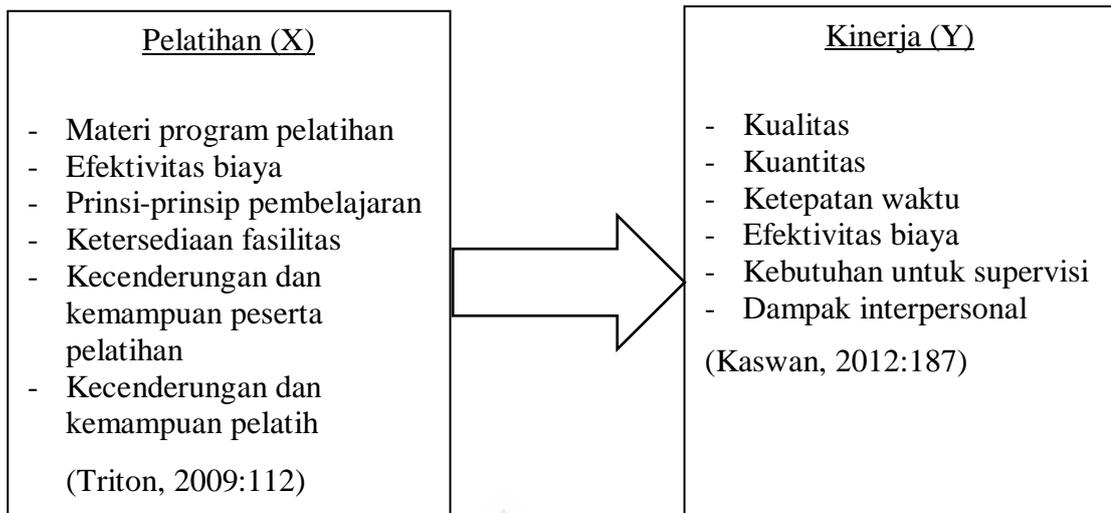
2.1.6 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi atau instansi yang ingin berhasil harus senantiasa beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah seiring dengan kemajuan zaman dan teknologi. Pada tahap awal, instansi dapat membantu pegawai dalam proses penyesuaian terhadap kemajuan zaman dan teknologi melalui pemberian program pelatihan. Pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan ataupun kualifikasi untuk peningkatan jenjang karier dan kinerja pegawai tersebut. Begitu pula di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi, para pegawai perlu mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya. Pelatihan yang diberikan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi kepada para pegawainya harus sesuai dengan tingkat kebutuhan, kualifikasi pendidikan dan jabatan fungsional yang diemban oleh masing-masing pegawai tersebut.

Untuk mengukur Pelatihan di dalam Penelitian ini mengambil dari teori Triton (2009:112). Di dalam teori tersebut dikatakan bahwa indikator Pelatihan antara lain Materi program pelatihan, Efektivitas biaya, Prinsi-prinsip pembelajaran, Ketersediaan fasilitas, Kecenderungan dan kemampuan peserta pelatihan serta Kecenderungan dan kemampuan pelatih.

Sedangkan indikator Kinerja antara lain Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas Biaya, Kebutuhan untuk Supervisi dan Dampak Interpersonal (Kaswan 2012:187).

Agar lebih memudahkan memahami keterangan diatas maka dapat dilihat pada bagan kerangka pemikiran berikut ini :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.7 Hipotesis

Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Diduga pelatihan dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi sudah baik.
2. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan

Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2012:6) bahwa: Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami,

memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan. Lebih lanjut, pengertian metode penelitian menurut Sujoko, Stevanus, dan Yuliawati (2009:7) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Akuntansi: Mengungkap Fenomena Dengan Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif menyatakan bahwa metode penelitian merupakan bagian dari metodologi yang secara khusus mendeskripsikan tentang cara mengumpulkan data dan menganalisis data. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Metode penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data dapat diartikan sebagai keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan (Syekh, 2011:5). Jenis data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

1) Data Primer

Data Primer merupakan data utama yang diperlukan dalam penelitian dan diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survei kusioner yang diambil

dari tempat penelitian yaitu Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.

2) Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut, dan merupakan data pendukung bagi penelitian ini. Sumber internalnya adalah Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi yang diambil dengan menyebarkan kuisioner. Data dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis respon karyawan mengenai pelatihan digunakan Skala Likert yang menggunakan 5 pilihan, yaitu :

Tabel 2.1
Skala Pengukuran Instrumen

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Baik/Tidak Setuju	2
Kurang Baik/Kurang Setuju	3
Baik/Setuju	4
Sangat Baik/Sangat Setuju	5

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Study pustaka dilakukan dengan membaca, mempelajari dan membandingkan teori dari literatur-literatur, tulisan dan laporan yang relevan dan erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

2) Penelitian Lapangan (Field Research)

Untuk memperoleh data primer penulis turun kelapangan dengan harapan memperoleh data yang betul-betul objektif. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah :

- Kuisisioner

Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang dipersiapkan, pertanyaan dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis dalam penelitian ini. Untuk memperoleh data kuisisioner adalah dengan cara memberikan kuisisioner kepada pegawai Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.

2.2.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi tahun 2019 sebanyak 67 orang.

Metode sampling menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.2.5 Metode Analisis

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisa data yang diperoleh secara deskriptif kuantitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013:23) analisis deskriptif kuantitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan.

Untuk menganalisis digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan yaitu :

Skor terendah : bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi : bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah : $1 \times 67 = 67$

Skor tertinggi : $5 \times 67 = 335$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{67(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 53,6$$

Berdasarkan jumlah Rentang Skala tersebut diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut :

67 - 120.5 = Sangat rendah

120.6 - 174.1 = Rendah

174.2 - 227.7 = Sedang

227.8 - 281.3 = Tinggi

281.4 - 335 = Sangat tinggi

2.2.6 Alat Analisis

a. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi, digunakan analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinasi yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS. Regresi linier sederhana digunakan apabila variabel dependen dipengaruhi hanya oleh satu variabel independen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependen) sesuai dengan tujuan penelitian yang kedua. Menurut Supranto (2015:181) rumus regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = Angka arah (koefisien regresi)

X = Variabel independen

e = error

b. Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	Sangat Tidak Erat
0,20 – 0,399	Tidak Erat
0,40 – 0,599	Cukup Erat
0,60 – 0,799	Erat
0,80 – 1,000	Sangat Erat

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh kedua variable yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (KD) dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variable yang dianggap konstan atau tetap (*ceteris paribus*). Husein Umar (2004:296), untuk menentukan Koefisien Determinasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Untuk mendapatkan kemudahan dalam perhitungan koefisien dan menentukan nilai signifikasinya, peneliti akan menggunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) windows.

d. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Pelatihan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis. Untuk menguji hubungan secara signifikan antara kedua variable yaitu variable X dan variable Y maka dilakukan uji hipotesis dimana :

H_0 = tidak ada pengaruh signifikan (nyata) pelatihan terhadap kinerja.

H_1 = ada pengaruh signifikan (nyata) pelatihan terhadap kinerja.

Pengujian statistiknya digunakan rumus sebagai berikut (Husein Umar, 2004:134)

yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Statistik uji korelasi

r = Koefisien korelasi Variabel X dan Variabel Y

n = Jumlah sampel dalam penelitian

Selanjutnya digunakan tabel distribusi "t" (t tabel) dengan derajat kebebasan

$$(df) = n - k - 1$$

Untuk mengetahui ditolak atau diterimanya dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja.

2.2.7 Operasional Variabel

Sesuai dengan judul yang dipilih, maka terdapat dua variabel yaitu pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel dalam penelitian ini berikut penulis paparkan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
Pelatihan (X)	sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar. <i>(Triton, 2009:112)</i>	1. Materi program pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan metode pelatihan khusus - Materi pelatihan yang lengkap dan mudah dipahami 	Ordinal
		2. Efektivitas biaya	<ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan biaya - Anggaran pelatihan 	
		3. Prinsip-prinsip pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> - Pembelajaran pelatihan sebagai proses aktif - Pelatihan untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang 	
		4. Ketersediaan fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas yang menunjang - Fasilitas yang nyaman 	
		5. Kecenderungan dan kemampuan peserta pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Penyediaan materi yang dimengerti - Minat peserta pelatihan 	
		6. Kecenderungan dan kemampuan pelatih	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan pemberi materi/ pengajar - Pengajar ahli dalam menyampaikan materi 	
Kinerja (Y)	hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. <i>(Kaswan, 2012:187)</i>	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja baik - Ketelitian - Keterampilan - Keakuratan 	Ordinal
		2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Atasi beban kerja - Kecepatan kerja - Capai target 	
		3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Tepat waktu - Disiplin 	
		4. Efektivitas biaya	<ul style="list-style-type: none"> - Anggaran - Menekan biaya 	
		5. Kebutuhan supervisi	<ul style="list-style-type: none"> - Perintah atasan - Pengawasan - Kehati-hatian - Motivasi prestasi 	
		6. Dampak interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Harga diri - Itikad - Kurangi konflik - Tanggung jawab - Kerjasama 	

BAB III

GAMBARAN UMUM

3.1 Sejarah Berdirinya Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi (BPPRD)

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi (BPPRD) merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Kota Jambi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Jambi dan Peraturan Walikota Jambi Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Jambi.

Sebelumnya, Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi bernama Dinas Pendapatan Kota Jambi, berdiri sejak tahun 1978, kala itu bernama Dinas Pendapatan Daerah Kota Madya Dati II Jambi yang keberadaannya ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Madya Dati II Jambi Nomor 16 Tahun 1978. Dinas Pendapatan Kota Jambi pernah diubah menjadi Dinas Pelayanan Pajak dengan diberlakukannya Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 10 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kota Jambi, yang semula nomenklatur Dinas Pendapatan Daerah menjadi Dinas Pelayanan Pajak Kota Jambi yang disingkat DISYANJAK.

Sejalan dengan tuntutan peningkatan volume serta ruang lingkup kerja, dan seiring terbitnya PP Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah mengharuskan semua Satuan Kerja Perangkat Daerah berubah menjadi Organisasi Perangkat Daerah, sehingga Dinas Pelayanan Pajak Kota Jambi berubah nomenklatur menjadi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.

Dasar hukum keberadaan BPPRD Kota Jambi :

1. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4844).
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049).
3. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor ; KPUD.7/17/41-101 Tahun 1978 tentang Susunan Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kotamadya Dati II Jambi.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741).

5. Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 1978 tentang Susunan Organisasi Dinas Pendapatan Kotamadya Daerah Tingkat II Jambi.
6. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 1989 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Jambi, (Lembaran Daerah Kota Jambi Nomor 12 Tahun 1989 Seri D nomor 8 tanggal 13 November 1989).
7. Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 03 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kota Jambi (Lembaran Daerah Kota Jambi Nomor 06 Tahun 2001 Seri D nomor 03 Tanggal 21 Februari 2001).
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
9. Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Dinas Daerah Kota Jambi, sebagai tindak lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2007 Nomor 89 Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4741).
10. Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kota Jambi.
11. Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

12. Peraturan Walikota Jambi Nomor 60 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.

3.2 Visi dan Misi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi

Visi

Profesional dalam pengelolaan pajak dan retribusi daerah sebagai sumber pendapatan utama pembangunan Kota Jambi.

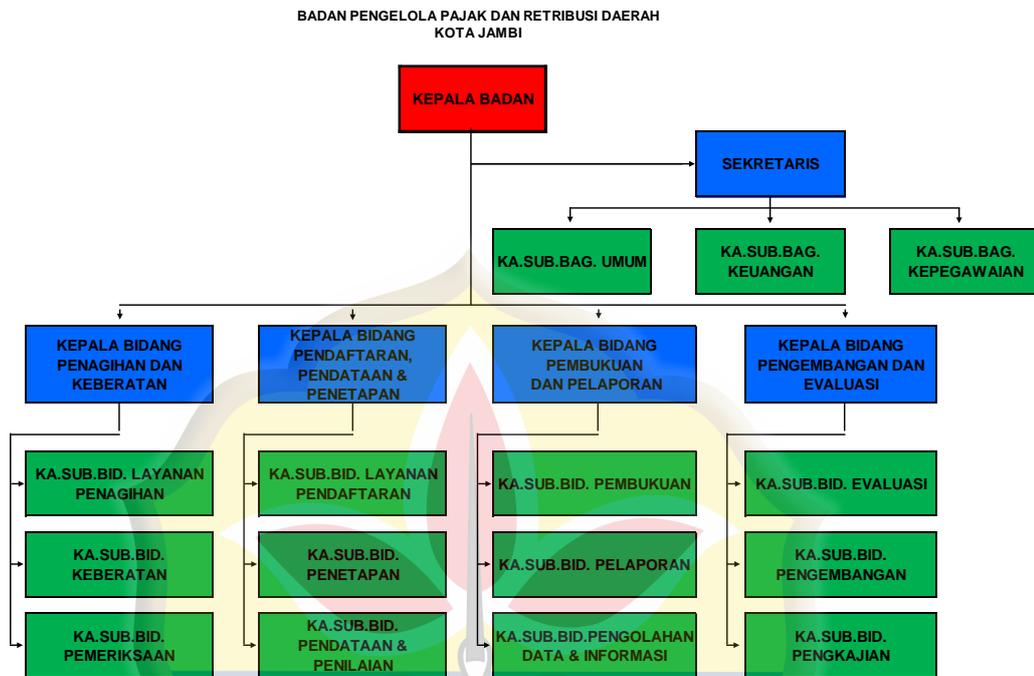
Misi

1. Meningkatkan pelayanan yang transparan.
2. Meningkatkan sistem pengolah data dan pelayanan pajak dan retribusi yang terintegrasi, akurat berbasis teknologi informasi.
3. Meningkatkan sumber daya aparatur yang handal dan berintegrasi, berdedikasi, serta amanah.
4. Menumbuh kembangkan kesadaran dan kepatuhan masyarakat dalam membayar pajak dan retribusi daerah.

3.3 Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.

Gambar 3.1

Struktur Organisasi



Sumber : BPPRD Kota Jambi, 2019

3.3.1 Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Jambi, serta Peraturan Walikota Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi. Untuk memenuhi susunan organisasi tata kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi sebagaimana dimaksud yang dapat dibagi dalam beberapa unsur, yaitu :

- a. **Unsur Pimpinan** adalah Kepala Badan, bertanggung jawab langsung kepada Walikota Jambi melalui Sekretaris Daerah, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 220 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Kepala Badan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.
- b. **Unsur Pembantu Pimpinan** adalah Sekertaris, membantu sepenuhnya Kepala Dinas dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang dalam tugasnya sehari-hari dibantu oleh beberapa Sub Bagian yang dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, masing-masing Sub Bagian tersebut adalah :
1. Sub Bagian Umum.
 2. Sub Bagian Keuangan.
 3. Sub Bagian Kepegawaian.
- c. **Unsur Pelaksana** adalah bidang-bidang yang terdiri dari 4 (empat) Bidang, masing-masing Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang (Kabid) yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan didalam melaksanakan tugas pokoknya sehari-hari, masing-masing Kepala Bidang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 3 (tiga) Sub. Bidang yang dipimpin oleh masing-masing Kepala Sub Bidang yang terdiri dari:
- 1) Bidang Pendaftaran, Pendataan dan Penetapan
 1. Sub Bidang Layanan Pendaftaran

2. Sub Bidang Pendataan dan Penilaian
3. Sub Bidang Penetapan
- 2) Bidang Penagihan dan Keberatan
 1. Sub Bidang Penagihan
 2. Sub Bidang Keberatan
 3. Sub Bidang Pemeriksaan
- 3) Bidang Pembukuan dan Pelaporan
 1. Sub Bidang Pembukuan
 2. Sub Bidang Pelaporan
 3. Sub Bidang Pengolahan Data dan Informasi
- 4) Bidang Pengembangan dan Evaluasi
 1. Sub Bidang Pengembangan
 2. Sub Bidang Pengkajian
 3. Sub Bidang Evaluasi
- 5) Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB)
- 6) Kelompok Jabatan Fungsional

3.3.2 Tugas Pokok dan Fungsi BPPRD

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Jambi, Dinas Pendapatan Kota Jambi mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dibidang pendapatan dan tugas pembantuan dengan melakukan perencanaan, pembinaan dan pengendalian sumber-sumber pendapatan daerah yang meliputi : Pendataan, Penetapan,

Penagihan, Perencanaan dan Pelaporan, Pengendalian dan Penyuluhan, Ketatausahaan / Kesekretariatan serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Daerah sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut diatas, Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan di bidang perpajakan daerah.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pengelolaan pajak daerah.
- c. Pelaksanaan perencanaan dan penyusunan program, pengkajian dan penyuluhan.
- d. Pelaksanaan pendataan, penetapan dan penagihan pajak daerah.
- e. Pembinaan, pengendalian dan pengawasan di bidang perpajakan daerah.
- f. Pelaksanaan akuntansi dan pelaporan pajak daerah.
- g. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait untuk peningkatan pajak daerah.
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Disamping tugas pokok dan fungsinya, Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi berkewajiban melakukan tugas-tugas lain, yaitu:

- a. Mengikuti perkembangan keadaan secara terus menerus dan memperhatikan akibat pengaruh-pengaruh dari keadaan itu terhadap pelaksanaan tugas.
- b. Mengumpulkan, mensistematika dan mengolah data serta bahan-bahan mengenai atau yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas.
- c. Membuat rancangan-rancangan dan program yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas.
- d. Membuat perkiraan keadaan dan memberikan saran-saran atau pertimbangan tepat pada waktunya kepada Kepala Daerah sebagai bahan guna menetapkan kebijaksanaan dan atau pengambilan keputusan.
- e. Memberi saran dan penetapan kepada Kepala Daerah dalam mempertimbangkan besar dan beratnya pungutan-pungutan daerah.
- f. Mengelola kebijaksanaan tentang pendapatan daerah yang ditetapkan Kepala Daerah.
- g. Menyusun rencana pendapatan daerah untuk bahan-bahan penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah serta Anggaran Belanja Rutin dan Pembangunan Dinas Pendapatan Kota Jambi.
- h. Mempersiapkan ketentuan-ketentuan pelaksanaan dan atau kebijakan dibidang pungutan daerah.
- i. Mempersiapkan materi rencana Peraturan Daerah dibidang pendapatan daerah.

- j. Menyusun Laporan mengenai segala kegiatan dalam lingkungan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi

Dalam penelitian ini, responden yang dijadikan sampel adalah seluruh staf Aparatur Sipil Negara yang sedang mengabdikan diri di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 67 responden. Karakter responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

4.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	37	55,22
Perempuan	30	44,78
Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi sebanyak 55,22 % sedangkan perempuan sebanyak 44,78 %.

4.1.2 Karakter Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
≤ 19	0	0,0
20 – 24	4	5,9
25 – 29	19	28,4
30 – 34	11	19,4
≥ 35	31	46,3
Jumlah	67	100

Sumber : Data primer (diolah), Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia ≥ 35 tahun sebanyak 46.3 %, usia ≤ 19 tahun sebanyak 0 %, usia 20 – 24 tahun sebanyak 5,9%, usia 25 – 29 tahun sebanyak 28,4 %, dan usia 30-34 tahun sebanyak 19,4%.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	16	23,88
D1	1	1,49
D3	7	10,45
S1	40	59,70
S2	3	4,48
Jumlah	67	100

Sumber : Data primer (diolah), Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden terbanyak yaitu Strata 1 sebanyak 59,70%, SMA sebanyak 23,88%, Diploma 1 sebanyak 1,49%, Diploma 3 sebanyak 10,45%, dan Strata 2 sebanyak 4,48%. Dalam hal ini, latar belakang pendidikan Sarjana adalah yang paling dominan di antara para responden.

4.1.4 Karakter Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
≤ 1	3	4,48
2 – 3	9	13,43
4 – 5	22	32,84
≥ 6	33	49,25
Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa responden memiliki masa kerja terbanyak selama ≥ 6 tahun yaitu 49,25%, 4 – 5 tahun sebanyak 32.84%, 2 – 3 tahun sebesar 13,43 %, dan ≤ 1 tahun sebanyak 4,48%.

4.1.5 Karakter Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Bidang Pendaftaran, Pendataan, dan Penetapan	18	26,87
Bidang Pembukuan dan Pelaporan	6	8,96
Bidang Pengembangan dan Evaluasi	7	10,45
Bidang Penagihan dan Keberatan	17	25,37
Sekretariat	19	28,36
Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa responden terbanyak berasal dari Sekretariat sebanyak 28,36%, diikuti oleh Bidang Pendaftaran, Pendataan, dan Penetapan sebanyak 26,87%, Bidang Penagihan dan Keberatan sebanyak 25,37%, Bidang Pengembangan dan Evaluasi sebanyak 10,45% dan paling sedikit yakni Bidang Pembukuan dan Pelaporan sebanyak 8,96%.

4.2 Hasil Deskriptif Pelatihan dan Kinerja Pada Badan Pengelola Pajak dan Retibusi Daerah Kota Jambi.

4.2.1 Deskripsi Pelatihan

Pelatihan terhadap pegawai perlu dilakukan karena dengan pelatihan diharapkan kinerja pegawai akan bertambah baik. Dan apabila tidak dilakukan pelatihan terhadap pegawai, maka besar kemungkinan kinerja pegawai juga akan menurun. Dalam hal ini, pelatihan kerja pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

a. Materi Program Pelatihan

Hasil jawaban responden terhadap indikator materi program pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6

Deskriptif Indikator Materi Program Pelatihan

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Jumlah Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dalam penyampaian materi.	-	-	7	52	8	269	Tinggi/baik
2	Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja pegawai.	-	-	4	57	6	270	Tinggi/baik
Total							539	
Rata-Rata							269,5	Tinggi/baik

Sumber : Data primer (diolah), Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 1 sebesar 269, artinya metode penyampaian materi pelatihan dinilai Tinggi/baik.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 2 sebesar 270, artinya kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja pegawai dinilai Tinggi/baik.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 269,5 artinya indikator materi program pelatihan pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dapat dikategorikan Tinggi/baik karena berada pada rentang skala 227,8 – 281,3.

b. Efektivitas Biaya

Hasil jawaban responden terhadap indikator efektivitas biaya dilihat pada tabel berikut :

Tabel.4.7

Deskriptif Indikator Efektivitas Biaya

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Jumlah Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
3	Perencanaan biaya pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.	-	-	11	43	13	270	Tinggi/ baik
4	Anggaran biaya pelatihan sebanding dengan manfaat yang didapat oleh pegawai.	-	-	11	44	10	263	Tinggi/ baik
Total							533	
Rata-Rata							266.5	Tinggi/ baik

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 3 sebesar 270, artinya perencanaan biaya pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan instansi dinilai tinggi atau baik.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 4 sebesar 263, artinya anggaran biaya pelatihan dibandingkan dengan manfaat yang diperoleh pegawai instansi dinilai tinggi atau baik.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 266,5 artinya indikator efektivitas biaya pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dinilai tinggi atau baik karena berada pada rentang skala 227,8 – 281,3.

c. Prinsip-prinsip pembelajaran

Hasil jawaban responden terhadap indikator prinsip-prinsip pembelajaran dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Deskriptif Indikator Prinsip - Prinsip Pembelajaran

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Jumlah Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
5	Tingkat kualitas kerja pada peserta setelah mengikuti pelatihan.	-	-	4	52	11	275	Tinggi/ baik
6	Tingkat ketelitian setelah peserta mengikuti pelatihan.	-	-	8	47	12	272	Tinggi/ baik
Total							547	
Rata-Rata							273,5	Tinggi/ baik

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 5 sebesar 275, artinya kualitas kerja pegawai setelah mengikuti pelatihan dinilai tinggi atau baik.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 6 sebesar 272, artinya ketelitian pegawai setelah mengikuti pelatihan dinilai tinggi atau baik.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 273,5 artinya indikator prinsip-prinsip pembelajaran pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dinilai tinggi atau baik karena berada pada rentang skala 227,8 – 281,3.

d. Ketersediaan Fasilitas

Hasil jawaban responden terhadap indikator ketersediaan fasilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Deskriptif Indikator Ketersediaan Fasilitas

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Jumlah Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
7	Tingkat ketersediaan fasilitas penunjang program pelatihan.	-	-	8	50	9	269	Tinggi/ baik
8	Tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan.	-	-	10	50	7	265	Tinggi/ baik
Total							534	
Rata-Rata							267	Tinggi/ baik

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 7 sebesar 269, artinya, ketersediaan fasilitas penunjang program pelatihan dinilai tinggi atau baik.

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 8 sebesar 265, artinya kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan dinilai tinggi atau baik.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 267 artinya indikator ketersediaan fasilitas pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dinilai tinggi atau baik karena berada pada rentang skala 227,8 – 281,3.

e. Kecenderungan dan Kemampuan Peserta Pelatihan

Hasil jawaban responden terhadap indikator kecenderungan dan kemampuan peserta pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Deskriptif Indikator Kecenderungan dan Kemampuan Peserta Pelatihan

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Jumlah Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
9	Tingkat kemampuan peserta untuk mengingat semua materi yang diberikan dalam pelatihan.	-	-	12	49	6	262	Tinggi/baik
10	Tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan.	-	-	8	49	9	266	Tinggi/baik
11	Kemampuan analisis peserta terhadap materi yang diberikan saat pelatihan.	-	-	8	50	9	269	Tinggi/baik
Total							797	
Rata-Rata							265,67	Tinggi/Baik

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 9 sebesar 262, artinya kemampuan peserta pelatihan untuk mengingat semua materi yang diberikan dalam pelatihan dinilai tinggi atau baik.

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 10 sebesar 266, artinya pemahaman peserta pelatihan terhadap materi pelatihan dinilai tinggi atau baik.

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 11 sebesar 269, artinya kemampuan analisis peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan saat pelatihan dinilai tinggi atau baik.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 265,67 artinya indikator kecenderungan dan kemampuan peserta pelatihan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dinilai tinggi atau baik karena berada pada rentang skala 227,8 – 281,3.

f. Kecenderungan dan Kemampuan Pelatih

Hasil jawaban responden terhadap indikator bekerta etis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11

Deskriptif Indikator Kecenderungan dan Kemampuan Pelatih

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Jumlah Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
12.	Tingkat keahlian pelatih dalam menyampaikan materi pada saat pelatihan.	-	-	4	56	7	271	Tinggi/ baik
13.	Tingkat penguasaan pelatih terhadap materi yang diberikan saat pelatihan.	-	-	4	53	10	274	Tinggi/ baik
14.	Ketepatan metode yang digunakan pelatih dalam penyampaian	-	-	5	48	14	277	Tinggi/ baik

	materi terhadap peserta.							
15	Kemampuan pelatih dalam mengefektifkan waktu dalam penyampaian materi.	-	-	6	52	9	271	Tinggi/ baik
Total							1093	
Rata-Rata							273,25	Tinggi/ Baik

Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 12 sebesar 271, artinya keahlian pelatih dalam menyampaikan materi saat pelatihan dinilai tinggi atau baik.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 13 sebesar 274, artinya penguasaan pelatih terhadap materi yang diberikan saat pelatihan dinilai tinggi atau baik.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 14 sebesar 277, artinya ketepatan metode yang digunakan pelatih dalam penyampaian materi terhadap peserta pelatihan dinilai tinggi atau baik.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 15 sebesar 271, artinya kemampuan pelatih dalam mengefektifkan waktu dalam penyampaian materi dinilai tinggi atau baik.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 273,25 artinya indikator kecenderungan dan kemampuan pelatih pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dinilai tinggi atau baik karena berada pada rentang skala 227,8 – 281,3.

Berdasarkan hasil jawaban responden yang telah dikemukakan di atas, adapun hasil rekap jawaban responden terhadap pelatihan pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Pelatihan
Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Jambi

No	Indikator	Skor	Keterangan
A. Materi Program Pelatihan			
1.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dalam penyampaian materi.	269	Tinggi
2.	Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja pegawai.	270	Tinggi
Rata-rata		269,5	Tinggi
B. Efektivitas Biaya			
3.	Perencanaan biaya pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.	270	Tinggi
4.	Anggaran biaya pelatihan sebanding dengan manfaat yang didapat oleh pegawai.	263	Tinggi
Rata-rata		266,5	Tinggi
C. Prinsip - Prinsip Pembelajaran			
5.	Tingkat kualitas kerja pada peserta setelah mengikuti pelatihan.	275	Tinggi
6.	Tingkat ketelitian setelah peserta mengikuti pelatihan.	272	Tinggi
Rata-rata		273,5	Tinggi
D. Ketersediaan Fasilitas			
7.	Tingkat ketersediaan fasilitas penunjang program pelatihan.	269	Tinggi
8.	Tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan.	265	Tinggi
Rata-rata		267	Tinggi
E. Kecenderungan dan Kemampuan Peserta Pelatihan			

9.	Tingkat kemampuan peserta untuk mengingat semua materi yang diberikan dalam pelatihan.	262	Tinggi
10.	Tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan.	266	Tinggi
11.	Kemampuan analisis peserta terhadap materi yang diberikan saat pelatihan.	269	Tinggi
Rata-rata		265,67	Tinggi
F. Kecenderungan dan Kemampuan Pelatih			
12.	Tingkat keahlian pelatih dalam menyampaikan materi pada saat pelatihan.	271	Tinggi
13.	Tingkat penguasaan pelatih terhadap materi yang diberikan saat pelatihan.	274	Tinggi
14.	Ketepatan metode yang digunakan pelatih dalam penyampaian materi terhadap peserta.	277	Tinggi
15.	Kemampuan pelatih dalam mengefektifkan waktu dalam penyampaian materi.	271	Tinggi
Rata-rata		273,25	Tinggi
Total		4043	
Rata-Rata Keseluruhan		269,53	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa para pegawai Kantor BPPRD Kota Jambi memberikan skor jawaban rata-rata seluruh item pertanyaan sebesar 269,53 artinya pelatihan pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dinilai tinggi/baik karena berada pada rentang skala 227,8 – 281,3.

Skor jawaban tertinggi yaitu sebesar 277 dan berkaitan dengan indikator kecenderungan dan kemampuan pelatih serta item Ketepatan metode yang digunakan pelatih dalam penyampaian materi terhadap peserta. Kenyataan ini menggambarkan dalam pelaksanaan pelatihan yang diikuti oleh pegawai BPPRD Kota Jambi, pelatih/pemberi materi memiliki peranan yang besar khususnya jika dikaitkan dengan metode yang digunakan oleh pelatih dalam menyampaikan materi

pelatihan sehingga diharapkan materi pelatihan yang disampaikan dapat diserap secara maksimal oleh peserta pelatihan.

Sedangkan jawaban skor terendah yaitu sebesar 262 berkaitan dengan indikator kecenderungan dan kemampuan peserta pelatihan. Serta item pertanyaan Tingkat kemampuan peserta untuk mengingat semua materi yang diberikan dalam pelatihan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa dalam mengikuti pelatihan, para pegawai yang dipilih perlu memiliki pengetahuan dan daya memori yang baik agar sehingga materi pelatihan dapat terserap secara maksimal.

Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan urutan prioritas dimensi pelatihan pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13
Prioritas Jawaban Responden Terhadap Pelatihan
Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Prinsip - Prinsip Pembelajaran	273,5	Tinggi/baik
2	Kecenderungan dan Kemampuan Pelatih	273,25	Tinggi/baik
3	Materi Program Pelatihan	269,5	Tinggi/baik
4	Ketersediaan Fasilitas	267	Tinggi/baik
5	Efektivitas Biaya	266,5	Tinggi/baik
6	Kecenderungan dan Kemampuan Peserta Pelatihan	265,67	Tinggi/baik

Sumber : Data (diolah), Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban tertinggi berkaitan dengan indikator prinsip-prinsip pembelajaran dengan rata-rata skornya sebesar 273,5. Kenyataan ini menggambarkan bahwa kualitas kerja dan ketelitian dalam bekerja merupakan hal-hal yang diharapkan meningkat setelah mengikuti pelatihan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban terendah berkaitan dengan indikator kecenderungan dan kemampuan peserta pelatihan dengan rata-rata skornya 265,67. Kenyataan ini menunjukkan bahwa tingkat analisis dan pemahaman akan materi pelatihan masih perlu untuk ditingkatkan.

4.2.2 Hasil Deskriptif Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Jambi

Kinerja dari tiap pegawai akan menyokong suatu organisasi dalam mencapai tujuan, visi, dan misinya. Para pegawai dengan kemampuan yang masih kurang, perlu untuk mengikuti pelatihan agar kinerja meningkat. Sedangkan para pegawai yang memiliki kinerja sudah baik, juga perlu untuk diikutkan dalam pelatihan sehingga kinerjanya dapat terjaga konstan ataupun meningkat. Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

a. Kualitas

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator kualitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Deskriptif Indikator Kualitas

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Jumlah Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Dalam bekerja sesuai dengan prosedur institusi.	-	-	3	45	19	284	Sangat Tinggi
2	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	-	-	7	42	18	279	Tinggi
Total							563	
Rata-Rata							281,5	Sangat Tinggi

Sumber :data primer(diolah), tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 1 sebesar 284, artinya dalam bekerja sesuai dengan prosedur institusi dinilai sangat tinggi.

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 2 sebesar 279, artinya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dinilai tinggi.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 281,5 artinya indikator kualitas kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dinilai sangat tinggi karena berada pada rentang skala 281,4 - 335.

b. Kuantitas

Adapun hasil jawaban responden terhadap kuantitas pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15

Deskriptif Indikator Kuantitas

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Jumlah Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
3	Senantiasa bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan.	-	-	5	42	20	283	Sangat Tinggi
4	Permasalahan pekerjaan dapat diatasi dengan baik.	-	-	2	48	17	283	Sangat Tinggi
Total							566	
Rata-Rata							283	Sangat Tinggi

Sumber: Data(diolah), tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 3 sebesar 283, artinya senantiasa bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan, dinilai tinggi atau baik.

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 4 sebesar 283, artinya, permasalahan pekerjaan dapat diatasi dengan baik dinilai sangat tinggi.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 283 artinya indikator kuantitas pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dinilai sangat tinggi karena berada pada rentang skala 281,4 - 335.

c. Ketepatan Waktu

Adapun hasil jawaban responden terhadap ketepatan waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Deskriptif Indikator Ketepatan Waktu

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Jumlah Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
5	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	-	-	8	37	22	282	Sangat Tinggi
6	Selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.	1	2	12	36	16	265	Tinggi
Total							547	
Rata-Rata							273,5	Tinggi

Sumber : Data primer(diolah), tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 5 sebesar 282, artinya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan dinilai sangat tinggi.

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 6 sebesar 265, artinya konsistensi selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya dinilai tinggi.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 273,5 artinya indikator ketepatan waktu pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dinilai tinggi karena berada pada rentang skala 227,8 – 281,3.

d. Efektivitas Biaya

Adapun hasil jawaban responden terhadap efektivitas biaya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17

Deskriptif Indikator Efektivitas Biaya

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Jumlah Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
7	Mampu menggunakan sumber daya yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.	-	-	4	54	9	273	Tinggi
8	Selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada penambahan jam kerja / lembur.	2	4	16	36	9	247	Tinggi
Total							520	
Rata-Rata							260	Tinggi

Sumber : data primer (diolah), Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 7 sebesar 273, artinya mampu menggunakan sumber daya yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dinilai tinggi.

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 8 sebesar 247, artinya selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada penambahan jam kerja / lembur dinilai tinggi.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 260 artinya indikator efektivitas biaya pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dinilai tinggi karena berada pada rentang skala 227,8 – 281,3.

e. Kebutuhan Supervisi

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator kebutuhan supervisi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18
Deskriptif Indikator Kebutuhan Supervisi

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Jumlah Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
9.	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan.	-	-	7	42	18	279	Tinggi
10.	Perlunya peran pengawasan dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan.	-	1	7	44	15	274	Tinggi
Total							553	
Rata-Rata							276,5	Tinggi

Sumber : data primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 9 sebesar 279, artinya konsistensi tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan dinilai tinggi.

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pernyataan 10 sebesar 274, artinya perlunya peran pengawasan dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan dinilai tinggi.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 276,5 artinya indikator kebutuhan supervisi pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dinilai tinggi karena berada pada rentang skala 227,8 – 281,3.

f. Dampak Interpersonal

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator dampak interpersonal dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19
Deskriptif Indikator Dampak Interpersonal

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Jumlah Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
11.	Memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.	-	-	2	38	27	293	Sangat Tinggi
12.	Berusaha mencari jalan keluar ketika terjadi perselisihan dengan rekan kerja.	-	1	2	41	13	287	Sangat Tinggi
Total							580	
Rata-Rata							290	Sangat Tinggi

Sumber : data primer(diolah), tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pertanyaan 11 sebesar 293, artinya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dinilai sangat tinggi.

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa skor jawaban item pertanyaan 12 sebesar 287, artinya berusaha mencari jalan keluar ketika terjadi perselisihan dengan rekan kerja dinilai sangat tinggi.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 290 artinya indikator dampak interpersonal pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi dinilai sangat tinggi.

Berdasarkan hasil jawaban responden yang telah dijabarkan di atas, maka hasil rekap jawaban responden terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai
Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD)
Kota Jambi

No	Indikator	Skor	Keterangan
A. Kualitas			
1.	Dalam bekerja sesuai dengan prosedur institusi.	284	Sangat Tinggi
2.	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	279	Tinggi
	Rata-rata	281,5	Sangat Tinggi
B. Kuantitas			
3.	Senantiasa bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan.	283	Sangat Tinggi
4.	Permasalahan pekerjaan dapat diatasi dengan baik.	283	Sangat Tinggi
	Rata-rata	283	Sangat Tinggi
C. Ketepatan Waktu			
5.	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	282	Sangat Tinggi
6.	Selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.	265	Tinggi
	Rata-rata	273,5	Tinggi
D. Efektivitas Biaya			
7.	Mampu menggunakan sumber daya yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	273	Tinggi
8.	Selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada penambahan jam kerja/lembur.	247	Tinggi
	Rata-rata	260	Tinggi
E. Kebutuhan Supervisi			
9.	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan.	279	Tinggi

10.	Perlunya peran pengawasan dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan.	274	Tinggi
	Rata-rata	276,5	Tinggi
F. Dampak Interpersonal			
11.	Memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.	293	Sangat Tinggi
12.	Berusaha mencari jalan keluar ketika terjadi perselisihan dengan rekan kerja.	287	Sangat Tinggi
	Rata-rata	290	Sangat Tinggi
Total		3329	
Rata-rata Keseluruhan		277,42	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.20 diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 277,42 artinya kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Jambi tergolong tinggi.

Skor jawaban tertinggi sebesar 293 berkaitan dengan indikator dampak interpersonal dengan item pernyataan Memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai mempunyai inisiatif dalam bekerja, sehingga pekerjaan selalu terselesaikan dan mencapai target.

Sedangkan jawaban terendah sebesar 247, berkaitan dengan indikator efektifitas biaya dengan item pernyataan Selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada penambahan jam kerja/lembur. Faktanya, jam kerja lembur yang dijalani oleh pegawai BPPRD Kota Jambi tidak pernah mendapat kompensasi secara finansial.

Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan urutan prioritas dimensi kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.21
Prioritas Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Dampak interpersonal	290	Sangat Tinggi
2	Kuantitas	283	Sangat Tinggi
3	Kualitas	281,5	Sangat Tinggi
4	Kebutuhan Supervisi	276,5	Tinggi
5	Ketepatan Waktu	273,5	Tinggi
6	Efektivitas Biaya	260	Tinggi

Sumber : Data(diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa indikator dampak interpersonal sebagai indikator tertinggi dengan rata-rata skor jawaban sebesar 290, kenyataan ini menunjukkan bahwa inisiatif dan penyelesaian masalah merupakan hal penting yang perlu dimiliki oleh pegawai. Oleh karena itu kedua hal ini dapat membantu para pegawai untuk menyelesaikan masalah dengan baik, sehingga diharapkan pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat.

Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan indikator efektivitas biaya dengan rata-rata 260, kenyataan ini menunjukkan bahwa para pegawai harus lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tidak perlu waktu lembur. Selain itu, para pegawai juga harus menguasai beberapa pekerjaan yang menjadi keunggulannya, sehingga pekerjaan dapat menjadi berkualitas.

4.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi

4.3.1 Persamaan Regresi Linear Sederhana

Hasil estimasi pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution (SSPS) 24*, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.318	5.104		3.001	1
	X	.525	.118	.484	4.458	

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan *Software Statistical Product and Service Solution (SSPS) 24* di atas sehingga dapat dibuat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 15,318 + 0,525 X + e$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat dikatakan bahwa regresi variabel pelatihan mempunyai arah positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.

Konstanta sebesar 15,318 artinya jika pelatihan bernilai 0, maka kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi sebesar 15,318. Selain itu, koefisien regresi pelatihan bernilai sebesar 0,525 artinya jika nilai variabel X (pelatihan) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan,

maka kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi akan meningkat 0,525 satuan.

4.3.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Uji koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat keterkaitan hubungan dan seberapa kuat hubungan antara variabel independen yaitu pelatihan (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk menguji kecocokan dan ketepatan model. Nilai koefisien determinasi (r^2) yang semakin mendekati angka 1 (satu) berarti koefisien determinasi (r^2) nilainya semakin tepat menaksir garis linear tersebut.

Tabel 4.23
Hasil Uji Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.484 ^a	.234	.222	5.83915	2.286

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan secara statistik diperoleh nilai koefisien korelasi (R) variabel independen yaitu pelatihan (X) sebesar 0,484. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi cukup erat yaitu 0,484.

Dari hasil estimasi menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution (SSPS) 24* diperoleh nilai koefisien determinasi menggunakan R^2 sebesar 0,234 dan dengan menggunakan rumus $Kd = (R^2) \times 100\%$, maka diperoleh $Kd = (0,234) \times 100\% = 23,4\%$ artinya besarnya pengaruh variabel

pelatihan (X) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 23,4%. Sisanya sebesar 76,6% (100%-23,4%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dapat berupa :

- 1) Faktor Individu ; kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial.
- 2) Faktor Psikologis ; persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor Lingkungan ; kemajuan teknologi serta situasi politik.
- 4) Faktor Organisasi ; tuntutan tugas, tuntutan peran dan antar pribadi.

4.3.3 Uji Hipotesis t

Tabel 4.24
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.318	5.104		3.001	.004		
X	.525	.118	.484	4.458	.000	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan dari *Software Statistical Product and Service Solution (SSPS) 24* diperoleh angka t_{hitung} 4,458. Sedangkan t_{tabel} digunakan rumus $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) = n - k - 1. Jadi df = 67 - 1 - 1 = 65 sehingga didapat nilai 0,05 ; 65 sehingga dari tabel distribusi di dapat nilai t_{tabel} sebesar 1,99714. Maka, t_{hitung} 4,458 > t_{tabel} 1,99714. Maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi

Daerah Kota Jambi. Selain itu, hasil pengujian statistik menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat probabilitas 0,05 sehingga dapat membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Jambi dalam kategori Tinggi/Baik skor dengan sebesar 269,53.
2. Kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Jambi dalam kategori Tinggi/Baik dengan skor 277,42.
3. Berdasarkan perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui nilai koefisien korelasi (R) 0,484. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai cukup erat. Selain itu, diketahui juga bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 23,4% yang menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini sebesar 23,4%, sedangkan 76,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti faktor kemampuan individu, faktor-faktor psikologis, faktor organisasi, dll.
4. Berdasarkan persamaan regresi $Y = 15,318 + 0,525X + e$ diketahui bahwa regresi variabel pelatihan mempunyai arah positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi. Nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,525 menunjukkan

bahwa jika pelatihan naik 1 satuan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan 0,525 satuan.

5.2. Saran – saran

Bagi pihak Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan pelatihan dan kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi bernilai baik/tinggi dan kedepannya untuk ditingkatkan seiring dengan peningkatan target-target kerja yang dilaksanakan oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi setiap tahunnya.
2. Perlunya perhatian dari para pimpinan untuk terus meningkatkan kemampuan para pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Jambi, khususnya terkait dengan tingkat pemahaman dan analisis para pegawai yang mengikuti pelatihan.
3. Perlunya perhatian lebih dari para pimpinan BPPRD Kota Jambi terkait efisiensi dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas/pekerjaan sehingga tidak diperlukan jam kerja lembur dalam penyelesaian tugas kerja sehari-hari.
4. Perlunya perhatian dari pimpinan BPPRD Kota Jambi untuk memberikan kesempatan yang lebih luas bagi pegawai BPPRD Kota Jambi untuk mengikuti pelatihan, sehingga para pegawai yang diikutsertakan dalam pelatihan tidak terbatas pada eselon saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cherrington, David J. 1995. **The Management of Human Resources (4 th. Edition)**. New New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Flippo, Edwin B. (2011). **Manajemen Personalia**. Jakarta : PT. Gelora Askara Pratama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Andi Offset.
- Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen**. Edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2005, **Manajemen**, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Kaswan, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kurniawan, Albert, 2009, **Belajar Mudah SPSS**, PT. Buku Kita, Jakarta
- Mangkunegara, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Hasibuan, Melayu S.P, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Istijanto, (2009). **Aplikasi Praktis Riset Pemasaran**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Priansa, Donni, Juni, 2014, **Perencanaan dan Pengembangan SDM**, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Pemerintah Indonesia.2000.**Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000**.Lembaran Negara RI Tahun 2000 No. 198.Jakarta : Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia.2009. **Undang-undang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Nomor 28 Tahun 2009**.Lembaran Negara RI Tahun 2009 .Jakarta : Sekretariat Negara.
- Sedarmayanti, 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja**, CV. Mandar Maju, Bandung

Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Sujoko, Stevanus & Yuliawati. (2009:7), **Metode Penelitian Pendidikan**, Bandung; Remaja Rosda Karya.

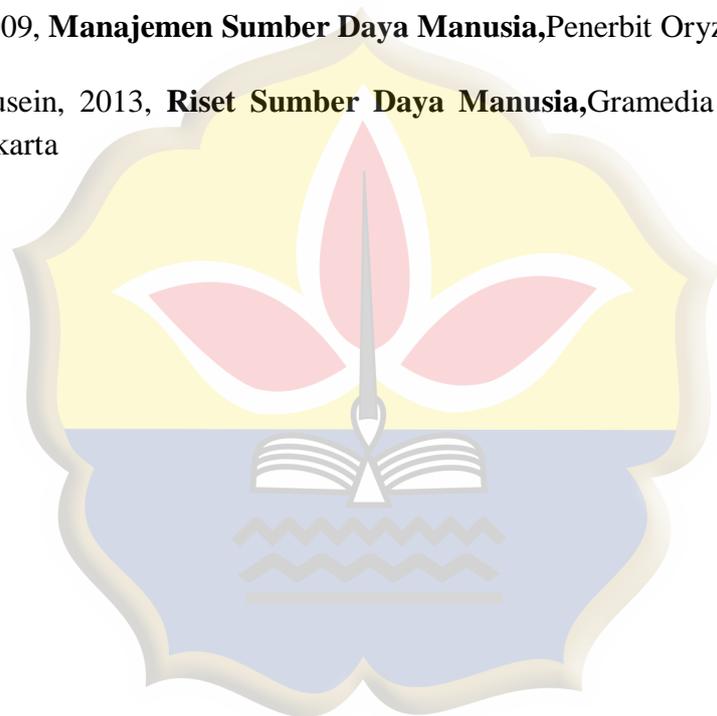
Sunyoto, Danang, 2013, **Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia**,CAPS, Jakarta

Supranto. J., 2015,**Statistika Teori dan Aplikasi**. Jakarta:Erlangga

Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

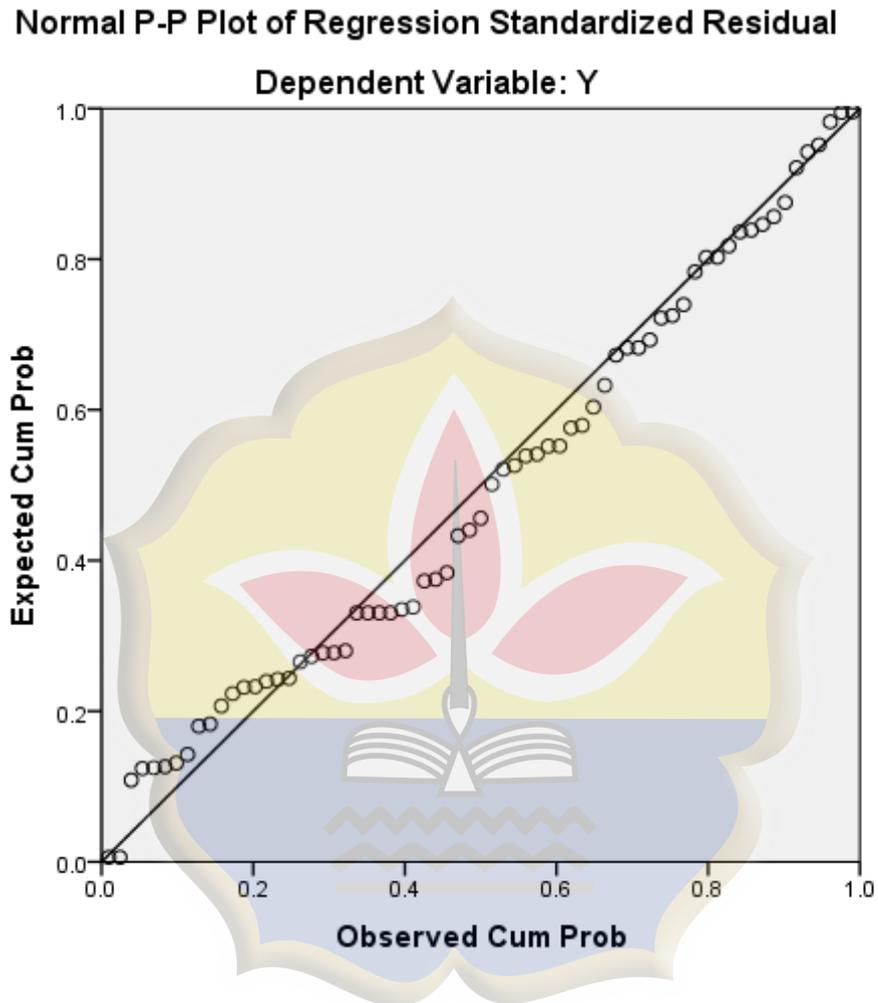
Triton, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**,Penerbit Oryza, Yogyakarta

Umar, Husein, 2013, **Riset Sumber Daya Manusia**,Gramedia Pustaka Utama, Jakarta



LAMPIRAN
HASIL OLAH DATA

1. A. UJI NORMALITAS KE-1 (NORMAL PLOT)



Dikatakan normal apabila data titik-titiknya berada di sepanjang garis diagonal.

Hasil uji normalitas berdasarkan uji Normal Plot di atas : NORMAL.

1.B. UJI NORMALITAS KE-2 (K-S TEST)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.79474709
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.077
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Dikatakan normal jika hasil Asymp. Dig. (2-tailed) di atas 0,05.

Dari data di atas, didapatkan bahwa nilai Asymp. Dig. (2-tailed) **0.200**, maka hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test **NORMAL**.

1. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.318	5.104		3.001	.004		
	X	.525	.118	.484	4.458	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

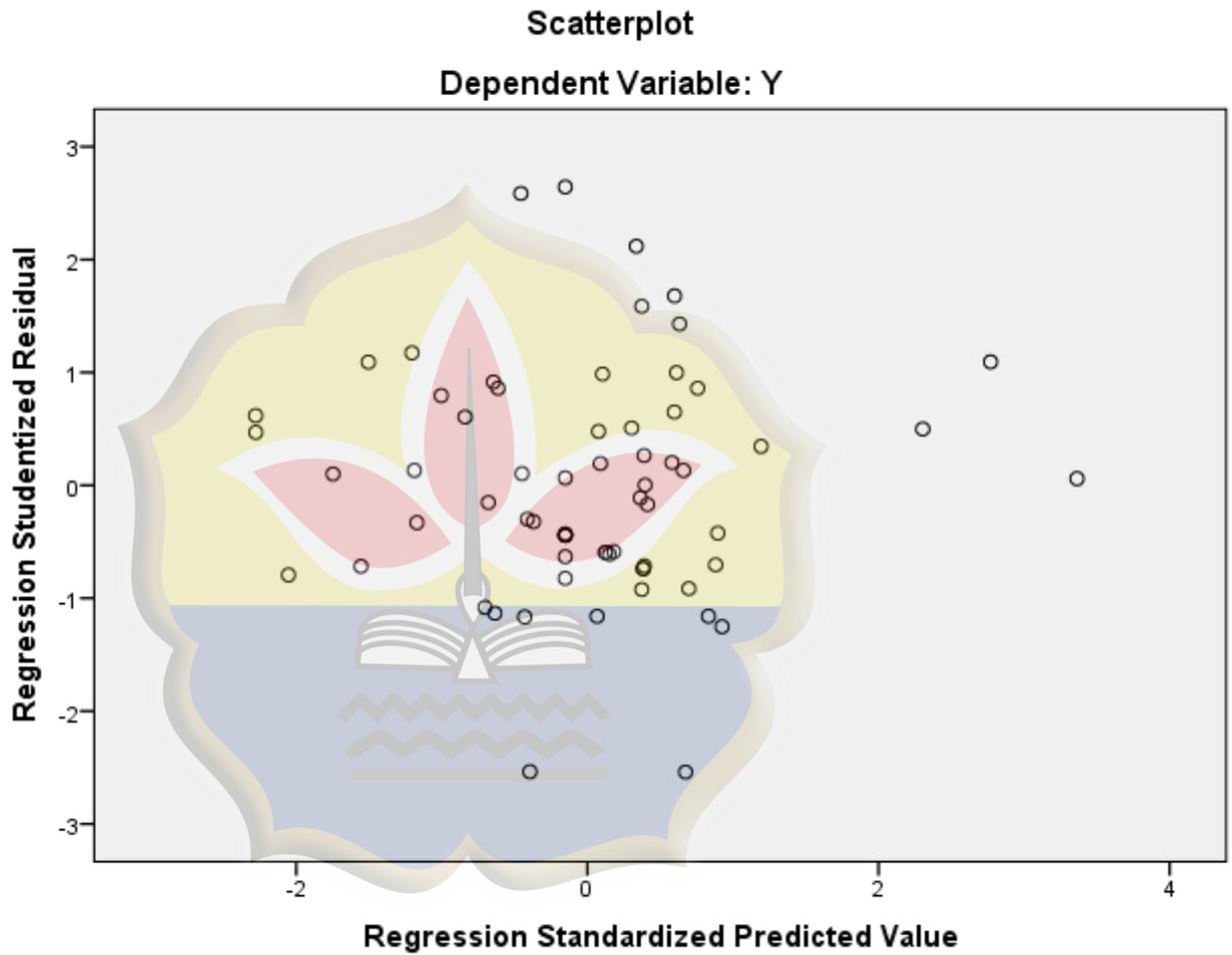
Diaktakan tidak terjadi multi kolinearitas jika nilai tolerance di atas 0,1.
 Dalam table, tolerance = **1,0**, maka tidak terjadi multi-kolinearitas.

Dikatakan, nilai VIF harus di bawah 10.
 Dalam table, VIF = **1,0**, maka bebas dari multi-kolinearitas.

2. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Menggunakan Scatter Plot, syarat nya, data harus menyebar dan tidak membentuk pola apapun.

Hasil uji heteroskedastisitas : NORMAL.



3. UJI AUTOKORELASI

Tidak terjadi autokorelasi, Menurut imam ghazali/santoso : $du < dw < 4-du$
 Ghifari : $-2 < dw < 2$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.484 ^a	.234	.222	5.83915	2.286

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

$$dw = 2.286$$

$$du = 1.6343(\text{diambil dari table})$$

$$4-du = 4-1.6343 = 2.3657$$

Maka, menurut imam ghazali : $1.6343 < 2.286 < 2.3657$.

Maka, tidak terjadi autokorelasi.

REGRESI

oefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.318	5.104		3.001	.004		
X	.525	.118	.484	4.458	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil regresi :

$$Y = 15,318 + 0.525X + e$$

1. Nilai dari konstanta (a) adalah 15,318 dapat diartikan jika nilai dari variable X (pelatihan) adalah 0, maka nilai dari kinerja adalah 15,318.
2. Nilai koefisien regresi variable Pelatihan (b) bernilai positif sebesar 0,525. Jika nilai variable X (pelatihan) naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y (kinerja) sebesar 0,525 satuan.

Uji Sig.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.318	5.104		3.001	.004		
X	.525	.118	.484	4.458	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Dikatakan berpengaruh jika nilai nya di bawah 0,05.

Dalam table, nilai sig. variable X = 0,00.

Maka variable X berpengaruh terhadap Y.

Uji T

N = 67

X=k = 1

$N - k - 1 = 67 - 1 - 1 = 65$

T table = 1,99714

T hitung = 4,458

Maka t hitung > t table = 4,458 > 1,99714

Maka, variable X berpengaruh thdp Y.

Uji F

Dikatakan berpengaruh jika nilai nya di bawah 0,05.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677.540	1	677.540	19.872	.000 ^b
	Residual	2216.220	65	34.096		
	Total	2893.760	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Dalam table, nilai sig. = 0,00. < 0,05

Maka variable X berpengaruh terhadap Y.

F table = 3,99

F hitung = 19,872

Maka F hitung > F table = 19,872 > 3,99.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.484 ^a	.234	.222	5.83915	2.286

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinan :

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

= 0.234 x 100% = 23,4% artinya besarnya pengaruh variabel x terhadap variabel y adalah sebesar 23,4%, sisanya (100%-23,4% = 76,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak kita teliti pada penelitian ini.

