

**PENGARUH KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PEMUNGUT PBB PADA KECAMATAN PATARUMAN
KOTA BANJAR**

Benyamin Harits

**Program Magister Ilmu Administrasi Publik
Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

benharits15@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada permasalahan utama yaitu rendahnya kinerja pegawai. Kondisi tersebut diprediksi karena belum terlaksananya unsur Koordinasi pada Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) di Kecamatan Pataruman, Kota Banjar. Pendekatan dalam penelitian ini tentang Koordinasi dan Kinerja Pegawai dari Kebijakan Publik dan Administrasi Publik sebagai teori master untuk mengembangkan bidang ilmu administrasi publik. Metode penelitian adalah deskriptif survei eksplanatori. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk menguji pengaruh Koordinasi (X) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan Metode Analisis Jalur yang dimaksudkan untuk mengetahui nilai pengaruh variabel Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pengumpul PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) di Kecamatan Pataruman Kota Banjar baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh Koordinasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,48%. Adapun pengaruh variabel lain terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,52%. Sedangkan secara parsial pengaruh Koordinasi (X) yang terdiri dari enam unsur Koordinasi yang meliputi: Unsur Satuan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar -0,31%, unsur Sumber (Potensi) (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,31%, unsur Kohesi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 23,24%, unsur Aktivitas Gerak (X4) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar -5,51%, unsur Harmoni (X5) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,62% dan unsur Arah Sama (Sasaran) (X6) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,11%. Dari enam unsur Koordinasi yang secara parsial memberikan pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah unsur Kohesi (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 23,24%. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Koordinasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) di Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Bahwa secara menyeluruh, Koordinasi telah dilaksanakan dan dilaksanakan sesuai dengan faktor Kinerja Karyawan.

Kata kunci: administrasi publik, koordinasi, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research based on main problem, that is the low of Employee Performance. These conditions predicted because of has not implemented yet of Coordination elements at PBB collector (Land and Building Tax) in Pataruman District, Banjar City. Approach in this research about Coordination and Employee Performance from Public Policy and Public Administration as master theory to develop science area of public administration. Research method is explanatory survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Coordination (X) as independent variable to employee performance (Y) as dependent variable. This research use quantitative analysis usage Path Analysis Method meant to know value of influence Coordination variable to Employee Performance at PBB collector (Land and Building Tax) in Pataruman District, Banjar City either through simultan and also by parsial. Result of research indicate that by simultan, influence of Coordination (X) to Employee Performance (Y) equal to 60,48%. As for influence of other variable to Employee Performance (Y) equal to 39,52%. While by partial, influence of Coordination (X) which consist of six Coordination elements covering: element of Units (X1) have a non significance effect to Employee Performance (Y) equal to -0,31%, element of Sources (Potency) (X2)

have a non significance effect to Employee Performance (Y) equal to 16,31%, element of Cohesion (X3) have a significance effect to Employee Performance (Y) equal to 23,24%, element of Motion Activity (X4) have a non significance effect to Employee Performance (Y) equal to -5,51%, element of Harmony (X5) have a significance effect to Employee Performance (Y) equal to 13,62% and element of Same Direction (Target) (X6) have a significance effect to Employee Performance (Y) equal to 13,11%. From six Coordination elements that giving dominant influence by parsial to Employee Performance is element of Cohesion (X3) that have a significance effect to Employee Performance (Y) equal to 23,24%. Researcher can conclude that Coordination influentially in positive and significance to Employee Performance at PBB collector (Land and Building Tax) in Pataruman District, Banjar City. That accross the board Coordination has been executed and implemented according to Employee Performance factors.

Keywords: *public administration, Coordination, employee performance.*

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan terutama dalam menghadapi pasar bebas dan globalisasi yang bisa berdampak positif atau negatif. Dampak positif dapat memberi wacana baru dan membuka pandangan luas tentang berbagai kehidupan modern yang mendorong ke arah pembaruan berpikir yang mengangkat harga diri manusia lebih bernilai. Sementara dampak negatifnya, adanya kecenderungan pola perilaku bebas dengan mengedepankan kepentingan individu dan menghalalkan berbagai cara untuk meraih segala sesuatu yang menjadi hasrat dorongan kehidupan tanpa ukuran dari besarnya upah atau pendapatan yang sebesar-besarnya dengan tidak mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan. Munculnya tantangan pasar bebas dan globalisasi ini diantisipasi melalui berbagai upaya melalui penguatan pada nilai-nilai budaya bangsa dengan menanamkan moralitas tinggi, agar tetap menjadi penyangga keseimbangan dan tidak meruntuhkan tatanan nilai-nilai lokal yang berakar pada nilai-nilai kehidupan sebagai bangsa yang berbudaya dengan karakter ketimuran yang dikenal dengan sifat toleran dan santun serta menjunjung tinggi sifat saling menerima dan memberi dalam tatanan sosial kemasyarakatan. Menghadapi tantangan globalisasi ini peran pemerintah sangat dominan terutama yang berkaitan dengan usaha-usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam berbagai aspek terutama yang menyangkut kesejahteraan sebagai fasilitas bagi penguatan institusi dalam mengimbangi tantangan global tersebut. Banyak sumber-sumber pendapatan negara yang perlu dikelola pemerintah, baik yang berbentuk pajak, retribusi dan penerimaan dari sumber-sumber lainnya untuk memperkokoh dan memperkuat diri bagi terciptanya kerjasama antar instansi satu dengan lainnya yang dilakukan antar unit kerja melalui koordinasi.

Koordinasi antar unit terkait dimaksud berupa kegiatan bersama antara satu unit dengan unit lainnya dengan satu komitmen bersama yang dalam kegiatannya tercipta kebersamaan yang disepakati untuk mencapai tujuan dengan mengambil manfaat secara bersama pula untuk kepentingan bersama diantara unit kerja yang ada. Tujuan koordinasi tiada lain untuk melakukan gerak pekerjaan agar seirama dan serasi serta menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang disepakati antar unit kerja untuk mencapai kepentingan secara bersama. Handyaningrat (1991: 117) mengemukakan pendapatnya tentang koordinasi ini sebagai berikut: "Koordinasi dimaksudkan sebagai usaha menyatukan kegiatan-kegiatan dari satuan-satuan kerja (unit-unit) organisasi, sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi, untuk mencapai tujuan bersama". Pendapat di atas menjelaskan bahwa koordinasi pada hakekatnya merupakan upaya penyatupaduan berbagai kegiatan maupun sasaran yang akan dicapai pada suatu unit kerja ataupun organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi, setiap pegawai dalam organisasi yang dikoordinasikan dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh setiap individu di mana pegawai tersebut melaksanakan tugas. Kinerja pegawai dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas dan tepat waktu yang disertai dengan

kualitas dan kuantitas yang dihasilkan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Menurut Mahsun (2009: 25) pemahaman mengenai kinerja pegawai dikemukakan, yaitu: “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran kerja sesuai dengan target dan sasaran yang telah ditentukan. Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh setiap pegawai dalam tugas kerjanya, artinya seorang pegawai dapat melaksanakan kerjanya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetkan oleh organisasi di tempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Apabila tugas kerja dapat dicapai sesuai target, berarti pegawai tersebut telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan, artinya kinerja pegawai telah terpenuhi, termasuk kinerja pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

Kinerja pegawai di Kecamatan Pataruman ini berkaitan dengan tugas pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan sebagai salah satu komponen yang mendukung dana perimbangan yang diterima oleh daerah. Pajak Bumi dan Bangunan merupakan jenis pajak pusat yang dilimpahkan kepada pemerintah daerah kabupaten dan kota yang pelaksanaannya berdasarkan Undang-undang Nomor 28 Tahun 2009, sehingga segala pengelolaannya diserahkan kepada pemerintah kabupaten atau kota, termasuk di Kota Banjar untuk Kecamatan Pataruman pemungutannya dilakukan oleh Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Pajak Bumi dan Bangunan sebagai salah satu komponen yang mendukung dana perimbangan memberi pengaruh besar pada bagian dana perimbangan yang akan diterima oleh daerah penghasil. Dengan demikian, Pajak Bumi dan Bangunan perlu mendapat perhatian dalam pengelolaannya dari pemerintah daerah, sehingga mampu memberikan kontribusi besar bagi Pendapatan Asli Daerah (PAD). Pajak Bumi dan Bangunan merupakan jenis pajak pusat yang dilimpahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota, dalam pelaksanaannya berpedoman pada Undang-undang Nomor 28 Tahun 2009, Sehingga segala penelolan dan peruntukannya diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten dan Kota, termasuk di Kota Banjar, salah satunya di Kecamatan Pataruman. Kecamatan Pataruman merupakan salah satu bagian dari wilayah Kota Banjar yang membawahi 8 desa dan kelurahan. Berdasarkan pengamatan di lapangan pengelolaan PBB di Kecamatan Pataruman belum mencapai target yang diharapkan. Dilihat dari kewajiban pokok ketetapan PBB dalam setiap tahun, perolehan realisasi penerimaan tiap tahunnya tidak stabil. Untuk melihat lebih dalam tentang Realisasi Pajak Bumi dan Bangunan Pedesaan dan Perkotaan Kota Banjar dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini, pada satu tahun terakhir:

Tabel 1. Realisasi Pajak Bumi dan Bangunan Pedesaan dan Perkotaan Kota Banjar Kecamatan Pataruman Tahun 2017

No.	Uraian	Pokok		Realisasi		Sisa		
		SPPT	Jml	SPPT	Jml	SPPT	Jml	%
1.	Desa Binangun	5.647	141.456.51	5.620	141.619514	27	-163.241	-0.12
2.	Desa Batulawang	3.840	61.959.750	2.762	43.887.836	1.078	18.071.914	29.17
3.	Desa Karyamukti	5.939	76.584.976	5.934	76.618.712	5	-33.736	-0.04
4.	Desa Mulyasari	3.357	79.277.528	3.349	79.431.620	8	-154.092	-0.19
5.	Kelurahan Pataruman	5.840	228.647.21	4.712	181.018.807	1.128	47.628.412	20.83

6.	Kelurahan Hegarsari	5.308	315.508.42	4.706	280.888.921	602	34.619.503	10.97
7.	Desa Sukamukti	2.748	59.300.549	2.740	58.078.161	8	1.222.388	2.06
8.	Desa Sinartanjung	3.213	84.250.060	3.209	84.305.196	4	-55.136	-0.07

Sumber: Data PBB Kec. Pataruman 2017. Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi

Pajak Bumi dan Bangunan di Pedesaan dan Perkotaan Kota Banjar menunjukkan angka-angka yang tidak stabil dilihat dari persentase antara realisasi dan target yang diharapkan. Dilihat dari ketercapaian angka realisasi, hasilnya berada di bawah angka pokok ketetapan, artinya dalam setiap tahunnya selalu ada tunggakan dalam pelaksanaan pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan ini. Dengan demikian tabel di atas menunjukkan masih terdapat kendala dalam pencapaian kinerja baik terkait dengan dimensi kualitas karena tidak sesuai dengan perencanaan dengan realisasi maupun dimensi kuantitas karena tidak sesuai rencana dengan kuantitas penagihan. Mengacu pada data realisasi Pajak Bumi dan Bangunan Kota Banjar Kecamatan Pataruman 2017 di atas, tampak bahwa Pemerintah Kecamatan Pataruman Kota Banjar mengalami kesulitan dalam upaya peningkatan ketercapaian realisasi Pajak Bumi dan Bangunan. Tidak tercapainya target realisasi tersebut berpengaruh terhadap program kerja pemerintah Kecamatan Pataruman, sehingga diperlukan peningkatan kinerja pegawai pemungut Pajak Bumi dan Bangunan pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

Koordinasi pada hakekatnya adalah merupakan upaya penyatupaduan berbagai kegiatan maupun sasaran yang akan dicapai serta saling membantu dan mempunyai rasa tanggung jawab bersama terhadap bidangnya masing-masing dari setiap unit pada suatu unit kerja pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang efektif dan efisien. Pengertian koordinasi selanjutnya dikemukakan oleh Stoner dalam Sugandha (1991: 12) mengemukakan pengertian koordinasi sebagai berikut: "Koordinasi adalah proses penyatupaduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah (bagian atau bidang yang fungsional) dari sesuatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien". Pandangan tersebut memberikan penekanan bahwa koordinasi merupakan suatu usaha untuk menyatupadukan gerak dan langkah untuk mencapai tujuan agar tidak terjadi kesimpangsiuran pelaksanaan tugas setiap unit kerja dalam melaksanakan tugasnya. Untuk melihat sejauhmana tingkat pelaksanaan koordinasi tersebut, dapat dilihat dari unsur-unsur yang terkandung dalam usaha koordinasi sebagaimana dijelaskan oleh Sugandha (1991: 13) sebagai berikut:

1. Unit-unit atau kelompok-kelompok kerja di dalam suatu organisasi yang tentunya mempunyai fungsi yang berbeda. Sumber-sumber atau potensi yang ada pada unit-unit suatu organisasi adalah tenaga kerja, keterampilan dan pengetahuan personilnya, teknologi, anggaran serta fasilitas kerja lainnya.
2. Kesatupaduan, artinya terdapat peraturan atau hubungan diantara sesamanya sehingga mewujudkan suatu integritas atau suatu kesatuan yang kompak.
3. Gerak kegiatan, adalah segala daya upaya, segala sesuatu tindakan yang dikerjakan oleh pejabat-pejabat maupun kelompok kerja dalam melakukan tugasnya.
4. Keresasian, artinya ada yang tersusun secara logis, sistematis atau dilakukan dalam waktu yang bersamaan akan tetapi tidak menimbulkan duplikasi (pengulangan) maupun pertentangan.
5. Arah yang sama, dalam hal ini sebagai pedoman adalah sasaran yang sudah ditetapkan berupa potensi sehingga tidak terjadi penyimpangan.

Unsur-unsur yang dikemukakan di atas memiliki keterkaitan satu sama lain, sehingga bila suatu organisasi dalam melaksanakan usaha koordinasi memenuhi unsur-unsur di atas akan mendukung

tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Setelah dikemukakan tentang unsur-unsur koordinasi sebagaimana dikemukakan di atas, selanjutnya dikemukakan pemahaman mengenai kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2004: 75) sebagai berikut: “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan penampilan kerja atau hasil kerja dari seorang atau sekelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja secara optimal yang dapat dikatakan pula bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Lebih lanjut John Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) mengemukakan 4 dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan dalam bekerja.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau keluaran.
3. Penggunaan waktu, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan keefektipan kerja.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama dengan orang lain, saling memahami dan pengertian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dua hal di atas terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas dan kuantitas, sedangkan dua hal lainnya terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dan kerjasama. Keempat dimensi kinerja tersebut dapat dikatakan bertujuan untuk mengukur kinerja pada level individu. Setelah dijelaskan kerangka berpikir variabel Koordinasi dan Kinerja Pegawai, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut menurut Siagian (2002: 22) sebagai berikut: “Koordinasi merupakan kegiatan yang menyatukan bagian kegiatan yang berbeda-beda akan tetapi mempunyai tujuan yang saling berhubungan. Sasaran utama koordinasi adalah untuk menciptakan “*unity action*” yang pada gilirannya akan menjamin pada keterpaduan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh”. Pendapat di atas menunjukkan bahwa koordinasi merupakan faktor penting yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, termasuk organisasi publik dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh. Untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Koordinasi dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini: Unsur-unsur Koordinasi (Sugandha, 1991: 13).

Gambar 1. Paradigma Berpikir tentang Koordinasi dan Kinerja Pegawai



METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Adapun jumlah responden pada penelitian ini para Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar sebanyak 33 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu: (1) Studi Kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan dengan cara mempelajari data-data seperti buku-buku, dokumen, laporan dan lain-lain yang ada relevansinya dengan masalah yang akan diteliti; (2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke lapangan serta mencatat fenomena penting yang ada relevansinya dengan masalah yang sedang diteliti; (3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab kepada Camat Pataruman Kota Banjar; (4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diajukan kepada responden penelitian. Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan *koefisien alfa cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah *path analysis*.

PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel. Untuk melihat hasil keseluruhan struktur koefisien jalur X1 dan X6, dan koefisien determinasi multipel serta koefisien determinasi pengaruh variabel lain (s) terhadap Y diperlihatkan melalui tabel koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Jalur

Koefisien Jalur		Nilai
Koefisien jalur pengaruh X1 terhadap Y	P_{yx1}	-0,007
Koefisien jalur pengaruh X2 terhadap Y	P_{yx2}	-0,588
Koefisien jalur pengaruh X3 terhadap Y	P_{yx3}	0,426
Koefisien jalur pengaruh X4 terhadap Y	P_{yx4}	-0,155
Koefisien jalur pengaruh X5 terhadap Y	P_{yx5}	0,411
Koefisien jalur pengaruh X6 terhadap Y	P_{yx6}	0,365
Koefisien determinasi multiple	$R^2_{yx1, x2, \dots, x10}$	0,605
Koefisien determinasi pengaruh variabel lain (e) terhadap Y	P^2_{ys}	0,395

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X1 sampai dengan X6 sebagai Unsur-unsur Koordinasi terhadap variabel Y Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Kesimpulan Analisis Statistik Variabel Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai

Unsur Koordinasi (Xi)	t hitung	t tabel	Kesimpulan	Ket.
X1	-0,059	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
X2	-4,427	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
X3	3,623	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X4	-1,323	1,671	HO Ditolak	Tidak Signifikan
X5	3,184	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X6	3,165	1,671	HO Ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2019.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh bahwa ada 3 unsur Koordinasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yaitu: unsur Kesatupaduan, unsur Keserasian dan unsur Arah yang Sama (sasaran). Adapun unsur Unit-unit, unsur Sumber-sumber (potensi) dan unsur Gerak Kegiatan menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Melihat hasil analisis pada tabel di atas, tampak bahwa terdapat dua kelompok kesimpulan pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai, yaitu pengaruh yang signifikan dan tidak signifikan. Bagian ini merupakan pembahasan interpretasi dari Pyx1 sampai dengan Pyx6 yang menurut perhitungan sebelumnya dinyatakan ada pengaruh yang signifikan. Hal itu secara tegas dapat dilengkapi dengan melihat tabel-tabel dan gambar struktur yang disediakan oleh peneliti. Kemudian untuk pembahasan lebih lanjut dilakukan pembahasan analisis pengaruh masing-masing unsur Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai. Pembahasan pengaruh secara simultan variabel Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai para Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar dan pengaruh parsial dari unsur-unsur Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar dijabarkan sebagai berikut.

Pembahasan Pengaruh Simultan Variabel Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Koordinasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara optimal, yaitu 60,48%, artinya pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai telah menunjukkan pengaruh besaran nilai yang signifikan sehingga bersifat positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Koordinasi telah dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini Camat Pataruman telah melakukan Koordinasi secara konsisten dan terprogram kepada seluruh unit kerjanya sesuai rencana kerja, sehingga Kinerja Pegawai Pemungut PBB dapat diketahui dari hasil kerja pegawai secara menyeluruh. Melihat kenyataan di lapangan pelaksanaan Koordinasi ini telah dilakukan dengan penuh kesungguhan oleh Camat sesuai dengan tujuan koordinasi, yaitu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara menyeluruh. Atas dasar itu, dapat dinyatakan bahwa variabel Koordinasi sangat mendukung peningkatan Kinerja Pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Makna dari besaran nilai di atas, dapat diasumsikan bahwa semakin efektif pelaksanaan Koordinasi, semakin besar pula Kinerja Pegawai dan telah memberi kontribusi

signifikan terhadap keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Keberhasilan Koordinasi yang dilakukan oleh Camat ini telah sesuai dengan visi yang ingin dicapai oleh Kecamatan Pataruman Kota Banjar, yaitu Meningkatkan Profesionalisme dalam Pelayanan Menuju Masyarakat yang Mandiri. Sedangkan misinya: (1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, (2) Meningkatkan aparat pemerintahan yang professional, dan (3) Meningkatkan partisipasi aktif masyarakat dalam pembangunan.

Berkaitan dengan visi dan misi organisasi tersebut, maka sasaran yang telah dicapai antara lain: (1) Tercapainya sumber daya manusia Kecamatan Pataruman yang berpendidikan formal maupun non formal serta memiliki pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat bermanfaat bagi diri sendiri, keluarga dan masyarakat, kontribusi dari keberhasilan para pemungut PBB dalam meningkatkan jumlah pemasukan melalui PBB secara tidak langsung telah memberikan pengaruh positif sehingga upaya pembaharuan data pendidikan formal dan non formal masyarakat bisa lebih optimal. (2) Tercapainya sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi dan berdaya saing yang dibutuhkan dalam menjalankan organisasi untuk pelayanan kepada masyarakat, dalam hal ini aparatur kecamatan yang terkait dengan tugas-tugas pemungutan PBB telah diberikan pelatihan dan pembinaan secara berkala serta dilakukan upaya standarisasi pelayanan minimal yang telah dirancang oleh Camat. (3) Tercapainya pembangunan yang sinergi, selaras dan berkelanjutan melalui partisipasi aktif, swadaya dan gotong royong masyarakat, kontribusi efektivitas dan keberhasilan para pemungut PBB telah ikut berpengaruh positif pada pemberdayaan masyarakat, dalam hal ini penambahan penghasilan dari persentase keberhasilan pemungutan pajak yang berdampak pada upaya kecamatan dalam rangka meningkatkan partisipasi aktif, swadaya dan gotong royong masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, makna dari pelaksanaan Koordinasi tersebut menunjukkan bahwa Koordinasi memiliki peran penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai Pemungut PBB. Keberhasilan ini memberi pengaruh bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pemenuhan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Dengan demikian, pengaruh secara simultan variabel koordinasi telah menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh lain tersebut sebesar 39,52%.

Pembahasan Pengaruh Parsial Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar

Pengaruh Koordinasi melalui Unsur Unit-unit terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka $-0,31\%$. Hal ini menunjukkan bahwa Unsur Unit-unit belum memberi makna positif pada kinerja pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Unsur Unit-unit terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai pada unit kerja yang ada belum sepenuhnya menunjukkan keterampilan kerja yang diharapkan dan kurang tepatnya penyelesaian pekerjaan, sehingga unsur ini belum mampu memberi gambaran tentang penguasaan pekerjaan pada unit-unit kerja yang dimiliki pegawai secara menyeluruh. Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilihat dari Unsur Unit-unit yang diukur melalui indikator-indikator: Kelompok kerja, para pegawai belum menunjukkan kekompakan kerja pada unit kerjanya dan sering berjalan sendiri-sendiri,

sehingga tidak dapat bekerja secara bersama. Kewenangan kerja, secara keseluruhan kepala unit kerja belum memberikan delegasi secara jelas kepada pegawai yang memegang tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, khususnya pemungut pajak karena sering diintervensi oleh Kepala Seksi. Pembagian kerja, kepala unit kerja belum membagi tugas kerja dengan efektif dan tidak berpedoman pada aturan kerja. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Unsur Unit-unit berdasarkan indikator-indikatornya belum mampu memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Pengaruh Koordinasi melalui Unsur Sumber-sumber (potensi) terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 16,31%. Hal ini menunjukkan bahwa Unsur Sumber-sumber (potensi) belum memberi makna positif terhadap kinerja pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Unsur Sumber-sumber (potensi) terhadap Kinerja Pegawai, terlihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas belum sepenuhnya memenuhi keterampilan dalam menjalankan tugasnya serta kurangnya dukungan fasilitas kerja yang memadai, sehingga pegawai belum mampu menyelesaikan tugas dengan tepat dan cermat.

Berdasarkan analisis hasil penelitian dilihat dari Unsur Sumber-sumber (potensi) yang diukur melalui indikator-indikator: Dukungan anggaran, dalam melaksanakan tugasnya para pegawai belum didukung dengan anggaran yang memadai, sehingga hasil kerja sesuai dengan harapan. Kemampuan kerja, secara keseluruhan para pegawai belum memiliki keterampilan kerja yang memadai dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas kerja, para pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum didukung dengan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Unsur Sumber-sumber (potensi) berdasarkan indikator-indikatornya belum memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Pengaruh Koordinasi melalui Unsur Kesatupaduan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 23,24%. Hal ini menunjukkan bahwa Unsur Kesatupaduan telah memberi makna positif pada kinerja pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Tingginya pengaruh Unsur Kesatupaduan terhadap Kinerja Pegawai, karena para pegawai telah mampu bekerjasama sesuai dengan irama kerja pada setiap unit kerja yang ada. Berdasarkan analisis hasil penelitian dilihat dari Unsur Kesatupaduan yang diukur melalui indikator-indikator: Kebersamaan kerja, para pegawai telah mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas. Hubungan kerja, para pegawai telah mampu menciptakan hubungan kerja dengan unit kerja lain. Irama kerja, para pegawai dapat bekerja dengan irama kerja yang menyatu. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Unsur Kesatupaduan berdasarkan indikator-indikatornya telah memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Pengaruh Koordinasi melalui Unsur Gerak Kegiatan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran nilai -5,52%. Hal ini menunjukkan bahwa Unsur Gerak Kegiatan belum mendukung terhadap peningkatan kinerja pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Unsur Gerak Kegiatan terhadap Kinerja Pegawai ini, karena para pegawai belum mampu bekerja secara optimal dengan gerak kegiatan kerja secara serempak sesuai tugasnya.

Berdasarkan analisis hasil penelitian dilihat dari unsur Gerak Kegiatan yang diukur melalui indikator-indikator: Keseimbangan kerja, para pegawai belum mampu bekerja tepat dan cenderung terburu-buru dengan mengejar target, tetapi tepat sasaran. Keterampilan kerja, para pegawai belum

memiliki keterampilan kerja yang profesional sesuai dengan kebutuhan unit kerja. Kesatuan kerja, para pegawai belum mampu bekerja secara bersama sesuai dengan tugasnya pada masing-masing pada unit kerja yang ada. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Unsur Gerak Kegiatan berdasarkan indikator-indikatornya belum memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Pengaruh Koordinasi melalui Unsur Keserasian terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 13,63%. Hal ini menunjukkan bahwa Unsur Keserasian telah memberi makna penting pada Kinerja Pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Tingginya pengaruh Unsur Keserasian terhadap Kinerja Pegawai, karena para pegawai telah bekerja dengan penuh pengertian dan perhatian satu sama lain, sehingga hasil kerjanya sangat memuaskan.

Berdasarkan analisis hasil penelitian dilihat dari Unsur Keserasian yang diukur melalui indikator-indikator: Kesamaan berpikir, para pegawai telah memiliki kesamaan pandangan dalam melaksanakan tugasnya. Sasaran bersama, para pegawai telah bekerja untuk mencapai sasaran kerja secara bersama-sama. Kesamaan aktivitas, para pegawai telah melaksanakan keserasian sesuai perintah atasan pada masing-masing unit kerja. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Unsur Keserasian berdasarkan indikator-indikatornya telah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Pengaruh Koordinasi melalui Unsur Arah yang sama terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 13,11%. Hal ini menunjukkan bahwa Unsur Arah yang sama telah memberi makna positif bagi peningkatan kinerja pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Tingginya pengaruh Unsur Arah yang sama terhadap Kinerja Pegawai, karena para pegawai telah memiliki kesamaan pandangan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan visi dan misi Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Berdasarkan analisis hasil penelitian dilihat dari Unsur Arah yang sama yang diukur melalui indikator-indikator: Satu tujuan, para pegawai telah bekerja dengan sikap yang sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sasaran kerja, para pegawai telah bekerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran kerja. Pencapaian kerja, para pegawai telah bekerja untuk mencapai hasil kerja yang memadai. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Unsur Arah yang sama berdasarkan indikator-indikatornya telah memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitan tentang pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar, maka secara komprehensif dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel Koordinasi telah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar, dalam hal ini variabel Koordinasi ini merupakan variabel penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Namun demikian masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Secara parsial Unsur-unsur Koordinasi yang terdiri dari unsur Unit-unit, Sumber-sumber (potensi), Kesatupaduan, Gerak Kegiatan, Keserasian dan Arah yang sama (sasaran)

berpengaruh berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Namun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang tidak sama diantara unsur-unsur tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga unsur Koordinasi yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu: unsur Unit-unit, unsur Sumber-sumber (potensi) dan unsur Gerak Kegiatan. Unsur-unsur ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai, mengingat para pegawai belum memiliki pemahaman yang sama mengenai visi dan misi organisasi, sehingga menghambat proses penyelesaian pekerjaan. Sedangkan tiga unsur lainnya yaitu: unsur Kesatupaduan, unsur Keserasian dan unsur Arah yang sama (sasaran) telah menunjukkan pengaruh yang signifikan, karena para pegawai telah melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi Pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Rasjid, Harun. 1994. Analisis Jalur (Path Analysis) Sebagai Sarana Statistika Dalam Analisis Kausal. Bandung: LP3ES Fakultas Ekonomi UNPAD.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Iskandar. 2001. Metode Penelitian Survey. Jakarta: Gramedia.
- Mahmudi. 2007. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mahsun, Mohammad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2004. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moehersono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru). Jakarta: Rineka Cipta.
- Nasucha, Chaizi. 2004. Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktek. Jakarta: Grasindo.
- Nazir, Mohammad. 2011. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. 1983. Manajemen Suatu Pengantar dan Dasar. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putra, Fadillah. 2001. Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik, Perubahan dan Inovasi Kebijakan dan Ruang Partisipasi Masyarakat Dalam Proses Kebijakan Publik. Surabaya: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 1994. Pengembangan Sumber Daya Insani. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 2002. Fungsi-fungsi Manajerial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2007. Filsafat Administrasi. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugandha, Dann. 1991. Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrasi. Jakarta: Intermedia.
- Sugandha. 1998. Dasar-dasar Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sugiono. 1992. Metoda Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suradinata, Ernmaya. 1993. Kebijakan, Keputusan dan Kebijaksanaan. Bandung: Mandar Maju.
- Sutarto. 1988. Dasar-Dasar Organisasi. Jakarta: Gunung Agung.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Wahab, Abdul Solihin. 1997. Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, Joko. 2005. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Malang: Bayu Media Publishing.
- Winarno, Budi. 2002. Teori dan Proses Kebijakan Publik. Yogyakarta: MedPress.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Pataruman Kota Banjar Tahun 2018.
- Peraturan Walikota Banjar Nomor 29 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Kecamatan di Wilayah Kota Banjar.
- Peraturan Walikota Banjar Nomor 30 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tata Kerja, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.

