

## EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERDA TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SINJAI

Wahyuddin Zuhri AK

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik (STISIP) Muhammadiyah Sinjai

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Efektifitas Pelaksanaan Perda Terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 114 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai..

Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Efektifitas Perda, Kinerja

### PENDAHULUAN

Di dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang semakin berkembang yang ditandai dengan adanya arus modernisasi dan globalisasi yang mengalami perkembangan yang sangat pesat, baik dari segi ilmu pengetahuan dan teknologi, namun peranan sumber daya manusia yang selalu dituntut senantiasa meningkatkan kemampuannya dari segala aspek kehidupan. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor : 23 Tahun 2014 tentang otonomi daerah maka prinsip otonomi daerah yang terkandung dalam paket Undang-Undang tersebut mewajibkan setiap daerah untuk mengurus

rumah tangganya sendiri, dengan prinsip peningkatan kemandirian dalam melaksanakan pembangunan.

Dalam hal efektivitas Pelaksanaan Perda No.5 Tahun 2017 Maka Badan Pendapatan Daerah akan menjadi sentra Koordinasi terhadap OPD-OPD yang berkaitan langsung dengan Restribusi dan Badan Pendapatan Daerah dalam melaksanakan tugasnya tentang segala bentuk pajak, sementara restribusi dan sejenisnya dikelola oleh OPD berdasarkan Tupoksinya masing-masing maka sangatlah diperlukan hubungan yang harmonis antara Bapenda dan OPD pengelola sumber dana lainnya, Dalam membangun hubungan tersebut maka perlu dilakukan komunikasi dua arah. Sebab organisasi adalah sebuah sistem

yang sosial yang kompleksitas, ini dapat dilihat dari beberapa aspek baik sumber daya manusianya maupun sumber daya lainnya. Oleh karena itu, dalam penyusunan program kerja serta penuangan materi-materi yang diatur dalam peraturan daerah ini, sejauh mungkin disesuaikan dengan materi Peraturan Pemerintah agar memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, sebagai landasan untuk dapat melaksanakan pembinaan dan usaha-usaha pemupukan dana yang serasi bagi Badan Pendapatan Daerah yang merujuk pada Perda No.5 Tahun 2017 adapun Peraturan Daerah tersebut mengatur tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah secara efektif dan efisien yang antara lain; mengatur kedudukan, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Badan Pendapatan Daerah sejalan dengan perkembangan dan peningkatan pembangunan daerah pada umumnya.

Dalam hal efektivitas organisasi komunikasi sangat diperlukan dalam memelihara motivasi dan merupakan sarana dalam melakukan koordinasi antara atasan dan bawahan, Menurut Kohler ada dua model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi

perkantoran. Pertama, Komunikasi Koordinatif adalah proses komunikasi yang berfungsi untuk menyatukan bagian-bagian (sub sisten) perkantoran. Kedua adalah komunikasi Interaktif adalah proses pertukaran informasi yang berjalan secara berkesinambungan, pertukaran pendapat dan sikap yang dipakai sebagai dasar penyesuaian di antara sub-sub sistem dalam sebuah perkantoran. Frekwensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga turut mempengaruhi hasil dari sebuah proses komunikasi tersebut.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai adalah merupakan salah satu organisasi formal dilingkungan aparatur pemeritah yang telah memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pembagunan di Kabupaten Sinjai dimana saat ini paradigma penyelenggaraan pemerintah telah mengalami pergeseran dari paradigma “ *Rule Goverment* “ menjadi “ *Good Governence* “ yang sangat penting sehingga diharapkan kinerja yang optimal yang dapat diwujutkan melalui peranan komunikasi yang efektif agar dapat memenuhi peran dan fungsinya sebagai aparat pemerintah yang mengabdikan dirinya pada bangsa dan negara.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017, menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yang ada di Pemerintah Kabupaten Sinjai, khususnya di lingkungan Bapenda antara lain seperti, (1) Dalam sektor pajak masih banyak terjadi perbedaan antara data Kabag Keuangan dengan data Bapenda Kabupaten Sinjai yang meliputi realisasi PKB dan BBNKB, (2) Belum tersedianya data wajib pajak dan data tunggakan PKB yang dihimpun tepat waktu dan akurat, (3) Pada Seksi Pengawasan dan Pembinaan, khususnya teknis administrasi kurang aktifnya aparat pemungut PAD, (4) Penyampaian laporan sering terlambat dan sebagainya. Permasalahan yang ada di Seksi Evaluasi, dalam hal penelitian dan perencanaan data yang disampaikan dari instansi terkait belum mencerminkan data yang akurat, dan masih banyak permasalahan yang ada

di Badan Pendapatan Daerah, hal ini menunjukkan adanya inefektifitas organisasi tersebut.

Dasar pengukuran efektivitas organisasi dan kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai selama ini masih dititik beratkan pada keberhasilan dalam mencapai target penerimaan pajak dan laporan retribusi daerah dari OPD terkait. Pengukuran ini kurang cocok dengan sifat suatu instansi semacam kantor Badan Pendapatan Daerah. Dengan peran gandanya, yaitu sebagai lembaga penerima dan sekaligus sebagai lembaga pelayanan, keberhasilan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) sebenarnya ditentukan oleh dua faktor utama, internal yang dapat dikontrol dan eksternal yang tidak dapat dikontrol. Oleh karena itu bagi Bapenda yang tidak dapat mencapai target penerimaan pada suatu periode tertentu belum dapat disebut gagal. Dengan demikian, diperlukan satu ukuran efektivitas atau kinerja yang relatif lebih objektif.

Tabel 1

Data Rata-Rata Persentase Kinerja Pegawai  
Badan Pemdapatan Daerah Kabupaten Sinjai 2015 -2017

Tahun	% Kinerja Dari Penilaian Penyelesaian Aktivitas Kerja	
	Realisasi	Target
2015	89,1	90 – 100
2016	87,7	90 – 100
2017	92,1	90 – 100

Sumber : Badan Pendapatan Daerah, 2017

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teori, dalam organisasi dipandang sebagai wadah mencerminkan bahwa organisasi merupakan tempat menjalankan aktivitas administrasi dan manajemen. Organisasi sebagai wadah bersifat relatif statis. Istilah relatif statis digunakan, oleh Siagian (1997: 138-141) untuk menjelaskan organisasi sebagai wadah, karena menurut Siagian, tidak ada organisasi yang dapat berkembang,

tumbuh, dan maju, dalam keadaan absolut statis. Dan organisasi dipandang sebagai proses mencerminkan kedinamisan aktivitas kerja dalam organisasi. Organisasi sebagai proses menyoroti kedinamisan interaksi antara pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi itu. Interaksi ini terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, bahkan antar organisasi. Sudarso (1988:37) menyatakan bahwa bila memandang organisasi sebagai proses, maka di dalamnya terdapat pembahasan tentang dua macam hubungan yang terjadi dalam organisasi.

Badan Pendapatan Daerah sebagai salah satu unsur organisasi Pemerintah daerah yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang pendapatan daerah dan penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD), Bertitik tolak dari kondisi obyektif diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Pelaksanaan terhadap Perda tentang Pajak Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, Bagaimana Pengaruh Perda tentang pajak pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, dan Bagaimana Pengaruh Komunikasi terhadap pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan fokus masalah dan tujuan yang hendak dicapai, penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian Survey dan pendekatan Kuantitatif, karena penelitian dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil pada populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian yang relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar Variabel (Kerlinger 1973) dan (Sugiono 2007 : 7)

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil dalam lingkup Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai dengan masa Dinas lima

Tahun ke atas sebanyak 114 Orang. Teknik penarikan sampelnya Purposive Sampling yaitu 40 Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah ditambah 25 Pegawai Negeri Sipil pada UPT mewakili sembilan Kecamatan se Kabupaten Sinjai jadi jumlah sampel  $40 + 25 = 65$  Sampel.

Adapun alasan peneliti mengambil pegawai yang telah melaksanakan dinas lima tahun ke atas, dikarenakan telah mengalami langsung dampak kualitas kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.

### **Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (Arikunto : 151) mendefinisikan kuesioner sebagai jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana jawaban sudah tersedia sehingga responden dapat langsung memilih jawaban yang telah disediakan. Metode ini berguna untuk mengumpulkan data dari responden mengenai responden itu sendiri, tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang meliputi pelaksanaan Perda dan Kinerja. Pengukuran instrumen yang dipakai dalam Penelitian ini memakai skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan dan respongen diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban Kuesioner.

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Hasil Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil penelitian data Responden Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Sinjai berdasarkan karakteristik melalui Kuesioner yang telah dilakukan sebelumnya, berikut ini disampaikan tabel rekapitulasi keadaan pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Sinjai berdasarkan Umur, jenjang pendidikan, Pangkat dan

Golongan yang diambil sebagai sampel Penelitian yang kami lakukan dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2  
Keadaan Responden Berdasarkan Umur

No	Jenis Kelamin	Jenjang Pendidikan				Total
		50 s/d 58	40 s/d 49	30 s/d 39	20 s/d 29	
1	Laki-laki	8	12	9	7	36
2	Perempuan	6	8	10	5	29
Jumlah		14	20	19	12	65

Sumber : Kantor Bapenda Kabupaten Sinjai,2017

Tabel 3  
Keadaan Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jenjang Pendidikan							Total
		S3	S2	S1	Dip	SLTA	SLTP	SD	
1	Laki-laki	-	5	20	4	8	-	-	37
2	Perempuan	-	2	9	5	12	-	-	28
Jumlah		-	7	29	9	20	-	-	65

Sumber : Kantor Bapenda Kabupaten Sinjai,2017

Tabel 4  
Keadaan Responden Pangkat dan Golongan

No	Golongan	Jumlahh Orang		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1	IV – c	1	-	1
2	IV – b	1	-	1
3	IV – a	4	-	4
4	III – d	6	1	7
5	III – c	1	4	5
6	III – b	10	7	17
7	III – a	8	8	16
8	II - d	3	2	5
9	II - c	2	2	4
10	II - b	2	3	5
Jumlah		38	27	65

Sumber : Kantor Bapenda Kabupaten Sinjai,2017

Selain data teoritis yang telah dipaparkan, secara empiris ada beberapa penelitian tentang rekstrukturisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi hasilnya belum memuaskan.

#### **Hasil Uji Prasyarat Analisis**

Pengujian Normalitas didasarkan pada asumsi bahwa jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 5  
Hasil Uji Normalitas Komunikasi Terhadap Kinerja  
One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
	Mean	OE-7
	a.b	
Normal Parameters	Std. Deviation	1.00552548
	Absolute	.124
Differences	Positive	.124
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.997
Asymp. Sig. (2-tailed)		.274

1. Test distribution is Normal

2. Calculated from Data

Sumber : Hasil Olahan data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,997 dan Asymp. Sig sebesar 0,274 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 6  
Hasil Uji Normalitas Komunikasi Terhadap Kinerja.  
One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
	Mean	OE-7
	a.b	
Normal Parameters	Std. Deviation	1.03179150
	Absolute	.178
Differences	Positive	.178
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.437
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032

a. Test distribution is Normal

a. Calculated from Data

Sumber : Hasil Olahan data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,437 dan Asymp. Sig pada tabel sebesar  $0,032 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05 dan F hitung  $<$  F tabel Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test of Linearity dengan taraf signifikan 0,05. Berdasarkan tabel F dengan probabilitas 0,05 dimana hasil uji linearitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7  
 Hasil uji Linieritas Komunikasi Terhadap Kinerja

**Anova Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
(Combined)	4.892	6	.815	.739	.620
Betwe	4.152	1	4.152	3.765	.057
Kinerja en Linearity					
Pemimpinan Groups Deviation	.740	5	.148	.134	.984
from linearity					
Within	63.969	58	1.103		
groups	68.862	64			
Total					

Sumber : Hasil Olahan data SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 4.27 terlihat nilai signifikansi dari Output SPSS 20 diperoleh nilai signifikansi = 0,984 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel komunikasi (X1) dengan Variabel kinerja (Y). Untuk nilai F dari Output di atas, diperoleh nilai F Hitung = 0,134, dari output di atas diketahui df 5.58 dengan mencari pada distribusi tabel nilai FO,05 ditemukan nilai F tabel = 2,37 nilai F hitung = 0,134 < F tabel = 2,37 karena nilai F lebih kecil dari F maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Komunikasi (X1) dengan Variabel kinerja (Y)

Tabel 8  
 Hasil uji Linieritas Komunikasi Terhadap Kinerja

**Anova Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
(Combined)	4.557	6	.759	.685	.662
Betwee	.728	1	.728	.656	.241
Kinerja en Linearity					
Pemimpinan Groups Deviation	3.829	5	.766	.961	.632
from linearity					
Within	64.305	58	1.109		
groups	68.862	64			
Total					

Sumber : Hasil Olahan data SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 4.28 terlihat nilai signifikansi dari Output SPSS 20,0 diperoleh nilai signifikansi = 0,632 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel komunikasi (X2) dengan Variabel kinerja (Y). Untuk nilai F dari Output di atas, diperoleh nilai F Hitung = 0,691, dari output di atas diketahui df 5.58 dengan mencari tabel pada distribusi tabel nilai FO,05 ditemukan nilai F tabel = 2,37 nilai F hitung = 0,691 < F tabel = 2,37 karena nilai F hitung lebih kecil dari F maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Komunikasi (X2) dengan Variabel kinerja (Y).

### Analisis Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda

Untuk menguji hipotesis dengan keterkaitan atau hubungan antara besarnya variabel-variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Bapenda maka dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20. Adapun hasil regresi dari data primer yang diolah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9  
Hasil uji Regresi Linier Berganda  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	22.821	2.626		8.689	.000
Kepemimpinan	.176	.088	.244	1.999	.044
Komunikasi	.077	.096	.299	2.006	.024

Dependent Variabel : Kinerja

Berdasarkan tabel : 4.29 di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$  dan  $Y = 22.821 + 0.176 X_1 + 0.077 X_2$  Persamaan linier berganda tersebut dapat diartikan (1) Nilai konstanta sebesar 22,821 mempunyai arti bahwa apabila variabel bebas

(komunikasi ) bernilai konstan maka nilai variabel terikat (kinerja) sebesar 22,821. (2) Koefisien regresi variabel Komunikasi bernilai positif sebesar 0,176. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien beta positif antara kepemimpinan terhadap kinerja, artinya jika variabel komunikasi bernilai konstan (positif) maka setiap peningkatan satuan - satuan dari Komunikasi akan mempengaruhi kinerja sangat tinggi.

### **PEMBAHASAN**

Sesuai dengan hasil yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu maka bagian ini akan dipaparkan tentang efektifitas pelaksanaan perda (X1) Komunikasi (X2) dan kinerja Pegawai (Y) masing-masing sub dapat dipaparkan sebagai berikut :

#### **Pelaksanaan Perda**

Berdasarkan tabel 4.8 frekwensi masing-masing jawaban responden tentang pelaksanaan Perda pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai dapat disimpulkan bahwa dari 65 responden, 21 responden atau 32,3 % memilih sangat baik, dengan pernyataan pimpinan dalam menerapkan tentang pentingnya perda dilaksanan terhadap bawahannya dari 43 responden atau 66,2 % memilih baik, dengan memberikan kesempatan pada bawahannya untuk berinovasi dan berkreasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut Tim Harvey (2002 : 28-32) hasil studi pimpinan dalam organisasi yang efektif membangun hubungan yang kuat dimana mereka memiliki pengaruh yang kuat atas bawahannya. Bukan berusaha melembagakan kekuasaanya dan mendikte dimana pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahannya. Seorang eksekutif yang efektif adalah mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dalam organisasi untuk menemukan dan menerapkan cara baru yang lebih baik untuk melaksanakan sesuatu.

Sesuai dengan hasil pembahasan tersebut, maka dapat dikatakan kepemimpinan yang baik atau dengan kata lain efektif dalam melaksanakan tugasnya mana kala mampu menjalin komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Dalam peningkatan kemampuan dan ketrampilan sangatlah diperlukan komunikasi tersebut untuk dapat meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diembannya, Peningkatan profesionalisme bawahan dalam melayani Stakeholder secara efektif dan efisien serta bertanggungjawab. Disamping itu seorang pimpinan pada organisasi paling tidak mempunyai pengetahuan tentang segala aspek pengetahuan minimal dapat dipahami oleh seorang pimpinan, sebab pelayanan publik itu dilakukan oleh pimpinan adalah sekitar 98 % bersentuhan langsung pada masyarakat.

#### **Komunikasi**

Tabel 4.9 diatas mengenai pernyataan bahwa Kepala Badan Pendapatan Daerah dapat memberikan petunjuk kerja yang jelas, ini menunjukkan bahwa dari 65 responden, setidaknya 5 responden atau 6,1 % memilih sangat baik, 44 responden atau 67,7 % memilih baik, dan 17 responden atau 26,6 % memilih kurang baik. Total skor yang diperoleh 247, sehingga rata-rata jawaban responden adalah 3,8 termasuk kategori kurang baik, dapat disimpulkan bahwa Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai kurang mampu memberikan petunjuk kerja yang jelas.

Menyadari peran sentral pegawai maka pemerintah tidak akan mungkin mewujutkan institusi yang berkinerja tinggi tanpa adanya upaya meningkatkan kinerja para pegawai. Oleh karena itu keberhasilan kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja individu yang ada dalam organisasi tersebut.

## Kinerja

Tabel 4.15 diatas tentang indikator untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tepat pada waktunya, ini menunjukkan bahwa dari 65 responden, setidaknya 29 responden atau 44,6 % memilih sangat baik, 32 responden atau 49,2 % memilih baik, dan 4 responden atau 6,15 % memilih kurang baik. Total skor yang diperoleh 285, sehingga rata-rata jawaban responden adalah 4,3 termasuk kategori baik, dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara kuantitas pekerjaan yang diselesaikan tepat pada waktunya oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai menunjukkan hasil yang memuaskan karena berada pada kategori baik. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara kuantitas pekerjaan yang diselesaikan tepat pada waktunya ini menunjukkan hal yang memuaskan karena berada dalam kategori baik. Pegawai cukup mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai tenggang waktu yang diberikan.

Berdasarkan paparan diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dalam melaksanakan seluruh pekerjaan dilakukan dalam durasi waktu tertentu. Disamping itu untuk mewujudkan target kinerja kesemua pegawai, hingga kinerja yang telah ditetapkan, dalam pembagian dan pendistribusian tugas tidak hanya membagi habis tugas kepada pegawai, akan tetapi mereka juga harus memperhatikan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga dapat meningkatkan. Peningkatan kinernya harus dibarengi dengan indikator yang tepat. Disamping itu apakah hasil pekerjaan itu sudah sesuai dengan tupoksinya dan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam waktu yang telah ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut semakin membaik.

Berdasarkan uraian di atas menggambarkan bahwa Efektivitas pelaksanaan Perda (X1) Komunikasi (X2) dan kinerja (Y) dilaksanakan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai sangat signifikan pengaruhnya. Di

dunia kerja kepuasan tidak mungkin diperoleh melalui cara yang sederhana, sebab setiap orang mempunyai kebutuhan Fisiologis, harga diri, rasa ingin tumbuh dan berkembang dan sebagainya. Kebutuhan-kebutuhan itu sifatnya kumulatif dan oleh karena itu sulit untuk terpenuhi. Pimpinan yang efektif adalah selalu menciptakan interaksi yang dinamis antara pimpinan puncak dengan kelompok pimpinan dibawahnya. Para pegawai merupakan syarat mutlak menuju tercapainya tujuan organisasi hal ini akan melahirkan kepuasan di dalam diri individu yang pada akhirnya akan merangsang motivasi kerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai maka dapat disimpulkan sebagai berikut (1) Untuk nilai persamaan regresi  $Y=22.821+176 X_1+0,77 X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi linier berganda adalah positif, ini menunjukkan bahwa jika nilai-nilai variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , meningkat maka akan mendorong peningkatan kinerja pada para pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai, (2) Variabel Perda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0,044 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelaksanaan perda ( $X_1$ ) yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar mencapai hasil yang maksimal dan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan pegawai melalui upah pungut yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, (3) Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0,024 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi ( $X_2$ ) yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar mencapai hasil yang maksimal dan hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi yang efektif dapat



membangkitkan semangat kerja yang lebih baik, (4) Dari hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel komunikasi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,044, dan nilai t hitung sebesar 1,999 dengan nilai koefisien signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$  jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,998 maka  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $1,999 > 1,998$ ).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 1995. *Menjadi Manajer Yang Lebih Baik Lagi*. Terjemahan. Jakarta. Binarupa Aksara.
- Argyris, Chris. 1968. *Organizational Effectiveness*. Dalam David L Sill S (Ed). *International Enciclopedia of Social Science*. New York. The Maximillan Company and the free press.
- Becker, SW and d. Nuehauser. 1975. *The Efficient Organization*. New York Elsevier.
- Bennis Warren & Mische Michael. 1999. *Organisasi Abad 21*. Jakarta: Pustaka Binawan Presssindo.
- Bryson, John M. 2000. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai. 2017. *Laporan Tahunan Penerimaan Pendapatan Daerah Kab. Sinjai. TA.2016/2017*.
- Badan Pendapatan Daerah Kab. Sinjai TA. 2016/2017. *Evaluasi Pelita VI Dibidang Pendapatan Daerah*.
- Dessler, Gary. 1985. *Management Fundamentals*. Edisi Keempat. Virginia: Reston Publishing Company.
- Davey. 1988. *Pembiayaan Pembangunan Daerah*. Jakarta: UI Press.
- Devas, Nick. 1989. *Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia*. Jakarta: UI Press..
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gie, The Liang. 1974. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Nur Cahaya
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara
- George Poulus, Basil S dan Tannen baum, Arnold S. 1969. "A Study of Organizational Effectiveness" Dalam Amitai Etzioni (Ed). New York. Reading on Capability for Development United Nations.

- Hesselbeil, Frances, Goldsmith, Marshall, Beckhard, Richard, 1998, The Organization of the Future, Joey Biss Publishers
- Handoko, T. Hani. 1986. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko.T.Hani. 2000. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Nausia. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.
- Hardjito, Dydiat. 1997. Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Interplan (International group for studies in national planning). 1969. Appraising Administrative Capability For Development. New York.United Nations.
- Indrawijaya Adam I. 2000. Perilaku Organisasi. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Jones, Gareth R. 1994. Organizational Theory, Text and Cases. USA. Wesley Publishing Company, Reading Massachusetts.
- Kimberly, JR. 1976. Organizational Size and The Structuralist perspective A Review, Critique and proposal, Administrative Science Quarterly.
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L. 1996. The Social Psychology of Organizations. Dalam Becker & Neuhauser The Efficient Organizations. New York. Elsevier.
- Law less, David J. 1972. Effective Management Social Psychological. New Jersey. Inc. Englewood clift.
- Moleong, Lexy J. 2000. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: Remaja
- Nawawi H.Hadari. 1998. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya
- Pearce II, John A. dan Robinson, Richard B. Jr. 1997. Manajemen Stratejik : Formulasi, Implementasi dan Pengendalian, Jilid satu, Grogol Jakarta Barat. Binarupa Aksara.
- Siagian, Sondang P. 1997. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bina Aksara
- Siagian, Sondang.P. 2000. Manajemen Stratejik. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sudarso, 1988. Organisasi dan Metode. Jakarta: Karunika Universitas Terbuka
- Sutarto, 1980. Dasar-dasar Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Steers Richard. M.. 1985. Efektivitas Organisasi. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Sharma, R.A. 1982. Organizational Theory and Behaviour, New Delhi. Tata MC. Graw Hill publishing company Limited.
- Stoner, AF James. 1982. Manajemen, 2 nd Edition diterjemahkan. Jakarta Erlangga.

---

Thoha Miftah. 2000. Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya.  
Jakarta: Rajawali Grafindo Persada

Umar.Husein. 2000. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta. Gramedia Pustaka  
Utama.

Undang-undang Otonomi Daerah. 2000. Jakarta. Restu Agung.