

Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak

Wahyu Hermawan, Didik Darmawan, Yulianto, Rahmad Yani Marpaung, Endang Purtaminingsih, Eddi Suprayitno*, Effendy Sadly, Sri Gustina Pane

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: eddi.suprayitno@fe.uisu.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai Jalan Jambi No.1, Rambung Barat, Binjai Selatan., Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20722, dengan populasi sebanyak 101 orang, dan sampel penelitian sebanyak 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputer IMB Statistik for Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Berdasarkan hasil analisis diperoleh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t -tabel ($2,106 > 2,014$) pada $n = 50$ pada taraf signifikansi 95%. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t -tabel ($8,186 > 2,014$) pada $n = 50$ pada taraf signifikansi 95%. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t -tabel ($4,107 > 2,014$) pada $n = 50$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F -hitung $>$ F tabel ($50,249 > 2,81$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komunikasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract—This research aims to determine the influence of organizational culture, communication and job satisfaction partially and simultaneously on employee performance at the Binjai Pratama Tax Service Office. The research was conducted at the Binjai Primary Tax Service Office Jalan Jambi No.1, West Rambung, South Binjai., Binjai City, North Sumatra Province, postal code 20722, with a population of 101 people, and a research sample of 50 people. Data collection was carried out by interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used is multiple regression analysis using the IMB Statistics for Product and Service Solution (SPSS) computer program version 24. Based on the results of the analysis, it is found that organizational culture has a positive and significant effect on the performance of employees of the Binjai Pratama Tax Service Office, this is supported by the results of the analysis t count $>$ t -table ($2.106 > 2.014$) at $n = 50$ at the 95% significance level. Communication has a positive and significant effect on the performance of the Binjai Pratama Tax Service Office employees, this is supported by the analysis of t count $>$ t -table ($8.186 > 2.014$) at $n = 50$ at a significance level of 95%. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of employees at the Binjai Pratama Tax Service Office, this is supported by the analysis of t count $>$ t -table ($4.107 > 2.014$) at $n = 50$ with a significance level of 95%. The F -count value $>$ F table ($50.249 > 2.81$), this states that together (multiple) there is a positive and significant influence of organizational culture, communication and job satisfaction on the performance of the Binjai Pratama Tax Service Office employees. Thus the hypothesis proposed is accepted as true.

Keywords: Organizational Culture; Communication; Job Satisfaction; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan dan sasarannya, sehingga dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi (Rodgiatul 2016).

Masalah yang sering dihadapi instansi dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari pegawai. Tinggi rendahnya Sumber Daya Manusia dilihat dari kinerja aparat pemerintah dan kualitas pelayanan dapat diukur sejauh mana aktifitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Faktor-faktor yang diperhitungkan gairah kerja aparat pemerintah adalah kualitas kemampuan dan kinerja yang dimiliki seorang aparatur dalam melayani masyarakat. Jadi kemampuan dan kinerja merupakan nilai-nilai yang harus diaplikasikan kepada seluruh aparat agar mereka menyadari bahwa mereka adalah pelayanan masyarakat yang berkewajiban yang bertanggung jawab penuh dalam rangka mengembang tugas-tugas yang diberikan oleh sebuah instansi pemerintahan.

Kinerja adalah keahlian, pengetahuan dan kepegawaian yang dibawa oleh individu kepada pekerjaannya serta bagaimana individu berperilaku dalam melaksanakan pekerjaan mereka-kompetensi keprilakuan yang mereka bawa dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka karyawan

sebagai sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi dan perlu diberi penghargaan berupa pengembangan karir, promosi dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan (Nike Ningsih Purnama Sari 2017).

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai merupakan salah satu kantor administrasi pelayanan publik dalam bidang pajak di Wilayah Binjai dan Langkat. Untuk dapat mewujudkan visi tersebut Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai di haruskan memiliki pegawai yang berintegritas tinggi dalam bekerja. Berdasarkan studi pendahuluan mengenai kinerja mengenai kinerja pegawai yang ada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai para pegawai kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama pegawai yang saling bersikap individu. Kurangnya hubungan antar pegawai, sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para pegawai. Sehingga para pegawai masih belum maksimal dalam bekerja dan sering menumpuk pekerjaan. Hal inilah yang menurunkan kinerja pegawai, karena pegawai tidak bekerja secara maksimal (Mirza Asmi Akbar 2015).

Beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya bahwa kinerja pegawai belum optimal adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu kepada tatanan aturan yang berlaku di organisasi, demi terciptanya keharmonisan perilaku pegawai dalam bekerja terhadap tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Budaya organisasi menjadi pegangan/pondasi dasar bagi pegawai dalam mengikuti aturan yang berlaku, sehingga norma-norma yang berlaku tersebut menjadi sumber pengarahan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Sugiyono 2014)..

Komunikasi merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Komunikasi merupakan suatu keharusan karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan sama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya diinformasikan. Untuk itu sangat diperlukan keterampilan dalam pemakaian bentuk-bentuk komunikasi dalam suatu perusahaan demi kelancaran aktivitasnya. Rangga Aprianto (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh hubungan kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai di kantor PT Pos Surakarta, Hasil penelitian membuktikan bahwa hubungan kerja dan komunikasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pos Surakarta.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. as yang diberikan sebuah instansi. kepuasan kerja merupakan merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat. kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Bagi pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan melakukan tugas - tugasnya dengan sebaik mungkin walaupun beban kerjanya cukup berat. Totok Sudyanto (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya organisasi, Komunikasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2015:67) menyebutkan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. lebih lanjut Siswanto (2015:11) menjelaskan kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Fahmi (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Rivai (2014:552) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya ialah meningkatkan etos kerja, meningkatkan motivasi kerja, Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini, Untuk mendorong pertanggungjawaban dari pegawai, Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.

Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum, Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.

2.2 Budaya Organisasi

Edison (2016:119) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Selanjutnya Sedarmayanti (2014:75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Sembiring (2014:64) menyebutkan fungsi budaya organisasi diantaranya ialah Menetapkan tapal batas; artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi, Budaya mempermudah komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.

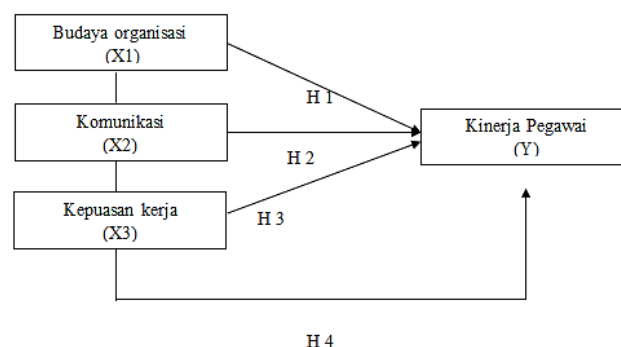
Sembiring (2014:64) menyebutkan fungsi budaya organisasi diantaranya ialah menetapkan tapal batas; artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi, Budaya mempermudah komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Luthans (2014:125) mengemukakan karakteristik budaya organisasi meliputi aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, iklim organisasi. Dimensi dan indikator budaya organisasi menurut edison (2016:131) ialah kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim.

2.3 Komunikasi

Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:31) bahwa komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Liliweri (2014:359) menyebutkan bahwa komunikasi merupakan rangkaian proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu. Lebih lanjut Tommy (2016:6) menyatakan bahwa komunikasi merupakan interaksi antarpribadi yang menggunakan sistem simbol linguistik, seperti sistem simbol verbal (kata-kata) dan nonverbal. Menurut Pace dan Faules (2015:31), bahwa komunikasi organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Adapun fungsi komunikasi menurut Robbins (2013) ialah komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi. . Komunikasi internal dapat diklasifikasikan menjadi 2 jenis sebagaimana dijelaskan oleh elvinaro (2011:125) ialah komunikasi tatap muka dan komunikasi personal media.

2.4 Kerangka Konsep

Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran pada Gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konsep

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai

H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

H4 : Budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai

2.6 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2011:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai 101 orang.

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan teori slovin dengan rumus :

$$n = \frac{N}{N e^2 + 1} \quad (1)$$

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 101 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{101}{101 \cdot 0,1^2 + 1} = 50 \text{ orang} \quad (2)$$

2.7 Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2016:38). Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi ada dua variabel penelitian, yaitu :

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sugiyono (2016:39). Variabel bebas dalam penelitian ini yang dinyatakan dengan X (Budaya organisasi (X1), Komunikasi (X2) dan Kepuasan kerja (X3).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2016:39). Dalam penelitian ini variabel dependen yang diteliti adalah yang dinyatakan dengan Y (Kinerja Pegawai). Berikut dapat dilihat pada Tabel 1 yaitu Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Budaya organisasi (X1)	Hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Edison (2016:119)	Indikator budaya organisasi yaitu: Kesadaran diri Keagresifan Kepribadian Performa Orientasi tim Edison (2016:131)	Likert
Komunikasi (X2)	Pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Pace dan Faules (2015:31)	Indikator komunikasi yaitu: Komunikasi ke Bawah Komunikasi ke Atas Komunikasi Horizontal Komunikasi Lintas Saluran Komunikasi informal, pribadi atau selentingan Pace dan Faules (2015:205)	Likert
Kepuasan kerja (X3)	Sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Robbins (2015:170)	Indikator kepuasan kerja yaitu: Kondisi Kerja yang mendukung Gaji atau upah yang pantas Rekan kerja yang mendukung Robbins (2015:181)	Likert

Kinerja Pegawai (Y)	Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Fahmi (2014)	Kinerja pegawai secara operasional diukur dengan indikator yaitu: Kuantitas kerja Kualitas kerja Kerja sama Tanggung jawab Inisiatif Fahmi (2014:127)	Likert
---------------------	---	---	--------

2.8 Teknik Pengumpulan Data

- Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:
- a. Pengamatan (*observation*) langsung terhadap budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.
 - b. Wawancara (*interview*) kepada pihak manajemen dan pegawai yang memberikan data dan informasi sehubungan dengan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.
 - c. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai yang menjadi responden penelitian ini.
 - d. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Ordinal, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :
 - 1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
 - 2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
 - 3. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
 - 4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
 - 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
 - e. Studi dokumentasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dan informasi yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai yang memiliki relevansi dengan penelitian.

2.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan uji kualitas data.

2.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum.

2.9.2 Uji Kualitas Data

- Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:
- a. Uji Validitas
Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (variabel kunci yang sedang diteliti). Menurut Riduwan (2012:97) mengatakan bahwa jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.
 - b. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode Cronbach’s Alpha dengan bantuan program SPSS, metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

2.9.3 Uji Asumsi Klasik

- Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data.
- a. Uji normalitas
Menurut Priyatno (2012:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.
 - b. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2012:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai variance inflation factor (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan Tolerance Value diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Jika ada pola tertentu, serta titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.9.4 Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Dalam lingkup penelitian ini yang diteliti adalah pengaruh daya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan perhitungan statistik.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Nazir (2011:463) mendefinisikan bahwa analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik turunkannya). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (3)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
 X_1 = Budaya organisasi
 X_2 = Komunikasi
 X_3 = Kepuasan kerja
a = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi Budaya organisasi
 b_2 = Koefisien regresi Komunikasi
 b_3 = Koefisien regresi Kepuasan kerja
e = error

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Kuncoro (2013:244) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Jika nilai Sig. uji t < 0,05 maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan kaidah pengambilan keputusan :

1. Terima H_0 , jika koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih besar dari 5% (lihat taraf signifikansi pada *output Coefficient*).
2. Tolak H_0 , jika koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5% (lihat taraf signifikansi pada *output Coefficient*)

c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen bentuk pengujiannya adalah:

1. Terima H_0 , jika koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih besar dari 5% (lihat taraf signifikansi pada *output ANOVA*).
2. Tolak H_0 , jika koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5% (lihat taraf signifikansi pada *output ANOVA*).

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai yang semakin mendekati angka 1 maka variabel bebas semakin baik dalam menjelaskan variabel terikat, Sugiyono (2015:268).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa

3.1.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai yang beralamat di Jalan Jambi No.1, Rambung Barat, Binjai Selatan., Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20722. Adapun jumlah populasi adalah 101 orang. Sampel yang diambil adalah berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 50 orang pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Dari jumlah yang dibagikan tersebut yang kembali berjumlah 50 eksemplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini. Berikut pada Tabel 2 menunjukkan Pengumpulan Data

Tabel 2. Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim berjumlah 50 eksemplar	50
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	50
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	50

Berdasarkan hasil penelitian menurut jenis kelamin (Tabel 2) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (56,0%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (44,0%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	28	56,0
Wanita	22	44,0
Total	50	100,0

Hasil penelitian berdasarkan jenjang pendidikan (Tabel 3) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berpendidikan S1 / D IV yaitu sebanyak 23 orang atau 46,0%, berpendidikan S2 sebanyak 9 orang atau 18,0%, berpendidikan Diploma III (D3) sebanyak 7 orang atau 14,0%, berpendidikan Diploma I (D1) sebanyak 11 orang atau 22,0%, berpendidikan SMA sebanyak 0 orang atau 0%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
Pasca Sarjana (S2)	9	18,0
S1 / D IV	23	46,0
Diploma III (D3)	7	14,0
Diploma I (D1)	11	22,0
SMA	0	0
Total	50	100

Hasil penelitian berdasarkan usia (Tabel 4) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berusia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 32,0%, berusia 20 – 30 tahun sebanyak 14 orang atau 28,0%, berusia 41 – 50 tahun sebanyak 13 orang atau 26,0% dan berusia 51 – 60 tahun sebanyak 7 orang atau 14,0%.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen
20 – 30	14	28,0
31 – 40	16	32,0
41 – 50	13	26,0
51 – 60	7	14,0
Total	50	100

Hasil penelitian berdasarkan masa kerja (Tabel 5) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak masa kerja 16 – 20 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 34,0%, masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 16 orang atau 32,0%, masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 11 orang atau 22,0% dan masa kerja > 25 tahun sebanyak 6 orang atau 12,0%.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persen
6 – 10	11	22,0
11 – 15	16	32,0

Masa Kerja	Frekuensi	Persen
16 – 20	17	34,0
> 25	6	12,0
Total	50	100

Dari data yang diperoleh untuk variabel budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum pada Tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Kinerja Pegawai (Y)	1. KP1	38,0	48,0	14,0	0	0	100
	2. KP2	24,0	54,0	22,0	0	0	100
	3. KP3	40,0	60,0	0	0	0	100
	4. KP4	46,0	46,0	8,0	0	0	100
	5. KP5	38,0	62,0	0	0	0	100
	6. KP6	38,0	62,0	0	0	0	100
	7. KP7	40,0	56,0	4,0	0	0	100
	8. KP8	22,0	54,0	24,0	0	0	100
	9. KP9	14,0	60,0	26,0	0	0	100
	10. KP10	34,0	52,0	14,0	0	0	100
Budaya Organisasi (X1)	1. BO1	22,0	58,0	20,0	0	0	100
	2. BO2	24,0	72,0	4,0	0	0	100
	3. BO3	32,0	68,0	0	0	0	100
	4. BO4	26,0	58,0	16,0	0	0	100
	5. BO5	36,0	54,0	10,0	0	0	100
	6. BO6	38,0	58,0	4,0	0	0	100
	7. BO7	24,0	62,0	12,0	2,0	0	100
	8. BO8	26,0	64,0	10,0	0	0	100
	9. BO9	12,0	70,0	18,0	0	0	100
	10. BO10	18,0	60,0	22,0	0	0	100
Komunikasi (X2)	1. K1	32,0	40,0	26,0	2,0	0	100
	2. K2	30,0	58,0	12,0	0	0	100
	3. K3	44,0	56,0	0	0	0	100
	4. K4	52,0	48,0	0	0	0	100
	5. K5	30,0	58,0	2,0	0	0	100
	6. K6	34,0	52,0	14,0	0	0	100
	7. K7	30,0	56,0	14,0	0	0	100
	8. K8	18,0	70,0	12,0	0	0	100
	9. K9	24,0	62,0	14,0	0	0	100
	10. K10	28,0	64,0	8,0	0	0	100
Kepuasan Kerja (X3)	1. KK1	24,0	66,0	10,0	0	0	100
	2. KK2	28,0	64,0	8,0	0	0	100
	3. KK3	24,0	74,0	2,0	0	0	100
	4. KK4	20,0	68,0	12,0	0	0	100
	5. KK5	28,0	68,0	4,0	0	0	100
	6. KK6	36,0	60,0	4,0	0	0	100
	7. KK7	32,0	50,0	18,0	0	0	100
	8. KK8	12,0	70,0	18,0	0	0	100
	9. KK9	14,0	68,0	18,0	0	0	100
	10. KK10	12,0	66,0	22,0	0	0	100

Pada Tabel 7 diatas berisi data tentang variabel penelitian, yaitu Kinerja Pegawai (Y), Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3). Setiap variabel diukur menggunakan serangkaian instrumen yang dinyatakan dalam indikator tertentu (misalnya KP1 untuk Kinerja Pegawai, BO1 untuk Budaya Organisasi, dan seterusnya).

3.1.2 Uji Kualitas Data

a. Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid.

berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	1) BO1	0.697	0.278	Valid
	2) BO2	0.528	0.278	Valid
	3) BO3	0.722	0.278	Valid
	4) BO4	0.547	0.278	Valid
	5) BO5	0.617	0.278	Valid
	6) BO6	0.640	0.278	Valid
	7) BO7	0.423	0.278	Valid
	8) BO8	0.445	0.278	Valid
	9) BO9	0.576	0.278	Valid
	10) B10	0.688	0.278	Valid
Komunikasi (X2)	1) K1	0.572	0.278	Valid
	2) K2	0.449	0.278	Valid
	3) K3	0.625	0.278	Valid
	4) K4	0.606	0.278	Valid
	5) K5	0.562	0.278	Valid
	6) K6	0.616	0.278	Valid
	7) K7	0.435	0.278	Valid
	8) K8	0.539	0.278	Valid
	9) K9	0.723	0.278	Valid
	10) K10	0.702	0.278	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	1) KK1	0.642	0.278	Valid
	2) KK2	0.480	0.278	Valid
	3) KK3	0.533	0.278	Valid
	4) KK4	0.529	0.278	Valid
	5) KK5	0.577	0.278	Valid
	6) KK6	0.663	0.278	Valid
	7) KK7	0.614	0.278	Valid
	8) KK8	0.602	0.278	Valid
	9) KK9	0.715	0.278	Valid
	10) KK10	0.663	0.278	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1) KP1	0.641	0.278	Valid
	2) KP2	0.575	0.278	Valid
	3) KP3	0.619	0.278	Valid
	4) KP4	0.646	0.278	Valid
	5) KP5	0.771	0.278	Valid
	6) KP6	0.605	0.278	Valid
	7) KP7	0.731	0.278	Valid
	8) KP8	0.357	0.278	Valid
	9) KP9	0.641	0.278	Valid
	10) KP10	0.725	0.278	Valid

b. Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel

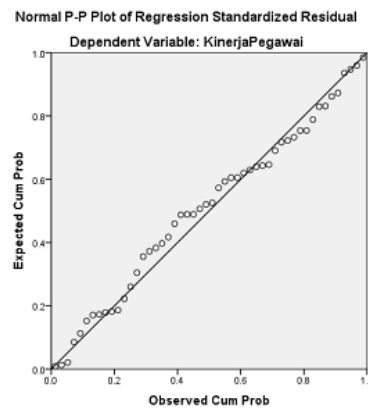
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	0.736	0.6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.735	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	0.737	0.6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.753	0.6	Reliabel

Dari data tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

3.1.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 dibawah ini dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Data

b. Uji Multikolinieritas

Berikut ini pada Tabel 10 menyajikan hasil uji multikolinieritas untuk variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja, dengan variabel dependen Kinerja Pegawai. Uji ini dilakukan untuk memastikan tidak adanya masalah multikolinieritas di antara variabel bebas, yang ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 10. Uji Multikolinieritas

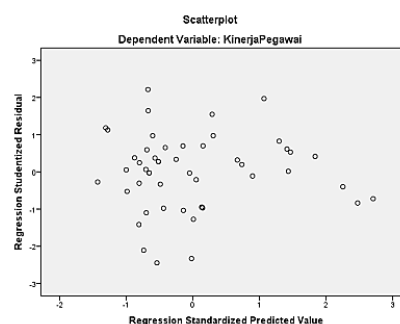
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1BudayaOrganisasi	.993	1.007
Komunikasi	.766	1.305
KepuasanKerja	.766	1.306

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

3.1.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

a. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom *Sig.*) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari *two-tailed $\alpha = 5\%$* df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen). Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df = n - k - 1$ (pada penelitian ini $df = 50 - 4 - 1 = 45$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,014 disajikan dalam tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.306	5.153		2.194	.033
	BudayaOrganisasi	.170	.081	.148	2.106	.041
	Komunikasi	.722	.088	.657	8.186	.000
	KepuasanKerja	.392	.096	.330	4.107	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

1. Variabel budaya organisasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,041 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $2,106 >$ dari t tabel 2,014 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel komunikasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $8,186 >$ dari t tabel 2,014 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $4,107 >$ dari t tabel 2,014 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 50 - 4 = 46$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,81. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 12 di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	538.538	3	179.513	52.249	.000 ^b
Residual	158.042	46	3.436		
Total	696.580	49			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, BudayaOrganisasi, Komunikasi

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 52,249 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung $>$ F tabel yakni $52,249 > 2,81$. Hal tersebut berarti jika budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y),

sebaliknya jika budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini :

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.758	1.854

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, BudayaOrganisasi, Komunikasi

Hasil olahan pada Tabel 13 di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,773. Artinya 77,3% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja dan sisanya sebesar 22,7% (100% - 77,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.1.5 Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut dapat dilihat pada Tabel 14 Uji Regresi Linear Berganda.

Tabel 14. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.306	5.153			2.194
1 BudayaOrganisasi	.170	.081	.148		2.106
Komunikasi	.722	.088	.657		8.186
KepuasanKerja	.392	.096	.330		4.107

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu:

$$Y = 11,306 + 0,170X_1 + 0,772X_2 + 0,392X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 11,306 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 11,306 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,170 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,170 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,772 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komunikasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel komunikasi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,772 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,392 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kepuasan kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,392 satuan.

3.2 Evaluasi

3.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa melaksanakan pekerjaan dengan akurat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal,

terampil dalam menyelesaikan tugastugas yang diberikan, melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepada saya, memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan, selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam penyelesaian tugas, menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi, datang dan pulang dari tempat bekerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan, tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai, memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.

3.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan, terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik, dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya, senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik, Pemimpin mencerminkan sikap yang baik dan patut di contoh, Pemimpin memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik, berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan, berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan.

3.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya komunikasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa suka bersikap ramah saat berkomunikasi dengan rekan kerja, senang memberikan pujian ketika rekan kerja berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik, Atasan Saya mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah Saya pahami, Atasan memahami dengan benar informasi yang akan disampaikan kepada Saya, Pemimpin selalu memberi perintah disaat yang tepat, berperilaku santun ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, selalu berbicara sopan kepada siapapun pada semua tingkatan organisasi, berkomunikasi dengan setiap orang tanpa membedakan-jabatan dikantor, memiliki hubungan baik dengan semua pegawai dikantor, mendengarkan yang disampaikan oleh semua rekan kerja tanpa membedakan-jabatan

3.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja adalah searah dengan kinerja pegawai. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata kurang setuju bahwa melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa paksaan, merasa senang bisa bekerja di instansi pemerintah, puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya, senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri, Pimpinan selalu memberikan sugesti maupun masukan yang dapat membangun dalam upaya meningkatkan kinerja saya, senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, Promosi jabatan yang dilakukan organisasi sudah mendorong semangat kerja saya sebagai pegawai, puas dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan organisasi, senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, merasa rekan kerja saya memberikan hak yang sama terhadap sesama pegawai.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung hasil analisis F hitung $> F$ -tabel ($50,249 > 2,81$) pada $n = 50$ pada taraf signifikansi 95%. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung hasil analisis t hitung $> t$ -tabel ($2,106 > 2,014$) pada $n = 50$ pada taraf signifikansi 95%. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung hasil analisis t

hitung > t-tabel ($8,186 > 2,014$) pada $n = 50$ pada taraf signifikansi 95%. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($4,107 > 2,014$) pada $n = 50$ pada taraf signifikansi 95%.

REFERENCES

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, 2015, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II
- Mirza Asmi Akbar. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Bank Jatim Cabang Malang)
- Nike Ningsih Purnama Sari. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Asuransi Tokio Marine Indonesia
- Rangga Aprianto. (2017). Pengaruh hubungan kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan di kantor PT Pos Surakarta
- Rodgiatul. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)