

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak

¹Benit Hamonangan Pakpahan, ²Lidia Kandau Bangun, ³Ida Liana Nasution, ⁴Andri Muharwan

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Nov 2020

Revised: 11 Dec 2020

Accepted: 30 Dec 2020

*Corresponding Author:

Benit Hamonangan

Pakpahan, Program Studi

Magister Manajemen,

Fakultas Ekonomi,

Universitas Islam Sumatera

Utara

Email:

bernithamonanganpak@gmail.com

Abstrak: Penting untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Sampel yang diambil adalah berjumlah 54 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 54 orang pegawai di antor Pelayanan Pajak Pratama Medan. Hasil analisis data maka ditemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, hal ini didukung hasil analisis t-hitung $>$ t-tabel ($3,603 > 2,009$) pada $n = 54$ pada taraf signifikansi 95%.

Kata Kunci : Pengaruh Budaya, Organisasi, Efektivitas Kerja, Pelayanan Pajak

PENDAHULUAN

Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi. Koesmono (2009) menyebutkan Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku.

Selanjutnya Sarplin (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2008).

Menurut Lok and Crawford (2008) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja. Agar tugas pegawai dapat terlaksana dan mencapai tujuannya seluruh anggota organisasi harus memahami budaya organisasi. Oleh sebab itu, pegawai harus memahami budaya organisasi, sehingga pegawai dapat melakukan tugasnya masing-masing dengan baik. Untuk mencapai tujuan organisasi anggota organisasi pada setiap bagian harus menerapkan budaya organisasi, kepemimpinan yang demokratis dan memiliki komitmen yang tinggi agar dalam menjalankan visi dan misi sesuai yang ditetapkan sehingga organisasi

memiliki kinerja yang tinggi yang pada akhirnya terlaksana pembangunan sebagaimana yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi belum begitu melekat pada diri pegawai dimana perilaku pegawai belum sesuai budaya yang dianut oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota sehingga efektivitas kerja pegawai agak sulit dicapai, kepemimpinan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota juga belum begitu menunjukkan gaya yang demokratis sehingga pegawai seperti tidak memiliki pemimpin yang mengawasi dan menggerakkannya. Komitmen pegawai juga belum maksimal sehingga pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang secara efektif.

Komaruddin (2007) efektivitas adalah : “Suatu keadaan dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif perlu disertai dengan manajemen yang efisien. Menunjukkan tingkat keberhasilan yang efisien. Tercapainya tujuan mungkin hanya dapat dilakukan dengan penghamburan dana. Oleh karena itu manajemen tidak boleh diukur dengan efektivitas juga diperlukan efisiensi”. Selanjutnya Sarwoto (2008) menyatakan bahwa berhasil guna atau efektif kerja adalah pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Analisis grafik dengan melihat grafik plot, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Uji Normalitas

Uji anormalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Untuk melihat data berdistribusi normal dapat diketahui dari histogram dan grafik penyebaran titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan memenuhi syarat untuk menggunakan uji regresi berganda yakni Model penduga Regresi Linier Berganda, dengan metode “OLS” (*Ordinary Least Square*) dengan matematik dapat dituliskan persamaan sebagai berikut:

$$1) Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (\text{Sudjana, 2011:324})$$

Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat di uji melalui uji t yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{b_1}{sb_1}$$

Uji F

Untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh secara serempak terhadap variabel terikat maka digunakan Uji F yaitu : $F = \frac{JK_{REG} k}{JK_{REG} (n - k - 1)}$

Uji F ini berdistribusi F dengan dk pembilang = k

dk penyebut = (n-k-1)

Uji Determinasi

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2), dimana $D = R^2 \times 100\%$. Untuk mempermudah analisis data digunakan komputer dengan memakai program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0.

PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Dari data yang diperoleh untuk variabel budaya organisasi dan efektivitas kerja pegawai dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum berikut ini :

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	1. EKP1	25,9	74,1	0	0	0	100
	2. EKP2	40,7	59,3	0	0	0	100
	3. EKP3	20,4	64,8	14,8	0	0	100
	4. EKP4	35,2	64,8	0	0	0	100
	5. EKP5	35,2	63,0	1,9	0	0	100
	6. EKP6	1,9	70,4	27,8	0	0	100
	7. EKP7	1,9	57,4	40,7	0	0	100
	8. EKP8	0	77,8	22,2	0	0	100
	9. EKP9	0	68,5	29,6	1,9	0	100
	10. EKP10	0	53,7	46,3	0	0	100
Budaya Organisasi (X1)	1. BO1	20,4	74,1	5,6	0	0	100
	2. BO2	16,7	64,8	14,8	3,7	0	100
	3. BO3	46,3	53,7	0	0	0	100
	4. BO4	46,3	53,7	0	0	0	100
	5. BO5	50,0	50,0	0	0	0	100
	6. BO6	9,3	61,1	29,6	0	0	100
	7. BO7	9,3	51,9	33,3	3,7	1,9	100
	8. BO8	9,3	55,6	31,5	3,7	0	100

9. BO9	5,6	50,0	44,4	0	0	100
10. BO10	9,3	57,4	31,5	1,9	0	100

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai efektivitas adalah pengukuran, dalam arti pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sebanyak 25,9% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 74,1%.
2. Jawaban responden mengenai dalam mencapai efektivitas kerjaumumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu : “pertimbangan ekonomi, pertimbangan fisiologi, pertimbangan psikologi dan pertimbangan sosial sebanyak 40,7% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak % dan kurang setuju sebanyak 59,3%.
3. Jawaban responden mengenai umumnya keempat pertimbangan tersebut selalu menjadi perhatian pegawai sebanyak 20,4% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 64,8% dan kurang setuju sebanyak 14,8%.
4. Jawaban responden mengenai efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas sebanyak 35,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 64,8%.
5. Jawaban responden mengenai efektivits dapat dilihat dari dua sisi perbandingan yakni segi usaha dan segi hasil sebanyak 35,2% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 63,0% dan kurang setuju sebanyak 1,9%.
6. Jawaban responden mengenai suatu kegiatan dapat dikatakan efisien kalau sesuatu hasil tertentu tercapai dengan usaha yang sekecil-kecilnya sebanyak 1,9% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 70,4% dan kurang setuju sebanyak 27,8%.
7. Jawaban responden mengenai suatu kegiatan dapat disebut efektif kalau dengan sesuatu usaha tertentu memberikan hasil yang sebanyak-banyaknya sebanyak 1,9% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 57,4% dan kurang setuju sebanyak 40,7%.
8. Jawaban responden mengenai efektivitas kerja diukur dari produktivitas kerja pegawai setuju sebanyak 77,8% dan kurang setuju sebanyak 22,2%.
9. Jawaban responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain adalah : kecakapan pegawai/pekerja, kreativitas, hasil kerja yang bermutu, disiplin kerja sebanyak 68,5% menjawab setuju, kurang setuju sebanyak 29,6% dan tidak setuju sebanyak 1,9%.
10. Jawaban responden mengenai pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang sebanyak 53,7% menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 46,3%.
11. Jawaban responden mengenai perlunya interaksi dalam budaya organisasi sebanyak 20,4% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 74,1% dan kurang setuju sebanyak 5,6%.
12. Jawaban responden mengenai budaya organisasi mengarahkan perilaku anggota organisasi sesuai budaya yang ada sebanyak 16,7% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 64,8%, kurang setuju sebanyak 14,8% dan tidak setuju sebanyak 3,7%.

13. Jawaban responden mengenai budaya organisasi berfungsi memberikan *sense of identity* kepada para anggota sebanyak 46,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 53,7%.
14. Jawaban responden mengenai budaya organisasi juga berfungsi memberikan arah dan memperkuat standar perilaku pegawai sebanyak 46,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 53,7%.
15. Jawaban responden mengenai fungsi lain dari budaya organisasi adalah membantu dan mendesain kembali sistem pengendalian manajemen sebanyak 50,0% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 50,0%.
16. Jawaban responden mengenai ada hubungan budaya organisasi dengan efektivitas organisasi sebanyak 9,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 61,1% dan kurang setuju sebanyak 29,6%.
17. Jawaban responden mengenai otonomi individual perlu untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar sebanyak 9,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 51,9%, kurang setuju sebanyak 33,3%, tidak setuju sebanyak 3,7% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,9%.
18. Jawaban responden mengenai peluang untuk berprakarsa adalah ciri budaya organisasi sebanyak 9,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 55,6%, kurang setuju sebanyak 31,5% dan tidak setuju sebanyak 3,7%.
19. Jawaban responden mengenai ciri lain budaya organisasi adalah struktur organisasi yang mencerminkan berbagai ketentuan formal dan normatif sebanyak 5,6% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 50,0% dan kurang setuju sebanyak 44,4%.
20. Jawaban responden mengenai budaya organisasi terbentuk melalui interaksi antara perilaku pegawai yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan dan sikap yang melekat pada individu dipadukan dengan kultur korporat yang ideal yang diinginkan oleh organisasi sebanyak 9,3% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 57,4%, kurang setuju sebanyak 31,5% dan tidak setuju sebanyak 1,9%.

Uji Kualitas Data

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.

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. 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.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari uji normalitas 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.

Uji Multikolinieritas

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.

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.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

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_0 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 $df=54 - 4 - 1=49$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,009.

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 $df_2 = 54-4=50$,

sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,79. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,432. Artinya 43,2% variabel dependen (efektivitas kerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen pegawai dan sisanya sebesar 56,8% (100%-43,2%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Persamaan Regresi

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 18,683 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen pegawai diterapkan, maka efektivitas kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 18,683 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,349 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi terpenuhi, maka efektivitas kerja pegawai akan naik 0,349 satuan.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil analisis data maka ditemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t -tabel ($3,603 > 2,009$) pada $n = 54$ pada taraf signifikansi 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- Koesmono, Teman H. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2
- Komaruddin. 2007. *Ensiklopedia Manajemen*, Alumni Bandung
- Lok, Peter dan Crawford, John. 2008. *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *The Journal of Management Development*, Vol. 23 No. 4
- Sarwoto. 2008. *Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Schein, E. 2008. *Organizational Culture and Leadership*, 2nd Ed. Jossey-Bass Publishers San Fransisco.
- Sharplin. 2009. *Strategic Management*, Mc. Graw-Hill, New York

