

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN KOTA

Oleh:

Ida Sari <sup>1)</sup>,

Anton A.P. Sinaga <sup>2)</sup>

Erwin Pardede <sup>3)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2,3)</sup>

E-mail:

[idasari77@yahoo.com](mailto:idasari77@yahoo.com) <sup>1)</sup>

[anton.ap.sinaga88@gmail.com](mailto:anton.ap.sinaga88@gmail.com) <sup>2)</sup>

[pardede.erwin61@gmail.com](mailto:pardede.erwin61@gmail.com) <sup>3)</sup>

## ABSTRACT

*Many factors affect performance, including organizational culture, commitment, work discipline, leadership, compensation, and so on. However, the factors studied are organizational culture, work discipline and commitment. This study aims at finding the effect of organizational culture and work discipline and commitment simultaneously to the performance of employees at the Medan Kota Primary Tax Office. The population of this research is 116 employees. In determining the sample, the Slovin formula was used and 54 people are obtained. The data collection techniques of this research are questionnaires and documentation study while the data analysis technique uses the classical assumption test, multiple regression, t test, F test and the coefficient of determination. The results showed that organizational culture showed a significant influence on the performance of employees at the Medan Kota Primary Tax Office. The better the organizational culture, the higher the performance. Work discipline shows a significant influence on the performance of employees at the Medan Kota Pratama Tax Office. The better the work discipline variable, the higher the performance variable. Commitment shows a significant effect on the performance of employees at the Medan Kota Pratama Tax Office. The better the commitment, the higher the performance. Simultaneously there is a significant influence on the influence of organizational culture, work discipline, and commitment to employee performance.*

**Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Commitment, Performance**

## ABSTRAK

Banyak faktor mempengaruhi kinerja, diantaranya budaya organisasi, komitmen, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lain sebagainya. Namun faktor yang diteliti adalah budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja serta komitmen secara simultan terhadap kinerja dari pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Populasi penelitian ini berjumlah 116 orang pegawai. Dalam penentuan sampel digunakan rumus Slovin, diperoleh sebanyak 54 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja juga semakin tinggi. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Semakin baik variabel disiplin kerja maka variabel kinerja juga semakin tinggi. Komitmen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Semakin baik komitmen maka kinerja juga semakin tinggi. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen, Kinerja**

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota dalam menjalankan tugas dan fungsinya memerlukan sumber daya manusia yang handal. Setiap pimpinan instansi akan berusaha memiliki pegawai yang handal dalam bekerja dan selalu memberikan motivasi kepada seluruh pegawai agar mau menunjukkan kinerja yang tinggi dengan cara bekerja secara tepat waktu dengan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik standar kuantitas maupun standar kualitas hasil kerja.

Secara teoritis, terdapat banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah budaya organisasi, komitmen, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lain sebagainya. Tetapi faktor yang diteliti disini adalah budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen.

Budaya organisasi yang baik akan mendorong pegawai memiliki energi positif untuk bekerja dengan semangat kerja tinggi. Fenomena yang peneliti peroleh tentang budaya organisasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota melalui observasi awal adalah bahwa pegawai belum sepenuhnya mempedomani nilai-nilai budaya yang terdapat dalam instansi, serta terdapat persaingan yang tidak sehat diantara pegawai yang menyebabkan kurangnya kerjasama antar pegawai.

Disiplin kerja yang baik terlihat dari tingginya tingkat kesadaran pegawai untuk mau mengikuti semua peraturan yang berlaku serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Fenomena yang peneliti peroleh tentang disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota melalui observasi awal adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota masih banyak yang sering terlambat atau pulang sebelum waktunya dan menggunakan jam kantor untuk keperluan pribadi. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih tergolong rendah.

Komitmen merupakan ungkapan sikap yang sepenuhnya mendukung terhadap organisasi, tujuan-tujuan, serta aktivitasnya. Dengan adanya komitmen kerja maka seseorang akan mempunyai ikatan psikologis yang kuat dengan organisasi yang disertai dengan keinginan untuk lebih mengutamakan kegiatan organisasi di banding kegiatan lain di luar organisasi. Sikap kerja yang demikian akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Menurut pengamatan peneliti pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota bahwa komitmen pegawai terhadap pekerjaan masih tergolong rendah. Terlihat dari kurangnya inisiatif pegawai dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan, kurangnya tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, serta lebih mengutamakan urusan pribadi daripada pekerjaan.

Data target dan capaian kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota tahun 2017, 2018 dan 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1  
Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota  
Target dan Capaian Kinerja Tahun 2017, 2018 dan 2019

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2017	1.504.548.471.000	1.285.089.391.918	85,41%
2018	1.580.529.228.000	1.477.234.047.921	93,46%
2019	1.141.687.310.000	1.087.364.611.712	95,24%

Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, 2019

Dari Tabel 1 terlihat bahwa capaian kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota masih belum sesuai dengan harapan, karena target penerimaan pajak selama 3 tahun berturut-turut yaitu tahun 2017, 2018 dan 2019 tidak tercapai. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan meneliti faktor budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja dengan judul: **"Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada**

## **Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota”.**

### **Perumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Umam (2018 : 189), Kinerja merupakan hasil yang dicapai individu dalam peran atau tugasnya dihubungkan dengan ukuran atau standar nilai dari organisasi dimana individu tersebut bekerja pada periode tertentu.

Kinerja menunjukkan seberapa baik seorang pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Mathis dan Jackson (2012:46), Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai, kepercayaan, dan aturan-aturan berperilaku yang disepakati dan memberikan arti kepada anggota organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan kepribadian organisasi yang membuat organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat menggerakkan orang-orang pada

suatu organisasi agar dapat melakukan kegiatan kerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:291), Disiplin kerja merupakan suatu sikap mematuhi dan menjalankan peraturan yang berlaku baik tertulis dan tidak tertulis dan mau menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan tindakan pimpinan untuk membentuk perilaku dan sikap dari bawahan agar mau mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi secara terus menerus dan menerima sanksi apabila melanggarnya.

### **Komitmen**

Menurut Dessler dalam Priansa (2018:234) komitmen organisasi merupakan persetujuan pegawai untuk mencapai misi organisasi.

Komitmen merupakan ungkapan sikap yang sepenuhnya mendukung terhadap organisasi, tujuan-tujuan, serta aktivitasnya.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
4. Budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.

### 3. METODE PELAKSANAAN

#### Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, dengan alamat Jalan Suka Mulia No.17A, Kelurahan Aur, Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Januari 2020 s/d Juli 2020.

#### Metode Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif.

#### Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini berjumlah 116 pegawai. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel berjumlah 54 orang.

Penentuan sample menggunakan teknik *stratified random sampling*. Distribusi populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Distribusi Populasi dan Sampel Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Populasi	Sampel
Kepala Kantor	1 orang	1/116 (54) = 0
Kepala Seksi	10 orang	10/116 (54) = 5
Account Representative	50 orang	50/116 (54) = 23
Fungsional	15 orang	15/116 (54) = 7
Pelaksana	40 orang	40/116 (54) = 19
Jumlah	116 orang	54

Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

#### Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (variabel independen), yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komitmen (X3) dan satu variabel terikat (variabel dependen), yaitu kinerja (Y).

Definisi operasional dari variabel tersebut serta indikatornya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Item
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	Sebuah pola dari nilai-nilai, kepercayaan, dan aturan-aturan berperilaku yang disepakati dan memberikan arti kepada anggota organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2012:46)	1.Kejujuran 2.Ketekunan 3.Kreativitas 4.Kedisiplinan	1,2 3,4 5,6 7,8
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja merupakan suatu sikap mematuhi dan menjalankan peraturan yang berlaku baik tertulis dan tidak tertulis dan mau menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2013:291)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16
Komitmen (X <sub>3</sub> )	komitmen organisasi merupakan persetujuan pegawai untuk mencapai misi organisasi (Dessler dalam Priansa, 2018:234)	1. <i>Affective commitment</i> (komitmen afektif) 2. <i>Continuance commitment</i> (komitmen berkelanjutan) 3. <i>Normative commitment</i> (komitmen normatif)	1,2 3,4 5,6

Sumber : Data Penelitian (2020) Diolah

#### Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan studi dokumentasi.

Setap jawaban responden atas kuesioner diberi skor nilai 1 sampai dengan 5 berdasarkan skala linkert.

Tabel 4. Skor Penilaian Angket

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2017:133)

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Untuk mengukur validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor diperoleh di masing-masing item pertanyaan dan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan agar memperoleh bukti ketepatan dan kecermatan dari alat ukur untuk melakukan fungsi ukurnya.

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas distribusi data populasi pada penelitian ini

menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

Jika hasil uji normalitas 0.000 atau jauh lebih kecil dari taraf kepercayaan yang ditentukan, misalnya 0.05, atau jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka nilai ini menunjukkan bahwa data sampel berdistribusi normal sebaliknya jika nilainya di bawah 0,05 maka data sampel tidak berdistribusi normal (Amir, 2012:123).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji sebuah regresi apakah terdapat ketidaksamaan varians yang merupakan residual dari satu pengamatan maka diperlukan uji heteroskedastisitas (Umar, 2014:179).

Untuk mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot. Jika titik-titik membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar selanjutnya menyempit), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Umar, 2014:177).

Untuk mendeteksi multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### Pengujian Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan karena variabel dependen dipengaruhi tiga variabel independen.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

##### b. Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dilakukan untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

##### c. Uji-F (Serempak)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi mempunyai dampak yang secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

##### d. Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Dalam pengujian  $R^2$  digunakan nilai dari *Adjusted R Square* untuk mengukur persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi dari perubahan variabel terikat. Jika *adjusted R<sup>2</sup>* semakin besar mendekati 1 menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### Deskripsi Data Penelitian

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari pria sebanyak 32 orang (59,26%) dan wanita sebanyak 22 orang (40,74%).

Karakteristik responden berdasarkan usia terdiri dari pegawai yang berusia 21 - 30 tahun berjumlah 15 orang (27,78%), pegawai yang berusia 31-40 tahun berjumlah 20 orang (37,04%), pegawai yang berusia 41 - 50 tahun berjumlah 14 orang (25,93%), dan pegawai yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 5 orang (9,26%).

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari SMA berjumlah 2 Orang (3,70%), D1

berjumlah 8 orang (14,81%), D3 berjumlah 8 orang (14,81%), S1 berjumlah 31 orang (57,41%), dan S2 berjumlah 5 orang (9,26%).

### Deskripsi Variabel Penelitian

#### a. Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi

Tabel 5. Tanggapan Respoden terhadap Budaya Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	4	7	29	54	13	24	1	2	7	13
Butir 2	13	24	21	39	8	15	5	9	7	13
Butir 3	9	17	23	42	15	28	4	7	3	6
Butir 4	2	4	14	26	19	35	18	33	1	2
Butir 5	3	6	17	31	21	39	12	22	1	2
Butir 6	9	17	25	47	11	20	4	7	5	9
Butir 7	6	11	26	49	11	20	4	7	7	13
Butir 8	11	20	23	42	9	17	8	15	3	6

Sumber: Hasil Angket

#### b. Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja

Tabel 6. Tanggapan Respoden terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	8	15	27	50	12	22	5	9	2	4
Butir 2	5	9	30	55	9	17	8	15	2	4
Butir 3	3	6	16	29	27	50	5	9	3	6
Butir 4	2	4	17	31	26	48	8	15	1	2
Butir 5	4	7	29	54	7	13	8	15	6	11
Butir 6	9	17	24	44	8	15	8	15	5	9
Butir 7	4	7	30	56	8	15	6	11	6	11
Butir 8	5	9	30	56	15	28	4	7	0	0
Butir 9	9	17	26	48	8	15	11	20	0	0
Butir 10	5	9	32	59	10	19	5	9	2	4
Butir 11	7	13	14	27	24	44	4	7	5	9
Butir 12	7	13	27	50	10	19	4	7	6	11
Butir 13	4	7	30	56	11	20	8	15	1	2
Butir 14	6	11	26	48	14	26	7	13	1	2
Butir 15	5	10	31	57	11	20	7	13	0	0
Butir 16	2	4	31	57	11	20	7	13	3	6

Sumber: Hasil Angket

#### c. Tanggapan Responden Tentang Komitmen

Tabel 7. Tanggapan Respoden terhadap Komitmen pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	5	9	32	59	8	15	6	11	3	6
Butir 2	5	9	32	59	13	25	4	7	0	0
Butir 3	1	2	14	26	24	44	10	19	5	9
Butir 4	5	9	30	56	16	29	1	2	2	4
Butir 5	2	4	30	56	17	31	4	7	1	2
Butir 6	3	6	14	26	28	51	7	13	2	4

Sumber: Hasil Angket

#### d. Tanggapan Responden Tentang Kinerja

Tabel 8. Tanggapan Respoden terhadap Kinerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota

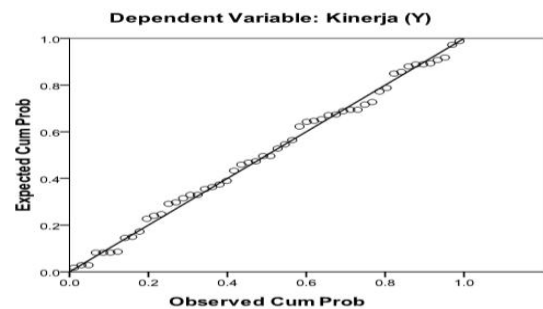
Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	6	11	28	52	9	17	7	13	4	7
Butir 2	4	7	18	34	24	44	5	9	3	6
Butir 3	11	20	26	48	9	17	5	9	3	6
Butir 4	4	7	15	28	20	37	10	19	5	9
Butir 5	5	9	16	30	25	46	3	6	5	9
Butir 6	6	11	14	26	26	48	6	11	2	4
Butir 7	2	4	33	60	7	13	10	19	2	4
Butir 8	10	19	24	44	9	17	7	13	4	7
Butir 9	3	6	31	57	12	22	7	13	1	2
Butir 10	4	7	31	57	10	19	8	15	1	2

Sumber: Hasil Angket

### Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data



Dari grafik uji *Normal P-P Plot* terlihat titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja dari pegawai berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

Pengujian normalitas distribusi data populasi dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smimov*.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,0072
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.045
	Negative	-.040
Kolmogorov-Smirnov Z		1,336
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062

a. Test distribution is Normal.

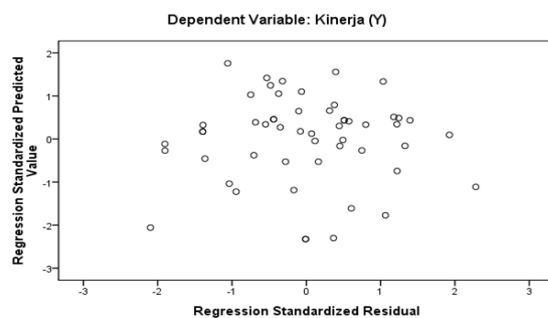
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Nilai *asympt. sig* adalah  $0,062 > sig-\alpha (0,05)$  dan nilai normal  $0,000 < 0,05$ . Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika  $sig-p > sig-\alpha (0,05)$  atau nilai normal  $< 0,05$  sehingga disimpulkan data di penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara merata artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

**c. Uji Multikolinieritas**

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Budaya organisasi (X1)	.128	7.833
	Disiplin kerja (X2)	.144	6.967
	Komitmen (X3)	.155	6.469

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil SPSS menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ( $VIF < 10$ ), dimana variabel budaya organisasi memiliki VIF 7,833 dan

disiplin kerja memiliki VIF 6,967 dan komitmen memiliki VIF 6,469.

**Pengujian Hipotesis**

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, serta komitmen terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan uji regresi berganda dari hasil pengolahan data SPSS. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.176	1.941		.091	.928
	Budaya organisasi (X1)	.449	.143	.399	3.140	.003
	Disiplin kerja (X2)	.153	.074	.246	2.051	.046
	Komitmen (X3)	.645	.224	.333	2.881	.006

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 11 dapat dibuat persamaan umum pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap variabel terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 0,176 + 0,449 X1 + 0,153 X2 + 0,645 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,176, artinya jika nilai budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen sebesar 0 maka kinerja akan tetap bernilai sebesar 0,176.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah 0,449, artinya setiap peningkatan bobot budaya organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,449 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,153, artinya setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,153 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel komitmen adalah 0,645, artinya setiap peningkatan bobot komitmen

sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,645 satuan.

### b. Pengujian Secara Parsial

Uji parsial ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 12. Coefficients Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.176	1.941		.091	.928
	Budaya organisasi (X1)	.449	.143	.399	3.140	.003
	Disiplin kerja (X2)	.153	.074	.246	2.051	.046
	Komitmen (X3)	.645	.224	.333	2.881	.006

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Penjelasan atas tabel 12 adalah sebagai berikut:

1. Nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,140 > 2,009 dengan tingkat signifikansinya 0,003 < 0,05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 2,051 > 2,009 dengan tingkat signifikansinya 0,046 < 0,05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai t-hitung untuk variabel komitmen adalah sebesar 2,881 > 2,009 dengan tingkat signifikansinya 0,006 < 0,05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### c. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 13. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2213.130	3	737.710	144.765	.000 <sup>a</sup>
	Residual	254.796	50	5.096		
	Total	2467.926	53			

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Disiplin kerja (X2), Budaya organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 144,765 > F<sub>tabel</sub> sebesar 2,790. Dengan demikian diambil keputusan maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95 %.

### d. Pengujian Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat dapat dijelaskan pada variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 14. R Square

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 <sup>a</sup>	.897	.891	2.25741

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Disiplin kerja (X2), Budaya organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Penjelasan atas tabel 14 adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,947, artinya hubungan antara variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen dengan kinerja adalah erat, karena nilai R sudah mendekati 1.
2. Koefisien determinasi R<sup>2</sup> adalah sebesar 0,897. Artinya, variasi kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen sebesar 89,70 %, sedangkan sisanya 10,30 % lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



3. Koefisien determinasi *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,891. Artinya 89,10 % variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara serempak, sedangkan sisanya 10,90 % dijelaskan oleh faktor lain seperti variabel kepemimpinan dan kompensasi.

## **B. Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota**

Berdasarkan analisis terhadap data hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah 0,449, artinya setiap peningkatan bobot budaya organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,449 satuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Arief Budi Santoso (2018) yang memperoleh hasil budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja dari pegawai dapat dilakukan dengan memperbaiki budaya organisasi pada instansi.

Menurut tanggapan responden bahwa beberapa unsur budaya organisasi yang masih perlu diperbaiki pada instansi adalah: pegawai bekerja pada tugas yang menjadi tanggungjawabnya bukan karena kesadaran tetapi karena terpaksa, dan pegawai kurang berinisiatif dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota**

Berdasarkan analisis terhadap data hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,153, artinya setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,153 satuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Kartawan, Ade Komaludin, Ros Rosiah (2016) yang memperoleh hasil disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperbaiki disiplin kerja pada instansi.

Menurut tanggapan responden bahwa beberapa unsur disiplin kerja yang masih perlu diperbaiki pada instansi adalah: pegawai tidak selalu hadir tepat waktu, pimpinan kurang memberikan teladan yang baik mengenai kedisiplinan, dan pimpinan kurang aktif memonitor pelaksanaan pekerjaan bawahannya.

### **Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota**

Berdasarkan analisis terhadap data hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Nilai koefisien regresi variabel komitmen adalah 0,645, artinya setiap peningkatan bobot komitmen sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,645 satuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Restu Adi Nugroho, Sri Hartono, dan Sudarwati (2016) yang memperoleh hasil komitmen secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wangsa Jatra Lestari.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat

dilakukan dengan memperbaiki komitmen kerja pada instansi.

Menurut tanggapan responden bahwa beberapa unsur komitmen yang masih perlu diperbaiki pada instansi adalah: Pegawai kurang mengutamakan pekerjaan kantor dibanding urusan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan kantor dan pegawai kurang merasa penting untuk melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati demi mendukung tujuan instansi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Secara Bersamaan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $144,765 > F_{tabel}$  sebesar  $2,790$ .

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Yani Lapien Siregar (2020) yang memperoleh hasil secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan kepadanya. Budaya organisasi yang baik akan mengarahkan perilaku dari pegawai untuk bekerja menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja bermanfaat untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi dengan cara mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku. Komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi menunjukkan potensinya dalam memperbaiki kinerja pegawai tersebut sebagai individu,

kinerja kelompok, maupun kinerja organisasinya.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan diatas disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja juga semakin tinggi.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Semakin baik disiplin kerja maka kinerja juga semakin tinggi.
3. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Semakin baik komitmen maka kinerja juga semakin tinggi.
4. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar  $89,10\%$  variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan dari variabel pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara serempak, sedangkan sisanya  $10,90\%$  lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kepemimpinan dan kompensasi.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka disarankan agar:

1. Pegawai pada instansi perlu melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran bukan karena terpaksa, dan juga perlu meningkatkan kompetensi sehingga dapat menguasai pekerjaan dengan baik dan dapat berinisiatif dalam mengatasi masalah yang timbul pekerjaan. Pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi akan mampu memberikan

- pelayanan sesuai dengan harapan Wajib Pajak.
2. Pimpinan perlu menegakkan kedisiplinan secara tegas agar pegawai selalu hadir tepat waktu. Disamping itu pimpinan juga perlu memberikan teladan yang baik mengenai kedisiplinan dengan lebih aktif mengawasi aktivitas bawahannya.
  3. Pegawai perlu mengutamakan pekerjaan kantor dibanding urusan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan kantor selain itu pimpinan juga perlu memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu mencapai kinerja yang memuaskan sehingga seluruh pegawai mau bekerja dengan sepenuh hati untuk mencapai target penerimaan pajak. Komitmen pegawai yang tinggi dalam mencapai target penerimaan pajak akan menumbuhkan kepercayaan Wajib Pajak terhadap petugas pajak sehingga Wajib Pajak bersedia membayar pajak dengan benar.
  4. Kepada pimpinan instansi perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki disiplin pegawai dan berupaya meningkatkan budaya organisasi pegawai karena kedua variabel tersebut memiliki koefisien regresi lebih rendah bila dibandingkan dengan variabel komitmen.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Amir, Taufik. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Indeks.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-15. Bandung : Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-3. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Ke-13. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jurnal:
- Kartawan, Ade Komaludin, dan Ros Rosiah. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya*. Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol. 2 No. 2, ISSN 2477-2275.
- Nugroho, Restu Adi, Sri Hartono, dan Sudarwati (2016), *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 23, No. 2, Hal. 194-203, ISSN: 1412-3126
- Santoso, Arief Budi (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah*. Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 1. ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616.
- Siregar, Yani Lopian. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan*. Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1, ISSN 0216-4930.