

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN PETISAH

Oleh:

Kiki Lala Rosi Ginting <sup>1)</sup>

Marudut Sianturi <sup>2)</sup>

Sofiyon Matondang <sup>3)</sup>

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

E-mail:

[kiki.elrossi@gmail.com](mailto:kiki.elrossi@gmail.com) <sup>1)</sup>

[marudutsianturi000@gmail.com](mailto:marudutsianturi000@gmail.com) <sup>2)</sup>

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

## ABSTRACT

*This study aims at finding the influence of organizational culture, leadership, and compensation segmentally and simultaneously on employee performance at KPP Pratama Medan Petisah. The population of this research is 105 employees working as staff employees (outside the Head of Office and Head of Section). The number of samples taken is 83 people using Probability Sampling with the Proportionate Stratified Random Sampling method. Data collection is using questionnaires, interviews, and documentation study while the data analysis technique used is the classical assumption test, multiple regressions, t test, F test, and the coefficient of determination. It is found that the better the organizational culture, the higher the performance; the better the leadership, the higher the performance; the better the employee compensation, the higher the performance. The variables of organizational culture, leadership, and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance variables. The coefficient of determination Adjust R<sup>2</sup> is 0.975. This means that variations in employee performance can be explained by organizational culture, leadership, and compensation of 97.5%, while the remaining 2.5% is explained by other factors such as training, work discipline, and other factors.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Leadership, Compensation, Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi secara segmental dan serempak terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Petisah. Populasi penelitian ini berjumlah 105 orang pegawai yang bekerja sebagai staf pegawai (di luar Kepala Kantor dan Kepala Seksi). Jumlah sampel yang diambil yaitu 83 orang dengan menggunakan Probability Sampling dengan metode Proportionate Stratified Random Sampling. Pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Semakin baik budaya organisasi maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Semakin baik kepemimpinan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Semakin baik kompensasi pegawai maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien determinasi Adjust R<sup>2</sup> adalah sebesar 0,975. Artinya, variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi sebesar 97,5%, sedangkan sisanya 2,5% lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan, disiplin kerja, dan faktor-faktor lainnya.

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

## 1. PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Pajak khususnya KPP Pratama Medan Petisah sebagai unit vertikal Kementerian Keuangan bertugas mengumpulkan pajak sebesar Rp 1.292.428.362.000 pada tahun 2020 dengan pegawai sejumlah 117 orang . Tugas tersebut harus dikerjakan oleh pegawai-pegawai yang berkinerja baik sehingga menghasilkan performa organisasi yang bagus. Di dalam pra penelitian, peneliti memperoleh data realisasi penerimaan pajak tahun 2019 hanya mencapai 87,9%.

Menurut teori-teori manajemen SDM banyak faktor yang mengubah kinerja pegawai namun dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas tiga (faktor) yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi. Tugas mengumpulkan penerimaan pajak membutuhkan budaya organisasi yang kuat dan perlu dilaksanakan secara konsisten oleh para pegawai untuk mencapai target – target yang ditetapkan khususnya target indikator kinerja utama yang belum tercapai 100% seperti realisasi penerimaan pajak, peresentase pegawai yang memenuhi standar jam pelatihan. Selain budaya organisasi, faktor lain yang dapat mengubah kinerja organisasi adalah kepemimpinan dan kompensasi. Diketahui efektivitas dialog kinerja organisasi menurun dari 117,65% pada tahun 2018 menjadi 100% pada tahun 2019. Hal ini berarti komunikasi dan arahan dari pimpinan tidak sepenuhnya bisa diterima pegawai, sehingga arahan tidak sepenuhnya bisa dilaksanakan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Tunjangan kinerja dipengaruhi oleh capaian kinerja individu dan capaian kinerja organisasi. Capaian kinerja individu berbentuk status kinerja pegawai yang didasarkan pada pemeringkatan pegawai dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja pegawai, kontribusi pegawai, dan juga pertimbangan pimpinan unit kerja. Maka penghasilan yang diterima pegawai yang berada di satu unit bisa saja berbeda bergantung pada status kerjanya. Sedangkan capaian kinerja organisasi berupa nilai kinerja organisasi setiap tahun. Masih terdapat beberapa indikator kinerja utama yang tidak mencapai realisasi 100% seperti penerimaan pajak rutin dan

penerimaan extra effort. Hal ini dapat berpengaruh kepada tunjangan kinerja yang akan diterima pegawai tahun depan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis ingin mengetahui seberapa besar faktor budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Medan Petisah.”

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2018:382) kinerja adalah seberapa baik pegawai mengerjakan tugasnya dibandingkan standar yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:72), kinerja merupakan sistem yang dapat menilai jika pegawai telah mengerjakan tugasnya secara keseluruhan.

### Budaya Organisasi

Menurut Siagian (2016:201), budaya organisasi adalah pemahaman bersama yang diyakini pegawai yang menjadikannya unik dibanding organisasi lain.

Sedangkan menurut Sopiah (2016:128) budaya organisasi merupakan pemahaman bersama yang diyakini pegawai dan yang membedakan antara satu dengan yang lainnya.

### Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2006:287) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan mendorong pegawai agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengubah sikap anggota, agar mau bekerja sama secara optimal untuk meraih tujuan organisasi.

### Kompensasi

Menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sedangkan menurut Slamet (2011:261) kompensasi adalah rupa-rupa

apresiasi yang diberikan bagi pegawai sebagai imbal balik atas kontribusi di berikan kepada organisasi.

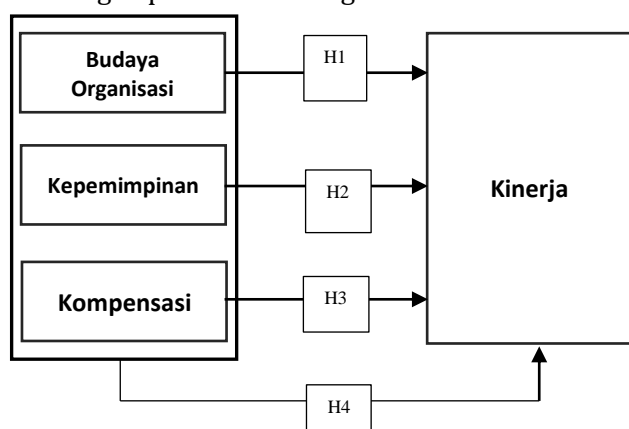
### Kerangka Teoritis

Budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi. Semakin melekat budaya organisasi terhadap seluruh karyawan, maka dapat dikatakan penerapan budaya organisasi telah berhasil.

Salah satu tugas seorang pemimpin di organisasi adalah memberikan peningkatan pada manajemen kinerja organisasi yang bersangkutan. Pemimpin juga berperan menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan yang arif dan bijaksana dan mengayomi karyawan akan membuat karyawan antusias dalam bekerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Faktor penting lainnya adalah kompensasi. Kompensasi yang baik yang diterima dapat memotivasi pegawai untuk membentuk perilaku yang positif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan uraian tersebut disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Olahan Data, 2020

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Petisah.

H2: Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Petisah.

H3: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Petisah.

H4: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Petisah.

### 3. METODE PELAKSANAAN

#### Varibel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah seberapa baik pegawai melakukan pekerjaannya dibandingkan standar yang telah ditetapkan dengan indikator ketepatan waktu penyelesaian, kualitas hasil kerja, usaha mengatasi kesulitan dalam pekerjaan, kerjasama, dan kejujuran pegawai melaksanakan pekerjaan.

b. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah pemahaman bersama yang dianut, disepakati, dan diikuti pegawai yang menjadikannya unik dibanding organisasi lain dengan indikator inovasi dan pengambilan risiko, perhatian yang rinci, orientasi hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

c. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi sikap anggotanya agar mau bekerja sama dengan kreatif dan optimal dengan indikator visioner, pembimbing, afilatif, demokratis, dan komunikatif.

d. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah setiap jenis penghargaan yang diberikan bagi pegawai sebagai balas untuk kontribusi pegawai bagi organisasi dengan indikator gaji, tunjangan, insentif, asuransi, dan fasilitas kantor.

#### Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf/pegawai (tidak termasuk Kepala Kantor dan Kepala Seksi) sejumlah

105 pegawai. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 83 pegawai. Teknik penentuan sampel yaitu *Probability Sampling* dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*.

### Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner
- Wawancara
- Studi Dokumentasi

### Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian statistik korelasional dengan analisis deskriptif.

### Uji Instrumen

- Uji Validitas**  
Untuk menguji valid tidaknya kuesioner dalam menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
- Uji Reliabilitas**  
Untuk menguji akurasi dan konsistensi, dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama).  
Uji instrumen dilakukan kepada 30 pegawai unit kerja sejenis yaitu pegawai KPP Pratama Medan Timur.

### Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas**  
Untuk mengetahui apakah nilai residual menyebar wajar atau tidak.
- Uji Heterokedastisitas**  
Model yang baik harus memiliki varians yang sama (homokedastisitas).
- Uji Multikolinieritas**  
Untuk menguji apakah variabel independen (X) saling berhubungan. Model regresi yang baik yaitu tidak ada kolerasi antar variabel bebas (X).
- Uji Linearitas**  
Untuk mengetahui linier tidaknya masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### Uji Hipotesis

- Analisis Regresi Linear Berganda**  
Untuk mengetahui model regresi penelitian ini.
- Uji t (parsial)**

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja.

- Uji F (serempak)**  
Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.
- Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**  
Untuk mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel terikat (kinerja).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan kepada 30 pegawai unit kerja sejenis yaitu pegawai KPP Pratama Medan Timur. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kategori
1	Kinerja	0,683 ≤ r <sub>hitung</sub> ≤ 0,980	0,361	valid
2	Budaya Organisasi	0,610 ≤ r <sub>hitung</sub> ≤ 0,926	0,361	Valid
3	Kepemimpinan	0,676 ≤ r <sub>hitung</sub> ≤ 0,980	0,361	Valid
4	Kompensasi	0,644 ≤ r <sub>hitung</sub> ≤ 0,985	0,361	valid

Sumber: Olahan Data, 2020

Nilai r<sub>hitung</sub> dari tiap-tiap pernyataan kuesioner lebih tinggi dari r<sub>tabel</sub> artinya kuesioner valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien reliabilitas	Kategori
1	Kinerja	0,952	0,6	reliabel
2	Budaya Organisasi	0,946	0,6	reliabel
3	Kepemimpin	0,944	0,6	reliabel

	an			
4	Kompensasi	0,933	0,6	reliabel

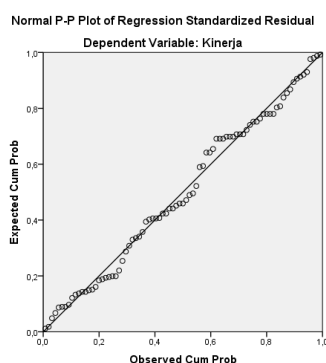
Sumber: Olahan Data, 2020

Nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari koefisien reliabilitas artinya seluruh pernyataan kuesioner reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, bahwa data kuesioner yang digunakan valid dan reliabel sehingga layak maju ke langkah pengujian selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

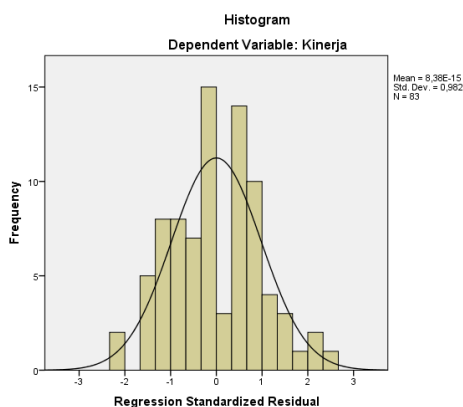
Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS, diketahui grafik Normal P-P Plot, Histogram, dan One Sample KS Test sebagai berikut:



**Gambar 2. Normal P-P Plot**

Sumber: Olahan Data,2020

Pada grafik normal P-P Plot, terlihat bahwa data penelitian yang digambarkan dengan bulatan kecil berada di sekitar garis diagonal, artinya residual data berdistribusi normal.



**Gambar 3. Histogram**

Sumber: Olahan Data,2020

Pada grafik histogram, terlihat bahwa grafik simetris, tidak menceng ke kanan atau ke kiri, artinya residual data berdistribusi normal. Hasil pengujian diperkuat dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,662 > \text{sig } \alpha 0,05$ , artinya residual data berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,53509856
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,080
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		,730
Asymp. Sig. (2-tailed)		,662

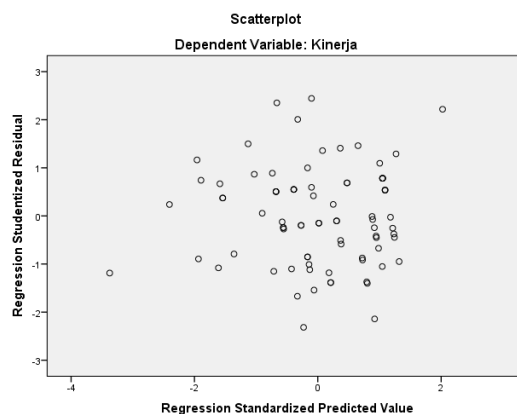
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olahan Data,2020

### b. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik terlihat bahwa titik-titiknya menyebar secara merata dan lokasi titik-titik data tidak berpola. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi..



**Gambar 4. Scatterplot**

Sumber: Olahan Data,2020

Uji heterokedastisitas dilengkapi dengan metode Glejser dengan hasil berupa tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser**

Variabel	t	Sig
Budaya Organisasi	-,737	,463
Kepemimpinan	,491	,625
Kompensasi	,176	,861

Sumber: Olahan Data,2020

Pada metode Glejser, jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dan sebaliknya, jika nilai sig < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian di atas, diketahui bahwa nilai Sig variabel budaya organisasi 0,463 > 0,05 dan nilai Sig variabel kepemimpinan 0,625 > 0,05 serta nilai Sig variabel kompensasi 0,861 > 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

#### c. Uji Multikolinieritas

Terdapat dua cara pengambilan keputusan yaitu melihat nilai Tolerance dan nilai VIF. Jika nilai Tolerance > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	,156	6,425
Kepemimpinan	,123	8,121
Kompensasi	,127	7,851

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian, hasil uji nilai Tolerance menunjukkan nilai lebih tinggi dari 0,10 artinya tidak ada gejala multikolinieritas. Budaya Organisasi memiliki nilai Tolerance 0,156 dan kepemimpinan memiliki nilai Tolerance 0,123 serta kompensasi memiliki nilai Tolerance 0,127. Hasil uji nilai VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 artinya tidak ada gejala multikolinieritas. Budaya

Organisasi memiliki nilai VIF 6,425 dan kepemimpinan memiliki nilai VIF 8,121 serta kompensasi memiliki nilai VIF 7,851. Artinya tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel bebasnya.

#### d. Uji Linearitas

Jika nilai *Sig. deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai *Sig. deviation from linearity* < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>
Kinerja dengan Budaya Organisasi	,157
Kinerja dengan Kepemimpinan	,217
Kinerja dengan Kompensasi	,505

Sumber: Olahan Data,2020

#### Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Sig.
(Constant)	,015		
Budaya Organisasi	,218	,232	,000
Kepemimpinan	,556	,584	,000
Kompensasi	,201	,199	,000

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan umum pengaruh pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 0,015 + 0,218X_1 + 0,556X_2 + 0,201X_3$$

Keterangan:

- ✓ Nilai intercept sebesar 0,015 artinya apabila variabel X tidak memberikan kontribusi, maka secara rata-rata,

variabel kinerja (Y) akan bernilai sebesar 0,015 satuan.

- ✓ Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,232, artinya apabila bobot budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan, dan diasumsikan variabel bebas lain bernilai tetap, maka bobot kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,232 satuan, dimana besar koefisien ini memiliki pengaruh signifikan karena nilai P-value pada kolom Sig. di bawah 5%.
- ✓ Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,584, artinya apabila bobot kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, dan diasumsikan variabel bebas lain bernilai tetap, maka bobot kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,584 satuan, dimana besar koefisien ini memiliki pengaruh signifikan karena nilai P-value pada kolom Sig. di bawah 5%.
- ✓ Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,199, artinya apabila bobot kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, dan diasumsikan variabel bebas lain bernilai tetap, maka bobot kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,199 satuan, dimana besar koefisien ini memiliki pengaruh signifikan karena nilai P-value pada kolom Sig. di bawah 5%.

#### b. Uji t (parsial)

**Tabel 8. Uji t (Parsial)**

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
Budaya Organisasi	,232	5,207	,000
Kepemimpinan	,584	11,668	,000
Kompensasi	,199	4,051	,000

Sumber: Olahan Data, 2020

Nilai t tabel =  $t(\alpha/2, n-k-1) = t(0,05/2, 83-3-1) = t(0,025, 79) = 1,99045$

Berdasarkan tabel di atas diketahui:

- ✓ Nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 5,207 > 1,99 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan

Ha diterima. Artinya, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- ✓ Nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 11,668 > 1,99 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- ✓ Nilai t-hitung untuk variabel kompensasi adalah sebesar 4,051 > 1,99 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### c. Uji F (serempak)

**Tabel 9. Hasil Uji F (Serempak)**

Model	F	Sig
Regression	1054,801	,000

Sumber: Olahan Data, 2020

F tabel =  $F(k; n-k) = F(3; 83-3) = F(3,80) = 2,72$

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F hitung sebesar 1054,801 > F tabel sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Petisah.

#### d. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 10. R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,988	,976	,975	,54516

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa:

- ✓ Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,988. Artinya, hubungan antara variabel bebas budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi dengan kinerja adalah kuat, karena nilai R mendekati 1.
- ✓ Koefisien determinasi Adjusted R<sup>2</sup> adalah sebesar 0,975. Artinya 97,5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi secara serempak, sedangkan sisanya 2,5% lagi dijelaskan oleh faktor lain.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Petisah**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Petisah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hesti Eko Poerwaningrum (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Petisah**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Petisah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mohammad Imam Zulkarnain (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Petisah**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Petisah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Oki Dwi Cahyo (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Petisah**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Djoko Setyo Widodo (2017) yang menyatakan kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai.

### **5. SIMPULAN**

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Petisah.
2. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Petisah.
3. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Petisah.
4. Variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Petisah.

### **SARAN**

1. KPP Pratama Medan Petisah perlu meningkatkan budaya organisasi dengan cara mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif khususnya dalam memberikan pelayanan kepada wajib pajak sekaligus meningkatkan kepatuhan pembayaran pajak.
2. KPP Pratama Medan Petisah perlu meningkatkan hubungan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pimpinan dapat memanggil pegawai untuk menjelaskan hasil pekerjaannya dan pegawai juga dapat memberi penjelasan yang lebih baik saat berdiskusi dengan pimpinan. Selain itu, pimpinan dapat memberikan rasa nyaman, perlindungan, empati, dan memberikan bimbingan kepada



bawahannya sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Dengan suasana kerja yang kondusif, diharapkan pegawai antusias untuk bekerja.

3. KPP Pratama Medan Petisah perlu meningkatkan jaminan perlindungan kesehatan dan memperbaiki fasilitas kerja bagi pegawai. Pimpinan dapat mempertimbangkan untuk membuat program asuransi kolektif bagi pegawai dengan manfaat yang lebih baik termasuk bagi keluarga pegawai.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Amstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Amos Neolaka .2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung :Remaja Rosdakarya
- Azwar, Saifuddin. 2015. Reliabilitas dan Validitas. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardine R.Wijaya & Susilo Supardo, .2006. *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Desseler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2018. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- McKenna, Eugene. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Nawawi .2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary.2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta
- Slamet, Achmad. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : UNNES PRESS.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers

### Jurnal:

- Cahyo, Oki Dwi. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Hakim, Bakti Amrinul. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Madu Baru Yogyakarta)*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Poerwaningrum, Hesti Eko. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan*

*Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hjsriati Baiturrahman I Semarang). Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*

*terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Journal Of Management Vol.02 No. 02.*

Setyo Widodo, Djoko .2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Depok. Fakultas Ekonomi, Universitas Krisnadwipayana, Bekasi, Indonesia*

Zulkarnain, Mohammad Imam. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Remunerasi, terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas 17 Agustus 1945.*

Sukarjati, Endang, Maria Magdalena Minarsih, dan Moh. Mukeri Warso. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Budaya organisasi*