SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MATARAM BARAT

(*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE WEST MATARAM TAX OFFICE*)

Oleh:

SARTIKA
NIM : 216120064

KONSENTRASI ENTERPRENEUR
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2020

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MATARAM BARAT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE WEST MATARAM TAX OFFICE

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram

Oleh:

SARTIKA
NIM : 216120064

KONSENTRASI ENTERPRENEUR
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2020

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MATARAM BARAT

OLEH:

SARTIKA
NIM. 216120064

Diajukan untuk melengkapi persyaratan meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1)

pada jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Mataram

Telah mendapat persetujuan pada tanggal: Jum'at 07 Agustus 2020

Diketahui:

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Drs. Mintasrihardi, M.H	**M.TaufikRachman,S.H.,M.H**
NIDN: 0830016101	**NIDN: 0825078701**

Menyetahui:

Program Studi Administrasi Bisnis

Ketua

Lalu Hendra Maniza, S.Sos. M.M
NIDN: 0828108404

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MATARAM BARAT

OLEH:
SARTIKA
NIM. 216120064

Skripsi ini telah diuji dan di pertahankan dalam sidang ujian yang di selenggarakan:

Pada tanggal: Agustus 2020

Dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S. AB) di program Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram

Tim Penguji:

1. **Drs. Mintasrihardi, M.H** **(PU) (.....)**
   NIDN: 0830016101

2. **M. Taufik Rachman, S.H.,M.H** **(PP) (.....)**
   NIDN: 0825078701

3. **Lalu Hendra Manirza,S.Sos,MM** **(PN) (.....)**
   NIDN. 0828108404

Mengetahui:

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan

Dr. H. Muhammad Ali, M.Si.
NIDN. 0806066801

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sartika

Nim : 216120064

Jenjang : S1 (Strata 1)

Prodi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik

Judul Skripsi :"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan karya ilmiah yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat" benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan penguji bukan merupakan pengambilan alihan tulisan atau pikiran orang lain. Jika dikemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian besar, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Mataram, 07 Agustus 2020

SARTIKA
216120064

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : http://www.lib.ummat.ac.id E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sartika
NIM : 216120069
Tempat/Tgl Lahir : Kuang Bungir, 13 Februari 1996
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : FISIPOL
No. Hp/Email : 082340132132 / ikhasartika13@gmail.com
Jenis Penelitian : ☑ Skripsi ☐ KTI ☐ .....

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama ***tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta*** atas karya ilmiah saya berjudul:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat.

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram
Pada tanggal : 18 agustus 2020

Penulis

METERAI TEMPEL
4FADEAHF594579332
6000
ENAM RIBU RUPIAH

SARTIKA
NIM. 216120069

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos.,M.A.
NIDN. 0802048904

RIWAYAT HIDUP

Sartika dilahirkan di Kuang Bungir, Kecamatan Plampang, Kabupaten Sumbawa, Nusa Tenggara Barat, 13 Februari 1996 sebagai purti kelima dari lima (5) bersaudara, dari pasangan Bapak Suaeb dan Ibu Jubaedah. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN Usar pada Tahun 2009, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 1 PLAMPANG Pada Tahun 2012, dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di SMKN 1 PLAMPANG Pada Tahun 2015. Dan pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan diperguruan tinggi yang ada di Kota Mataram dan terdaftar sebagai mahasiswa Strata 1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammdiyah Mataram dan pada tahun 2020 akhirnya penulis dapat menyelesaikan program studinya selama kurang dari 4 tahun.

MOTTO

"Jika ada sembilan kelinci ditanah, dan kamu ingin menangkap satu, anda harus fokus pada satu kelinci saja"

- Jack Ma

"Jangan menunggu. Takkan pernah ada waktu yang tepat"

- Napoleon Hill

"Dunia ini ibarat bayangan. Kalau kamu berusaha menangkapnya, ia akan lari. Tapi kalau kamu membelakanginya, ia tak punya pilihan selain mengikutimu"

- Ibnu Qayyim Al Jauziyyah

PERSEMBAHAN

بسم الله الرحمن الرحيم

Dengan rahmat Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang dengan ini saya persembahkan karya sederhana ini untuk :

1. Kepada kedua orang tua saya yang telah mendo'akan serta memberikan hal-hal terbaik dan dukungan tanpa lelah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai harapan.
2. Kepada kakak-kakak tercinta, terutama untuk kakak pertama saya Nurul Nafisah yang selalu memberikan semangat serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada dosen pembimbing saya, bapak Drs. Mintasrihardi, M.H dan M. Taufik Rachman,SH.,MH, terimakasih atas bantuan, nasehat dan ilmunya yang selama ini dilimpahkan pada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.
4. Sahabat saya, Salmah, Umardin, M Raiyan Furqan, Nurilahi yang telah memberikan support dan semangat dalam menyusun skripsi ini.
5. Dan kepada semua teman- teman KKN serta teman seperjuangan administrasi bisnis angkatan 2016
6. Kepada Almamater tercinta Universitas Muhammadiyah Mataram.

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Puji syukur kehadirat Tuhan yang maha Esa, lagi maha pengasih dan maha penyayang yang telah memberikan rahmat, dan perlindunganya kepada saya, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul "***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat***" Dengan kesadaran penulis bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna.

Penulis juga menyadari selesainya penulisan skripsi ini berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos, MM. selaku Kaprodi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Drs. Mintasrihardi, M.H sebagai dosen pembimbing I.
5. Bapak M. Taufik Rachman,SH.,MH selaku dosen pembimbing II.
6. Kedua orangtua dan juga untuk kakak tertua saya (Nurul Nafisah) tercinta, yang telah memberikan do'a, dukungan dan motivasi. Terima kasih atas segala

pengorbanan yang tidak ternilai. Semoga Tuhan membalas semua kebaikan mereka ya Tuhan.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadikan bekal bagi penulis untuk kehidupan mendatang.
8. Serta teman-teman seperjuang Ilmu Administrasi Bisnis 2016.

Akhirnya penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Maka dari penulis mohon maaf apabila ada salah kata dari penulisan tugas skripsi ini. Penulis berharap semoga tugas skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Dan semoga tugas skripsi ini menjadi awal kesuksesan penulis dalam langkah selanjutnya.

Mataram, 14 juli 2020

Penulis

Sartika

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MATARAM BARAT

Sartika
(216120064)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat.Jenis penelitian ini dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif.Untuk mencapai tujuan tersebut, maka teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi.Teknis analisis yang digunanakan yaitu analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana yaitu Y=8,735+0,743X. Budaya organisasi memberi pengaruh yang cukup besar yaitu sebesar 54,7% terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi yang kuat akan menjaddi kunci keberhasilan perusahaan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PRATAMA TAX SERVICE OFFICE IN WEST MATARAM

Sartika
(216120064)

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at the West Mataram Tax Office. This type of research used a survey method with a quantitative approach. Data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis technique used was a simple linear regression analysis.

The results of this study indicated that there was a significant effect between organizational culture and employee performance at the West Mataram Primary Tax Office. This can be seen from the results of the calculation of simple linear regression analysis, namely Y = 8,735 + 0,743X. Organizational culture has a considerable effect, namely 54.7% on employee performance; a strong organizational culture would be the key to company success.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM
a.n KEPALA
LABORATORIUM BAHASA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
LEMBAR PERNYATAAN ..... **iv**
DAFTAR RIWAYAT HIDUP ..... **vi**
MOTTO ..... **vii**
PERSEMBAHAN ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
ABSTRAK ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xv**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
BAB I PENDAHLUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **7**
2.1 Penelitian Terdahulu 7
2.2 Landasan Teori 8
2.2.1 Budaya Organisasi 8
2.2.2 Kinerja Karyawan 19
2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 24
2.3 Kerangka Berfikir 25
2.4 Hipotesis 25
BAB III METODE PENELITIAN **26**
3.1 Metode Penelitian 26
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 26

3.3 Jenis dan Sumber Data..... 27
3.3.1 Jenis Data..... 27
3.3.2 Sumber Data 27
3.4 Teknik Pengumpulan Data 28
3.5 Populasi dan Sampel..... 29
3.6 Definisi Operasional Variabel 30
3.7 Teknik Analisis Data 31
3.7.1 Uji Validitas dan Uji Realibitas..... 31
3.7.2 Analisis Regresi Linear Sederhana..... 32
3.7.3 Uji Hipotesis..... 33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 34
4.1. Gambaran Umum Instansi 34
4.1 Budaya Organisasi Pada KPP Pratama Mataram Barat..... 39
4.2. Karakteristik Responden..... 40
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian 41
4.3.1. Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel (X) 41
4.3.2. Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel (Y) 43
4.4. Teknik Analisis Data 45
4.4.1 Uji Validitas..... 45
4.4.2 Uji Reliabilitas..... 46
4.4.3. Anlisis Regresi Linear Sederhana 47
4.4.4. Uji Hipotesis..... 48
4.4.3.1 Uji Parsial (uji T) 49
4.4.3.2 Uji Determinasi (R^2) 50
4.5 Pembahasan 51
BAB V PENUTUP..... 50
5.1 Kesimpulan..... 53
5.2 Saran 54
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir..... 26
4.1 Struktur Organisasi KPP Pratama Mataram Barat..... 38

DAFTAR TABEL

2.1 Temuan Penelitian Terdahulu 7
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 40
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 40
4.3 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel (X) 41
4.4 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel (Y) 43
4.5 Hasil Uji Validitas 45
4.6 Hasil Uji Reliabilitas 47
4.7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana 47
4.8 Hasil Uji T 49
4.9 Hasil Uji Determinasi (R^2) 50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Setiap organisasi memiliki tujuan dalam melaksanakan segala aktifitasnya.Tujuan tersebut akn tercapai apabila ditunjang oleh seluruh komponen dalam organisasi yang bersangkutan.Komponen terpenting dari suatu organisasi dalah sumber daya manusia.Sumber daya manusia adalah mencangkup semua energi, keterampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa yang bermanfaat.Untuk mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam sebuah organisasi.

Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja

karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang di tunjukkan oleh para karyawannya.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan.karyawan akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang menjadi ujung tombak kantor itu. Kesadaran para karyawan atau pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktifitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki.

Budaya organisasi merupakan sumber kekuatan dan inspirassi bagi suatu organisasi. Kebutuhan akan pentingnya budaya organisasi timbul ketika orang mulai membicarakan tentang pembudayaan nilai-nilai baru, konflik budaya dan bagaimana mempertahankan budaya. Melalui proses belajar, belajar dari pengalaman, belajar dari keberhasilan dan kegagalan organisasi lain, terjadilah

proses peniruan, pengkondisian atau rekayasa. Efektivitas budaya organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:68-75), budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkankualitas dari karyawan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan.Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Pajak mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan bernegara, khususnya di dalam pelaksanaan pembangunan karena pajak merupakan sumber pendapatan Negara untuk membiayai semua pengeluaran termasuk pengeluran pembangunan.Sistem manajemen perpajakan di Indonesia dikelolah oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia.Dalam melaksanakan fungsinya untuk memberikan pelayanan dibidang perpajakan, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat menerapkan *system* pelayanan melalui budaya organisasi yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Adapun nilai-nilai dasar menjadi acuan bagi para karyawannya, meliputi: integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, kesempurnaan.

Perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi tercermin dari sikap dan perilaku karyawan ketika memberikan pelayanan kepada Wajib Pajak menjadi lebih baik dari sebelumnya, tingkat kedisplinan bekerja yang lebih baik karena dimonitor oleh sistem, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, inovatif dan kreatif, munculnya keinginan untuk berbagi pengalaman dan belajar, hubungan antar personal semakin erat, kerjasama tim serta menjunjung kode etik pegawai serta upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi lebih terarah.

Berdasarkan pengamatan dan hasil observasi yang penulis lakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat guna meningkatkan kinerja terdapat kendala dimana adanya beberapa karyawan yang masih kurang pemahaman dalam pelaksanaan tugas-tugas yang ada. Berdasarkan hal tersebut, guna menunjang kesenjangan yang ada karyawan hendaknya memiliki pemahaman yang baik atas apa yang menjadi fungsinya, sehingga mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara optimal.

Peningkatan kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat harus dilakukan melalui budaya organisasi yang baik yang akan menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan di semua unit – unit yang ada dikantor tersebut. Dengan meningkatnya kinerja karyawan disemua unit – unit kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat maka secara otomatis akan terjadi peningkatan pula pada kinerja kantor tersebut.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan perusahaan, dan sebaliknya budaya organisasi yang lemah maka akan menghambat tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja karyawan di dalam perusahan. Dalam sebuah organisasi jika budaya organisasinya lemah maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sehingga dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman bagi karyawan dan menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran, adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri. Maka dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

"Apakah Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat?"

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

"Untuk Mengetahui Adakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat!"

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari pnelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis : Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian yang menarik serta dapat menambah wawasan dalam menilai seberapa pesar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Manfaat Akademis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan serta menambah wawasan mahasiswa mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan bagi penulis khususnya serta pembaca pada umumya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil peneltian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca, diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1 Temuan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Metode	Temuan
1.	Eis Hartati (2013), "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Big Daddy Entertainment)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial dan simultan terbukti bahwa budaya organiasi, motivasi, kompensasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Mangarrisan Sinaga (2008),"Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan".	Kuantitatif	Nilaikoefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 84,4 % dimana kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya organisasi, dan reward sebesar 84,4% dan 15,6 % dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3.	Velly Angelia M. (2011), "PengaruhBudaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional VII Makassar"	Kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai R = 0,701 dan nilai F hitung > F tabel (8,492 >2,427) .Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel *caring meritocracy* paling berpengaruh signifikan dengan t hitung > t tabel yaitu 3,208 > 2,015.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Stephen Robbins (2010), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), Menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari – hari dan membuat keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai – nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Menurut Edgar H. Schein (2016), menyatakan budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai

pembelajaran untuk mengatasi adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Dari teori – teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

B. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya pada umumnya sukar dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala *social*. Menurut Robbins (2001), fungsi utama dari budaya organisasi adalah :

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda, hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.

4. Budaya organisasi merupakan perekat *social* yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dalam hubungannya dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar – standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Gordo, 1991).

Sedangkan menurut Panbundu (2012), budaya organisasi sebuah perusahaan memiliki beberapa fungsi, yaitu:

1. Budaya organisasi sebagai pembeda suatu organisasi terhadap lingkungan kerja organisai maupun kelompok lainnya. Budaya organisasi menciptakan suatu identitas atau ciri yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.
2. Sebagai perekat karyawan dimana budaya organisasi akan membentuk Sense Of Belonging dan rasa kesetiaan atau loyalitas terhadap sesame karyawan.
3. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk mempromosikan sistem *social* didalam lingkungan

kerja yang positif dan kondusif, dari konflik serta perubahan dilakukan dengn efektif.

4. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme control. Budaya organisasi mengendalikan dan mengarahkan karyawan kearah yang sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Seluruh kegiatan di perusahaan mampu mengendalikan dan mengatur karyawan atau pekerjanya dengan efektif dan efisien.
5. Sebagai integrator atau alat pemersatu sub-budaya dalam organisasi dan perbedaan latar belakang budaya karyawan.
6. Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan. Tujuan dari fungsi ini, agar karyawan memahami cara untuk mencapai tujuan organisasi sehingga karyawan akan bekerja lebih terarah.
7. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai sarana atau cara untuk memecahkan masalah perusahaan seperti adaptasi lingkungan.
8. Budaya organisasi berfungsi sebagai acuan dalam menyusun perencanaan seperti perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, dan penentuan positioning.

9. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antar anggota perusahaan atau organisasi, misalnya antara karyawan dengan pimpinan dan sesama anggota perusahaan.
10. Penghambat inovasi, budaya organisasi tidak selalu memberikan unsur positif bagi perusahaan.

Selanjutnya menurut Cameron dan Quinn dalam Rangkuti (2011, p.33) membagi empat dimensi menjadi tipologi budaya organisasi yaitu :

1. Tipe Budaya Kekeluargaan (*Clan Culture*) Tipe Kultur Kekeluargaan (*Clan Culture*) adalah budaya organisasi dimana perusahaan memiliki karakter kekeluargaan, terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui team work, dan pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.
2. Tipe Budaya Kreatif (*Adhocracy Culture*) Tipe Kultur Kreatif (Adhocracy Culture) adalah budaya organisasi yang menuntut inovasi dan inisiatif serta menciptakan produk baru dan jasa untuk mengantisipasi dan persiapan kebutuhan di masa depan. Tugas utama dari

manajemen adalah untuk mendukung terciptanya semangat kewirausahaan dan kreativitas.

3. Tipe Budaya Persaingan (*Market Culture*) Tipe Kultur Persaingan (*Market Culture*) adalah budaya organisasi yang memiliki asumsi budaya pasar yang tidak ramah, kompetitif, serta dicirikan dengan tempat kerja yang berorientasi pada hasil. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang keras hati, suka bekerja keras dan gesit. Tugas utama manajemen adalah mengendalikan organisasi untuk mencapai produktivitas, hasil, tujuan serta keuntungan.
4. Tipe Budaya Pengendalian (*Hierarchy Culture*) Tipe Kultur Pengendalian (*Hierarchy Culture*) adalah budaya organisasi yang ditandai dengan bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai koordinator dengan fungsi mentoring yang kuat dan ketat, sekaligus sebagai organisator yang unggul. Tugas utama manajemen ditekankan pada efisiensi serta adanya batasan - batasan waktu yang tegas dan ketat. Model atau pedoman

manajemen yang digunakan biasanya adalah berpusat kepada pengendalian dan kontrol yang ketat.

Dari definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan identitas terhadap sesuatu yang lebih secara perorangan, menunjukan stabilitas sistem sosial, dan dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

C. Elemen Budaya Organisasi

Menurut Denison (2009) elemen budaya organisasi, antara lain : Nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, serta praktek – praktek manajemen dan juga perilaku. Terlepas dari adanya seberapa banyak elemen menurut para ahli, Secara umum elemen budaya organisasi terdiri dar dua elemen pokok, yaitu :

1. Elemen Behavioural

   Elemen behavioural merupakan elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan

arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang – orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

2. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai – nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari – hari organisasi. Elemen idealistik ini dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideology organisasi tetap lestari.

D. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge (2008:256) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manjemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang–orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

E. Budaya Organisasi Yang Kuat

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan – tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Deal & Kennedy (1982), Miller (1990), Robbins (1990), karena menimbulkan anatara lain sebagai berikut :

1. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak;

2. Perilaku-perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak;
3. Para karyawan merasa komt dan loyal pada organisasi;
4. Adanya permusyawaratan dan kebersamaan atau kesertaan dalam hal – hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap karyawan.
5. Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi.
6. Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya, yang sangat *rewarding*.
7. Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan.
8. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek : pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada anggota organisasi, dan kekuatanny, yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai – nilai budaya.
9. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok.

F. Tingkatan Budaya Organisasi

Menururt Schein (2012)membagi budaya organisasi kedalam beberapa level atau tingkatan, yaitu :

1. Artifak (*Artifact)* tingkat pertama budaya organisasi yang tampak *(visible)* atau permukaan *(surface).* tingkatan atau level ini merupakan dimensi yang dapat dilihat, didengar, dirasakan ketika seseorang memasuki suatu organisasi dengan budaya yang kurang dikenal seperti produk, sejarah organisasi, arsitektur, bahasa, teknologi, mitos, cerita, ritual, dan cara berpakaian.
2. Nilai - Nilai (Espoused Values) Tingkat kedua budaya organisasi yang tidak tampak (Invisible) yaitu nilai - nilai yang diekspresikan oleh atasan dan rekan - rekan kerja seperti. Tingkat atau level budaya ini dapat terlihat setiap penentuan tujuan organisasi, dan cara - cara penyelesaian sehubung dengan permasalahan internal dan eksternal dalam perusahaan.
3. Asumsi Dasar (Basic Underlying Assumptions) Tingkat yang paling mendalam yang mendasari nilai - nilai, yaitu keyakinan (Beliefs), yang terdiri dari berbagai asumsi dasar. Asumsi dasar mencakup hubungan dengan lingkungan, hakikat mengenai sifat manusia, hakikat mengenai aktivitas manusia dan hakikat mengenai hubungan manusia.

2.2.2. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja dan Kinerja Karyawan

Dalam organisasi, informasi yang berkaitan dengan kinerja sangat pentingdiperhatikan sebagai dasar evaluasi proses kinerja dalam organisasi selama ini sudahsesuai dengan standar yang ditetapkan atau belum. Kinerja yang ada dalam organisasimerupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan.

Pimpinan organisasi harus mengetahui dan memperhatikan sejauh mana kinerjakaryawannya "Menurut Bangun (2012), kinerja (*performance)* adalah hasil pekerjaanyang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatupekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapaitujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan."

Pengertian lain dari Hasibuan (2005) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu." Selanjutnya dikatakan juga " hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja".

Dalam pengertian yang sangat praktis, kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.Dalam pengertian praktis ini terdapat beberapa indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di

lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan mencakup lima unsur yaitu:

a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
b. Kualitas hasil kerja yang dicapai
c. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
d. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
e. Kemampuan bekerjasama

Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo,1999 : 33) mengatakan bahwa "kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegaslagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah *"succesfull role achievement"* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003).

B. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitaskerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud msenaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:10) ”Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui pengingkatan kinerja karyawan.” Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasikinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

D. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : (1). Kemampuan mereka, (2) Motivasi, (3) Dukungan yang diterima, (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5). Hubungan mereka dengan perusahaan. Sementara itu menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability)* karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (*attiude)* seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

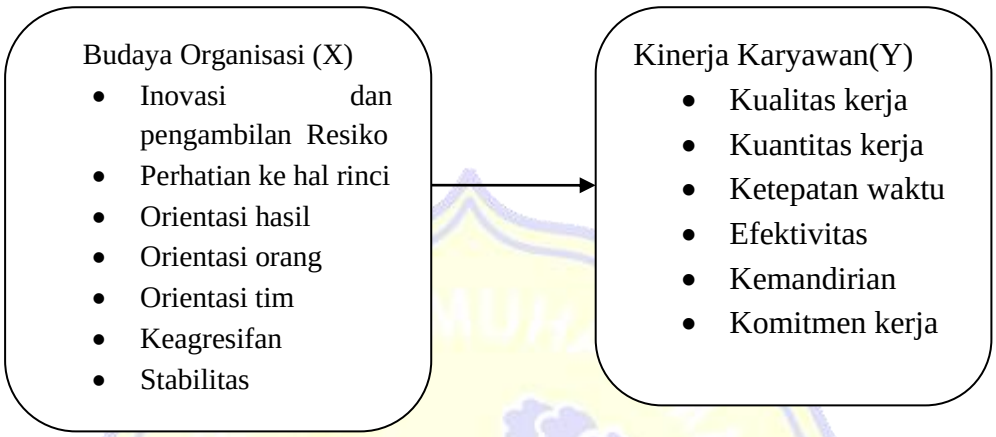
1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor perusahaan : struktur perusahan, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system).*

2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaanya, cara bekerja dengan koleganya ditentukan oleh norma, nilai, dan kepercayaanya (Gibson, 1994). Berbagai penelitian mengenai perilaku organisasi menunjukkan bahwa perasn budaya organisasi mendukung efektivitas organisasi dan respon individu.Kecocokan anggota organisasi dengan budaya yang berlaku dapat meningkatkat produktivitas, kepuasan dalam bekerja, *performance*, komitmen organisasi, dan keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan.O'Reilly, Chatman, & Caldwall (1990) menunjukkan bahwa kecocokan karyawan dengan budaya organisasi dapat memprediksi meningkatkan kinerja, kepuasaan, dan perputaran tenaga kerja antar berbagai macam jabatan.

2.4. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran adalah suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian.



Gambar 2.3 kerangka Berpikir

2.5. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisi terhadap kinerja karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan suatu masalah atau mencari jawab dari persoalan yang dihadapai secara ilmiah, menggunakana cara berfikir reflektif, berfikir keilmuan, dengan prosedur yang sesuai dengan tujuan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kauntitatif yang informasi atau datanya dianalisis menggunakan statistik mulai dari pengumpulan data, validasi dn sebagainnya. Adapun jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode survey.Metode survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian dalam penelitian ini akan dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat, dengan obyek penelitian berupa seluruh karyawan termasuk kepala seksi dan kepala bidang di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat.

b. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019 - selesai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

1. Data Kuantitatif, dimana data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.
2. Data Kualitatif, analisis yang dilakukan terhadap data-data yang nonangka seperti hasil wawancara dan bacaan dari buku-buku yang terkait dengan penelitian.

3.3.2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari obyek yang diteliti (Sugiyono, 2009: 4). Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada pegawai.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola prilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Observasi yang peneliti lakukan adalah observasi berperan serta (*participant observation)*, karena disini peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari objek yang sedang diamati yng digunakan sebagai sumber data penelitian.
b. Wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.
c. Angket (*Quesionnaire*), Kuesioner atau angket yaitu suatu daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada pihak-pihak terikat agar diperoleh data yang dibutuhkan.
d. Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert,yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.Interval skala likert tersebut yang digunakan menunjukan nilai atau skor sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Populasi dan Sampel

a. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2012:119). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat yang berjumlah 94 orang.

b. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:149). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah*Total sampling. Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono "jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel semuanya". Maka sampel yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat yang berjumlah (94) karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2009;59) adalah "suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya". Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan oleh penulis, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel terikat *(dependen)* Merupakan variabel yang dpengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan atu variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan (Y). "Kinerja Karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Adapun indikator dari variabel tersebut, adalah sebagai berikut:
    a. Kualitas
    b. Kuantitas
    c. Ketepatan Waktu
    d. Efektivitas
    e. Kemandirian
    f. Komitmen kerja
2. Variabel bebas *(independen)* Merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat *(dependen)*. Di dalam penelitian ini penulis menjadikan budaya organisasi (X) sebagai variabel bebas. "Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar

dan kenyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal".

Adapun indikatornya, adalah sebagai berikut :

a. Inovasi dan pengambilan resiko.
b. Perhatian ke hal yang rinci.
c. Orientasi hasil.
d. Orientasi orang.
e. Orientasi tim.
f. Keagresifan.
g. Stabilitas.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian Validitas adalah dengan membandingkan antara korelasi validitas (r hitung) dengan nilai r tabel *correlation product moment* dengan derajat kebebasan sebesar (df = n-2) dengan tingkat kepercayaan 95% atau @=0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dari nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. bila:

1. r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatukuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kehandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik ***Cronbach Alpha*** **()**. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2005 : 41-42).

3.7.2. Analisis Regresi Linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) dan juga bisa digunakan sebagai prediksi, sehingga dapat diperkirakan antara baik atau buruknya suatu variabel X terhadap naik turunnya suatu tingkat variabel Y begitupun sebaliknya. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

x : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

a : konstanta atau bila harga X = 0

b :koefisien regresi

3.7.3. Uji Hipotesis

a. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi juga disebut sebagai koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dikelaskan melalui variabel independen.

b. Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual.