PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Oleh

NORDINA YANTI

NIM 105720564315

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2019

PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Oleh

NORDINA YANTI

105720564315

14/02/2020

1 eks
Smb - Alumni

R/057/MAN/2020
YAN
P1

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2019

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi	:	**Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar**
Nama Mahasiswa	:	**NORDINA YANTI**
NIM	:	10572 05643 15
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu tanggal 01 Februari 2020 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 01 Februari 2020

Menyetujui :

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Ikram Idrus, S.E., M.Si.	**M. Hidayat, S.E., M.M.**
NIDN: 0026125901	NIDN: 0909059001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis	Ketua Program Studi Manajemen
Ismail Rasulong, S.E., M.M.	**Muh. Nur R., S.E., M.M**
NBM: 903 078	NBM: 1085576

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **NORDINA YANTI**, NIM: **10572 05643 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0003/SK-Y/61201/091004/2020 M, tanggal 07 Jumadil Akhir 1441 H/ 01 Februari 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Jumadil Akhir 1441 H / 01 Februari 2020 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum	: Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar)	(.....)
Ketua	: Ismail Rasulong, SE., M.M. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	(.....)
Sekertaris	: Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	(.....)
Penguji	: 1. Abdul Muttalib, S.E., M.M.	(.....)
	2. Muh. Nur R., S.E., M.M.	(.....)
	3. Ismail Rasulong, S.E., M.M.	(.....)
	4. Faidhul Adziem, S.E., M.Si.	(.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903078

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **NORDINA YANTI**

Stambuk : 10572 05643 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : **Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar**

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 01 Februari 2020

Yang Membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL
85DF6AHF265020807
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Nordina Yanti
NIM: 10572 05643 15

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa yang tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiayahh Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah.
4. Bapak Dr. Muh. Ikram Idrus, MS, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengukuti kuliah.
7. Segenap staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimakasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya

para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikannya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabiil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, September 2019

Penulis

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRAK

Nordina Yanti, 2019, Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dibimbing oleh Pembimbing I Bapak Ikram Idrus dan Pembimbing II Bapak M. Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh efektivitas komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, (2) pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 121 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) efektivitas komunikasi berpengaruh positif daan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi efektivitas komunikasi berpengaruh positif daan signifikan terhadap kinerja 0,002<0,05, dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0,452; (2) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,626.

Kata Kunci : Efektivitas Komunikasi, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Nordina Yanti, 2019, The Effect of Communication Effectiveness and Work Culture on the Performance of Employees of Makassar City Revenue Agency, Minithesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business. Supervised by Supervisor I Mr. Ikram Idrus and Supervisor II Mr. M. Hidayat, SE, MM.

This study aims to determine: (1) the effect of communication effectiveness on the performance of Makassar City Revenue Agency employees, (2) the influence of work culture on the performance of Makassar City Revenue Agency employees. This type of research is a survey. The population in this study are employees of the Makassar City Revenue Agency. The sampling technique used purposive sampling with a sample size of 121 people. Sampling using simple random sampling technique. Data collection techniques using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple regression.

The results of this study indicate that: (1) the effectiveness of communication has a positive and significant effect on performance, as evidenced by the significance of the effectiveness of communication and a significant positive effect on performance 0.002 <0.05, and the regression coefficient has a value of 0.452; (2) work culture has a positive and significant effect on performance, as evidenced by the significance value of 0,000 less than 0.05 (0,000 <0.05), and the regression coefficient has a positive value of 0.626.

Keywords: Communication Effectiveness, Work Culture, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN iii

HALAMAN PERSETUJUAN iv

KATA PENGANTAR v

ABSTRAK viii

ABSTRACT ix

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Perumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9

A. Efektivitas Komunikasi 9

B. Budaya Kerja 11

C. Kinerja 13

D. Tinjauan Empiris 14

E. Kerangka Konsep 17

F. Hipotesis 19

BAB III METODE PENELITIAN **20**

A. Jenis Penelitian 20

B. Lokasi dan Waktu Penelitian 20

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran 21

D. Populasi dan Sampel 26

E. Teknik Pengumpulan data 28

F. Teknik Analisis Data 29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **33**

A. Gambaran Objek Penelitian 33

B. Hasil Penelitian 36

C. Pembahasan 59

BAB V PENUTUP **62**

A. Kesimpulan 62

B. Saran 62

DAFTAR PUSTAKA **63**

DAFTAR LAMPIRAN **66**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	15
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	38
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Efektivitas Komunikasi	39
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Budaya Kerja	43
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Instrumen	53
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Berganda	55
Tabel 4.11	Uji F	57
Tabel 4.12	Uji t	58
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	58

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	18

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. Kuesioner Penelitian 67
2. Uji Validitas dan Reliabilitas 74
3. Distribusi Frekuensi 80
4. Analisis Regresi 92
5. Uji Asumsi Klasik 93

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada semua orang yang dipekerjakan dalam organisasi, yang berarti bahwa SDM juga merupakan fungsi dari organisasi. SDM saat ini memainkan peran penting dalam mengembangkan budaya organisasi secara positif dan meningkatkan keterlibatan serta produktifitasnya, yang kesemuanya sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Oleh karenanya, SDM sebagai aset utama organisasi harus dikelola, diarahkan, dipelihara dan didukung melalui penciptaan dan pengelolaan program, kebijakan, dan prosedur, serta mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif melalui hubungan yang efektif antara pimpinan-bawahan.

Untuk itu, manajemen SDM memainkan peran strategis dalam mengelola orang dan budaya serta lingkungan tempat kerja. Jika efektif, hal ini dapat berkontribusi besar terhadap arah organisasi secara keseluruhan serta untuk pencapaian tujuan dan sasarannya. Manajemen SDM strategis didasarkan pada keyakinan bahwa keputusan SDM harus diselaraskan dengan strategi organisasi/perusahaan.

Menurut Human Resorce Excellence (2017), suatu organisasi tidak dapat membangun tim profesional tanpa SDM yang bekerja dengan baik. Fungsi utama dari tim Manajemen SDM adalah berkaitan atau berkonsentrasi

pada perekrutan orang, melatih, penilaian kinerja, memotivasi karyawan, kompensasi dan kesejahteraan karyawan, komunikasi di tempat kerja, keselamatan kerja, dan banyak lagi.

Setiap organisasi, tanpa pengaturan yang tepat untuk mangelola SDM-nya maka bisa berakibat terjadi masalah serius saat mengelola kegiatan rutinnya. Untuk alasan ini, saat ini, organisasi/perusahaan harus mengerahkan banyak upaya dan energi untuk mewujudkan manajemen SDM yang kuat serta efektif dan memiliki instrumen kontrol yang efektif pula untuk mengarahkan SDM sebagai aset paling berharga.

Saat ini telah masuk Era Revolusi Industri 4.0, yang dalam tulisan Yosephine (2018) disebutkan bahwa hal tersebut telah membawa kemajuan teknologi secara cepat, mengubah sifat pekerjaan dan meningkatkan permintaan akan tenaga kerja yang terampil. Departemen SDM harus beradaptasi dengan teknologi baru untuk mempersiapkan secara memadai masuk ke industri tersebut. Agar dapat masuk, maka harus memulai dari yang kecil dan yang paling mendasar, misalnya penggunaan teknologi pengelolaan SDM. Inovasi sekarang memungkinkan SDM untuk bekerja dengan cara yang lebih maju yang akan menambah nilai bagi organisasi/perusahaan masing-masing.

Dalam tulisan Yosephine (2018), juga dikatakan bahwa dampak teknologi terhadap tenaga kerja tidak bisa dihindari, dan yang paling penting adalah menanggapi perkembangan digital untuk mengoptimalkan tenaga kerja beserta bakatnya. Departemen SDM, melalui teknologi, dapat berkontribusi

dalam mengoptimalkan keterampilan SDM-nya. Solusi otomatisasi yang menyederhanakan dan mempercepat proses, departemen SDM akan memiliki lebih banyak waktu membangun strategi untuk meningkatkan kapasitas karyawan dan meningkatkan produktifitas.

Hal tersebut merupakan perubahan sekaligus menjadi tantangan yang harus dihadapi termasuk bagi institusi pemerintah/publik. Di Indonesia menurut Irianto (2011), berbagai permasalahan, baik secara kuantitatif (memastikan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil/PNS tergolong "properly") maupun kualitatif (perilaku dan kinerja PNS) yang terjadi dalam birokrasi di Indonesia harus mendapat perhatian serius. Pelayanan yang buruk kepada masyarakat dan kualitas PNS berada pada tingkat yang rendah dan pada akhirnya mempengaruhi level efektivitas pemerintahan, menjadi kekuatiran dan keprihatinan terhadap kinerja birokrasi dan perilaku aparat.

Kinerja (kinetika enerji kerja) atau performance untuk seorang individu karyawan, menurut Donohoe (2019) dapat merujuk pada efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja di tingkat tugas. Kinerja karyawan mengacu pada perilaku di tempat kerja dan seberapa baik melakukan tugas pekerjaan yang diwajibkan kepadanya.

Kinerja individu selalu menjadi trending topic di internal maupun eksternal organisasi karena masalah efektivitas dan efisiensi kerja yang diberikan karyawan/pegawai yang bersangkutan dalam melayani masyarakat yaitu terutama di organisasi publik/pemerintah di tingkat pusat maupun daerah.

Kinerja perlu didukung oleh budaya kerja yang baik. Budaya kerja mengacu pada mentalitas karyawan yang selanjutnya menentukan suasana organisasi. Menurut Juneja (2015), suatu organisasi dikatakan memiliki budaya kerja yang kuat ketika karyawan mengikuti aturan organisasi serta mematuhi pedoman kerja yang ada. Budaya kerja memainkan peran penting dalam mengekstraksi yang terbaik dari karyawan dan membuatnya tetap berpegang pada organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama. Organisasi harus menawarkan suasana positif kepada karyawan agar berkonsentrasi pada pekerjaannya masing-masing. Hal tersebut merupakan budaya kerja yang menentukan cara karyawan berinteraksi satu sama lain dan bekerjanya fungsi organisasi.

Salah satu interaksi dimaksud adalah dalam bentuk komunikasi. Menurut Senapati (2016), komunikasi memainkan peran mendasar dalam semua aspek bisnis dan organisasi. Karena itu, sangat penting bahwa komunikasi internal dalam organisasi serta juga karyawan memiliki keterampilan komunikasi yang efektif.

Komunikasi yang efektif penting untuk pengembangan suatu organisasi. Ini adalah sesuatu yang membantu para pimpinan/manajer untuk melakukan fungsi-fungsi dasar manajemen, yakni Perencanaan, Pengorganisasian, Memotivasi dan Mengontrol. Keterampilan komunikasi secara tertulis atau lisan membentuk dasar dari setiap kegiatan bisnis atau organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah blok bangunan organisasi.

Komunikasi yang efektif adalah prasyarat dasar untuk pencapaian tujuan organisasi. Tidak ada organisasi ataupun kelompok tanpa adanya komunikasi. Kurangnya komunikasi menyebabkan koordinasi kerja tidak mungkin terjadi dan organisasi akan runtuh. Kerja sama juga tidak mungkin terjadi karena orang tidak dapat mengomunikasikan kebutuhan dan perasaannya kepada orang lain. Jika komunikasi sifatnya terbuka, itu menjadi dorongan di tempat kerja, dan akan memunculkan tim yang lebih kohesif dan efektif. Komunikasi yang baik dalam tim juga cenderung meningkatkan moral karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mendapat informasi yang cukup tentang arah dan visi organisasi/perusahaan, maka karyawan akan merasa lebih aman dalam berperan. Komunikasi internal yang teratur juga dapat mengarah pada peningkatan etika kerja jika staf diingatkan bahwa mereka bekerja menuju pencapaian tujuan bersama. Komunikasi juga dapat mengarah pada produktifitas, olehnya itu perlu memahami bahwa sistem komunikasi adalah alat yang harus dikembangkan dan dipelihara (Senapati, 2016).

Hasil kajian Femy (2014) mengungkap bahwa ada hubungan antara komunikasi yang efektif dan kinerja, produktifitas, dan komitmen pekerja. Studi ini merekomendasikan bahwa manajer perlu berkomunikasi dengan karyawan secara teratur untuk meningkatkan komitmen dan kinerja pekerja. Di sisi lain, hasil studi Al-Tokhais (2016) mengatakan bahwa komunikasi memainkan peran penting dalam hubungannya dengan budaya organisasi yang sehat. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk budaya positif di tempat kerja.

Berdasar pada semua uraian tadi, selain menarik juga beralasan untuk melakukan studi terkait efektivitas komunikasi dan pentingnya budaya kerja untuk mendongkrak kinerja karyawan khususnya pada institusi pemerintahan, maka ditetapkan judul penelitian yaitu : Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar merupakan institusi pemerintah daerah yang berurusan dengan keuangan daerah yakni pengelolaan pendapatan daerah oleh sejumlah SDM yang berusaha diwujudkan sebagai SDM yang profesional dan memiliki kompetensi dalam bidangnya. SDM inilah yang menjadi subyek penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menilai apakah efektivitas komunikasi dan budaya kerja layak dilakukan di perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi.Mengacu dari latar belakang ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar"**.

B. Rumusan Masalah

Terwujudnya tujuan dan pencapaian visi organisasi adalah apabila didukung oleh SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja serta integritas tinggi. Perubahan lingkungan dan tantangan daya saing mewajibkan organisasi untuk lebih mengelola SDM yang dimilikinya secara optimal, sasarannya adalah agar

diperoleh tingkat kinerja tinggi dari SDM yang bersangkutan dan berimbas pada kinerja organisasi yang lebih excellent.

Hal tersebut merupakan masalah dalam menciptakan SDM yang berkinerja tinggi dan berkompetensi. Terkait dengan penelitian ini, faktor efektivitas komunikasi dan budaya kerja dapat menjadi penunjang kinerja yang dimaksud. Untuk itu akan dilihat pengaruh dari efektivitas komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang ada pada insitusi pemerintahan yakni pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, melalui formulasi permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari efektivitas komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari efektivitas komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi efektivitas komunikasi yang terjadi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

2. Mengidentifikasi budaya kerja pegawai yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
3. Menganalisis pengaruh efektivitas komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
4. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
5. Menganalisis pengaruh efektivitas komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini dimaksudkan untuk penerapan teori-teori yang telah dipelajari ke dalam praktek sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya manajemen SDM.

2. Bagi Organisasi / institusi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui apa saja pengaruh dari efektivitas komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

3. Bagi Akademis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan dan sebagai bahan informasi untuk peneliti lebih lanjut.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Efektivitas Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang mampu mencapai tujuan dari isi pesan tersebut dan memberikan *feed back* (umpan balik) atau reaksi sehingga pesan pun berhasil tersampaikan dan menimbulkan sebuah komunikasi yang efektif.

Komunikasi adalah sebuah proses interaksi untuk berhubungan dari satu pihak ke pihak lainnya yang pada awalnya berlangsung sangat sederhana, dimulai dengan sejumlah ide-ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang kemudian dikemas menjadi sebentuk pesan untuk kemudian disampaikan secara langsung maupun tidak langsung menggunakan bahasa berbentuk kode visual, kode suara,atau kode tulisan (Agus, 2014).

Stoner, Freeman, dan Gilbert (Pratiwi, 2015) mendefinisikan komunikasi adalah proses dimana seseorang berusaha untuk memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbiolis. Menurut Suranto komunikasi dikatakan efektif apabila dalam suatu proses komunikasi itu pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat dimengerti oleh komunikan.

Adapun faktor-faktor penentu efektivitas komunikasi dalam organisasi yaitu (Lubis, *et al.* 2014):

1. Saluran komunikasi

   Saluran komunikasi formal adalah jalur komunikasi yang terjadi dengan persetujuan resmi organisasi atau peraturan organisasi tersebut dan berisi hal-hal yang berhubungan dengan kinerja dan produktivitas organisasi.Pengaruh saluran komunikasi formal terhadap efektivitas komunikasi dapat dilihat melalui cakupannya yang melebar sejalan dengan tingkat perkembangan organisasi yang bersangkutan terlalu birokratis.Saluran komunikasi informal dapat berupa selentingan atau desas desus dalam komunikasi yang bersifat bebas kesegala arah, melompati tingkat-tingkat wewenang dan kemungkinan besar memenuhi kebutuhan social anggota apabila hal itu dapat mempermudah penyelesaian tugas.

2. Struktur Wewenang Organisasi

   Perbedaan kekuasaan dan kedudukan menentukan siapa, apa (isi) dan bagaimana (ketetapan) berkomunikasi. Struktur wewenang organisasi berperan dalam kejelasan kedudukan seseorang mempermudah koordinasi yang ada pada perusahaan, pertanggung jawaban atas tugas yang telah dikerjakan, atas/bawahan memberikan pengaruh dalam perubahan sikap, pembagian kerja jelas.

3. Spesialisasi Jabatan

   Kelompok orang yang berdasar pada spesialisasi jabatan.Perbedaan fungsi, kepentingan dan istilah-istilah pekerjaan dapat menyebabkan tiap kelompok hidup dalam dunia yang berbeda sehingga sulit memahami perasaan dan mendorong terjadinya kesalahan-kesalahan. Adanya spesialisasi jabatan memberikan informasi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, *job description* yang ditetapkan sesuai dengan apa yang dikerjakan.

4. Penguasaan Informasi

   Tiap individu mempunyi informasi spesifik tentang pekerjaannya masing-masing. Sering terjadi, individu tersebut tidak bersedia membagi informasi yang dimilikinya kepada orang lain. Berusaha memberikan informasi merupakan salah satu bentuk penguasa informasi.

B. Budaya Kerja

Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan.Budaya menghadirkan rasa emosional, bagian yang *intangible* dari organisasi, budaya dapat kita sebut sebagai jiwanya (Taufiq, 2017). Budaya Perusahaan didefinisikan sebagai perangkat system *values* (nilai-nilai), *beliefs (*keyakinan-keyakinan), *assumptions* (asumsi-asumsi), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota

suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2013).

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaraan terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2016). Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota sebuah organisasi dari hasil proses belajar adaptasi terhadap permasalahan eksternal dan integrasi permasalahan internal. Organisasi memiliki kultur melalui proses belajar, pewarisan asil adaptasi dan pembuktian terhadap nilai yang dianut atau diistilakanole Schein dengan consireered valid yaitu nilai yang terbukti manfaatnya (Amnuai, 2014).

Menurut Griffin & Ebbert (2014) mengungkapkan bahwa budaya organisasi atau bisa diartikan sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri perusahaan atau organisasi.

Menurut Ismail (2013) dalam studi budaya organisasi/perusahaan, ada dua hal yang menarik, yaitu:

1. Kuat atau nyatanya budaya suatu organisasi berkaitan dengan keberhasilan atau kegagalan perusahaan/organisasi tersebut
2. Ideologi, simbol, dan keyakinan bersama memiliki dampak besar terhadap perusahaan, lepas dari karakteristik objektif dan strukturnya.

C. Kinerja Karyawan

Menurut John Witmore (oleh Pratiwi 2015) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui yang harus dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan sutu visi dan diemban suatu organisasi atau perusahaan yang serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan oprasional. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi (Ismail, 2013).

Ismail (2013) mengemukakan beberapa pendapat tentang kinerja dikonsepsikan dengan formulasi definisi yang berbeda-beda sebagai berikut.Menurut Stoner (1978) kinerja adalah fungsi ari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bernandian dan Russel (1993) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Handoko kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson (1990) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai hasil kerja yang hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di

dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya perusahaan dapat mengetahui perkembangan perusahaannya dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan (Ali, 2014).

D. Tinjauan Empiris/Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya. Hasil penelitian empiris yang dicantumkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah diletakkan oleh pihak lain, sehingga penelitian yang dilakukan ini bisa menjadi pembeda atau mungkin belum diteliti oleh orang lain.

Melalui penelaahan penelitian terdahulu juga sebagai upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian ini.

Beberapa hasil penelitian dimaksud dapat disimak dalam tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel-Variabel Penelitian	Alat Analisis Penelitian	Kesimpulan Umum
Ahmad Ardiansyah (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang	Komunikasi, Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan	Descriptive survey dan metode explanatory survey	Hasil pengolahan data verifikatif melalui analisis jalur menunjukan efektivitas komunikasi dan budaya kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja. Namun budaya kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di sekertariat dewan kab karawang. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja yang berjalan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.
Ali Baba (2012)	Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.	Kompetensi, komunikasi, budaya organisasi, kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	Kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	Semen Bosowa Maros.			signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros
Joulanda Tambingon, Bernhard Tewal Petrus Tumade (2014)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado	Kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi, motivasi, kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	Kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi dan motivasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado.
Windy J. Sumaki Rita N. Taroreh , Djurwati Soepeno (2015)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo area Manado	Disiplin kerja, budaya kerja, budaya organisasi, komunikasi, kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado
Moh. Arafah (2015)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah	Kompetensi, Komunikasi, Budaya Kerja, dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah.

E. Kerangka Pikir

Manajemen SDM adalah salah satu faktor terpenting dalam operasi organisasi/perusahaan. Ketika perubahan terjadi dan ditemuinya tantangan bagi organisasi, maka perlu pengelolaan yang profesional terhadap karyawan, dan karyawan diarahkan untuk beradaptasi dan larut melakukan pengembangan demi keberlanjutan organisasi.

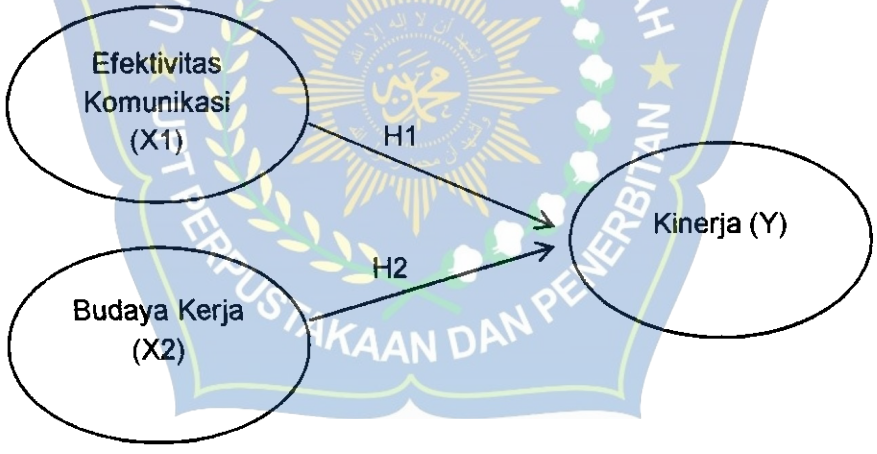
Selain itu, lingkungan kerja dapat memengaruhi banyak aspek kehidupan kerja karyawan. Perbedaan dalam komunikasi dan budaya kerja justru juga mempengaruhi kinerja individu dan organisasi, sehingga faktor komunikasi perlu diefektifkan dan budaya kerja terbentuk sebagai suatu budaya organisasi pula secara positif, sehingga aspek kehidupan kerja karyawan dalam organisasinya sehat dan tahan terhadap perubahan dan tantangan lingkungan organisasi.

Nampak bahwa komunikasi dan budaya kerja juga merupakan faktor pendukung kinerja karyawan. Komunikasi memainkan peran penting dalam budaya organisasi yang sehat. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk budaya positif di tempat kerja. Transparansi dalam komunikasi adalah wajib di semua tingkatan untuk pemahaman kerja yang lebih baik dan ikatan yang lebih baik di antara individu.

Di sisi lain, organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang untuk bekerja. Dari situlah budaya dapat ditemukan, namun tidak terjadi dengan sendirinya. Fondasi budaya yang tepat dan prioritas yang tepat dapat membantu organisasi dalam mewujudkan peningkatan kinerja yang signifikan.

Tindakan yang diperlukan adalah membangun komunikasi secara efektif dalam organisasi. Keefektifan komunikasi dalam suatu organisasi selalu penting dan dapat mengatasi segala macam kesalahpahaman internal serta operasi eksternal yaitu dengan strategi komunikasi yang sukses. Itulah pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi. Selanjutnya, strategi komunikasi yang efektif membantu organisasi untuk membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, yang pada akhirnya menumbuhkan kinerja karyawan yang kuat pula.

Nilai dan kebermaknaan faktor efektivitas komunikasi dan budaya kerja dalam penelitian ini ditelaah terhadap hubungannya dengan kinerja karyawan organisasi seperti model dalam gambar berikut.



Gambar 2.1

Kerangka Pikir yang dikembangkan dalam penelitian ini

F. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konsep yang dikaitkan dengan masalah penelitian ini, maka hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari efektivitas komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan penelitian

Jenis penelitian ini adalah Deskriptif yang sifatnya Konfirmatif, adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian (dapat berupa orang atau lembaga) sesuai kejadian saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya yang selanjutnya dikonfirmasi atau dibuktikan.

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah melalui metode survei yang merupakan teknik penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dengan memberi batas yang jelas atas data kepada suatu obyek tertentu menggunakan prosedur Statistik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

   Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, beralamat di jalan Urip Sumoharjo Nomor 8, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

   Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli-September 2019, yaitu sejak dilakukannya penelitian awal, penyusunan proposal penelitian, hingga selesainya penyusunan laporan hasil penelitian skripsi ini.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari sehingga didapatkan informasi mengenai hal tersebut dan ditariklah sebuah kesimpulan.

Untuk itu, variabel yang digunakan dalam penelitian perlu diidentifikasi dan didefinisikan agar tidak bias maksud dan pengertiannya, yaitu :

1. Identifikasi Variabel

   Variabel dalam penelitian ini adalah efektivitas komunikasi, budaya kerja, dan kinerja. Setiap variabel dijelaskan sebagai berikut:

   a. Variabel Bebas (*independent*)

      Variabel dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya (independent) adalah efektivitas komunikasi dan budaya kerja.

   b. Variabel Terikat (*dependent*)

      Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikatnya (*dependent)* adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Variabel

   a. Efektivitas Komunikasi

      Komunikasi adalah sebuah proses interaksi untuk berhubungan dari satu pihak ke pihak lainnya yang pada awalnya berlangsung sangat sederhana, dimulai dengan sejumlah ide-ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang kemudian dikemas menjadi sebentuk pesan untuk kemudian disampaikan secara langsung maupun tidak langsung

menggunakan bahasa berbentuk kode visual, kode suara,atau kode tulisan (Agus 2014). Indikator dari efektivitas komunikasi sebagai berikut:

1. Pemahaman, merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikan dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedang komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.
2. Kesenangan, apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
3. Pengaruh pada sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
4. Hubungan yang makin baik, bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi

dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

b. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari 2013). Indikator dari budaya kerja sebagai berikut:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam

mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan.

3. Nilai-Nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu.Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja.Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

c. Kinerja

Menurut Wirawan (2015) istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi manusia jika dikinetikan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang digunakan untuk kinerja adalah performa, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin. Dalam bahasa inggris kata padanan untuk kinerja adalah *performance*. Indicator dari kinerja menurut Wirawan (2015) adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan kerja

   Penguasaan pegawai mengenal prosedur pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

2. Kualitas pekerjaan

   Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3. Tanggung jawab

   Kesediaan pegawa dalam melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

4. Prakarsa

   Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

5. Disiplin

   Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan dengan ketepatan waktu dating/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

6. Kerjasama

   Kemampuan pegawai dalam membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

7. Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

3. Pengukuran Variabel

Pengukuran untuk variabel bebas (efektivitas komunikasi dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (kinerja), diukur dengan menggunakan skala Likert dengan interval 1-5 yaitu:

a. Sangat Setuju dengan nilai 5
b. Setuju dengan nilai 4
c. Kurang Setuju dengan nilai 3
d. Tidak Setuju dengan nilai 2
e. Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bernaung adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 293 pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

2. Sampel

Karena jumlah populasi dianggap cukup banyak dan karena pertimbangan waktu dan biaya, maka ditarik sampel pegawai yang berasal dari populasi pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah kota Makassar adalah menggunakan formulasi Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1+N\,e^2}$$

Keterangan :

N = besar populasi/jumlah populasi

n = jumlah sampel

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{100}{1+N\,e^2}$$

Sehingga, $n = \frac{293}{1+(293x10\%^2)}$

$$n = \frac{293}{1+(293x0{,}01)}$$

$$n = \frac{293}{1+29{,}3}$$

$$n = \frac{293}{30{,}3}$$

n = 121

Jadi jumlah sampel untuk dijadikan responden penelitian adalah sebanyak 121 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data primer yang dibutuhkan dan dikumpulkan adalah melalui intrumen Kuesioner. Melengkapi pengumpulan data penelitian ini juga dilakukan menggunakan instrument observasi dan wawancara. Sedang data sekunder diperoleh berupa dokumen dan data atau deskripsi yang sudah dipublikasikan oleh institusi Badan Pendapatan daerah Kota Makassar. Data penunjang lainnya adalah berupa literatur berupa buku, catatan, artikel, jurnal serta bacaan di internet.

Data primer utama yang telah terkumpul dari responden, selanjutnya dilakukan pengklasifikasian/pentabulasian data, reduksi data, lalu mengolah data menggunakan program SPSS versi 25.

Berbarengan dengan penanganan data tersebut dan sebelum dilakukan analisis, maka pertama dilakukan pengujian terhadap data berupa uji kenormalan data, kedua, instrument kuisioner yang digunakan perlu diuji pula validitas dan reliabilitasnya.

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Normalitas dapat dilihat pada grafik normal *probability Plot.* Normal jika dapat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal.

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner. Suatu kuaesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat dalam

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated item-totalcorrelations* (r hitung) dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid.

Apabila :$r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah valid. Apabila :$r_{hitung} \leq r_{tabel}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah tidak valid.

Lalu uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan handal apabila nilai *croanbach alpha* (α) lebih besar dari 0,6. Namun apabila nilai *croanbach alpha* lebih kecil 0,6 maka kuesioner dianggap kurang handal sehingga apabila dilakukan penelitian ulang terhadap variabel-variabel tersebut pada waktu dan dimensi yang bebeda, kesimpulannya akan berbeda.

F. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis butuhkan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif menggunakan statistik, berupa :

1. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2,....X_n) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots\ldots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Efektivitas Komunikasi

X_2 = Budaya Kerja

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2 \ldots\ldots X_n = 0$)

b_1 = Koefisien regresi Efektivitas Komunikasi

b_2 = Koefisien regresi Budaya Kerja

e = Standart Error

Terkait model regresi tersebut, perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear berbasis Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Uji ini merupakan persyaratan.

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maa disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Tidak ada heteroskedisitas jika *scatterplots* menyebar dengan pola.

2. Korelasi dan Koefisien Determinasi

   a. Korelasi

      Korelasi di sini adalah Korelasi ganda (multiple correlation) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen.

      Berikut adalah pedoman untuk memberikan interpretasi serta analisis bagi koefisien korelasi (menurut Sugiyono) :

      0.00 - 0,199 = sangat rendah

      0,20 - 0,3999 = rendah

      0,40 - 0,5999 = sedang

      0,60 - 0,799 = kuat

      0,80 - 1,000 = sangat kuat

   b. Koefisien Determinasi

      Koefisien determinasi (R^2) yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi

pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y dalam bentuk persen (%).

3. Uji Hipotesis

   a. Uji secara parsial

      Uji secara parsial adalah pengujian satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Teknik ini menggunakan uji t terdiri dari t hitung yang nantinya diperbandingkan dengan t tabel untuk menerima atau menolak hipotesis utama dengan tingkat kebenaran 95% ($\alpha = 0,05$).

   b. Uji secara simultan

      Uji secata simultan adalah pengujian seluruh variabel bebas (Xi) terhadap variabel terikat (Y). Teknik ini menggunakan uji F terdiri dari F hitung yang nantinya diperbandingkan dengan F tabel untuk menerima atau menolak hipotesis utama dengan tingkat kebenaran 95% ($\alpha = 0,05$).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi Tempat Penelitian

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Makassar adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada Pemerintah Kota Makassar yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. BAPENDA bertugas membantu Walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan yang menjadi kewenangan daerah. Kepala BAPENDA mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, mengembangkan, mengkoordinir, mengevaluasi, mengendalikan dan mengawasi kebijakan bidang pengelolaan pendapatan daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut BAPENDA Kota Makassar mempunyai fungsi sebagai berikut :

a. penyusunan rumusan kebijakan teknis dan pola pembinaan pengelolaan pendapatan daerah;
b. penyusunan rencana dan program pengembangan serta pengkajian peningkatan pengelolaan pendapatan daerah;
c. pelaksanaan perencanaan dan pengendalian teknis operasional bidang pendataan, penetapan, penagihan, penilaian, pengujian, pemeriksaan, keberatan, verifikasi, pembukuan, pelaporan, pengkajian, kerjasama, koordinasi dan pengawasan pajak daerah meliputi pajak hotel, pajak

hiburan, pajak restoran, pajak Parkir, Pajak Reklame, Pajak Air Bawah Tanah, Pajak Penerangan Jalan, Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan, Pajak Sarang Burung Walet, Pajak Bumi dan Bangunan Pedesaan dan Perkotaan, Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan serta bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah yang menjadi kewenangannya;

d. pelaksanaan perencanaan dan pengendalian teknis operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;

e. pelaksanaan perencanaan dan pengendalian teknis operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;

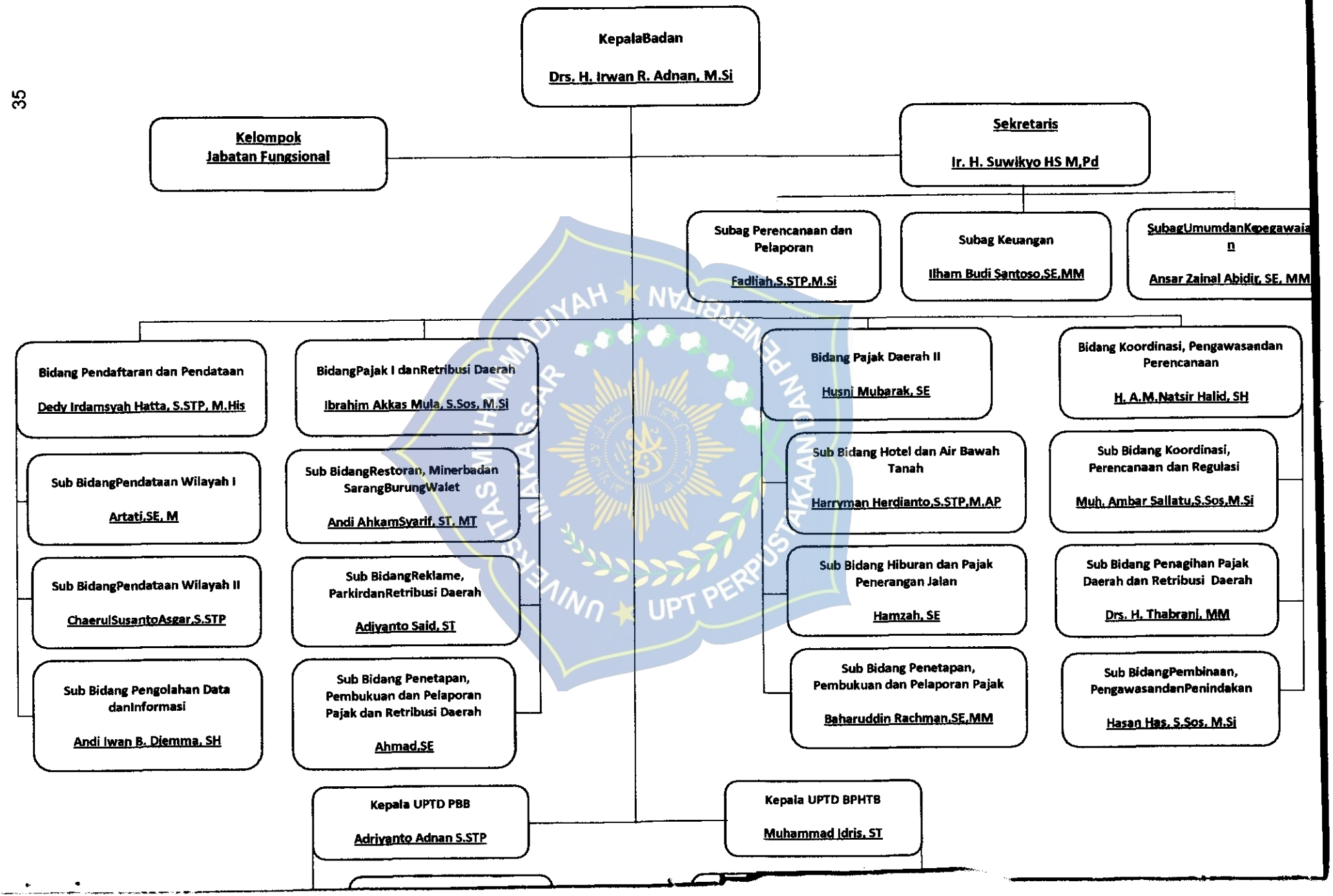
B. Visi dan Misi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar

a. Visi

Terwujudnya pengelolaan pendapatan yang optimal online terpadu

b. Misi

1. Mewujudkan pengelolaan pendapatan PAD yang optimal berbasis IT secara terpadu dan terintegrasi
2. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kompetensi dalam bidangnya
3. memantapkan koordinasi administrasi pengelolaan pendapatan dan keuangan daerah.


KepalaBadan
Drs. H. Irwan R. Adnan, M.Si
Kelompok Jabatan Fungsional
Sekretaris
Ir. H. Suwikyo HS M,Pd
Subag Perencanaan dan Pelaporan
Fadliah,S.STP,M.Si
Subag Keuangan
Ilham Budi Santoso,SE,MM
SubagUmumdanKepegawaian
Ansar Zainal Abidir, SE, MM
Bidang Pendaftaran dan Pendataan
Dedy Irdamsyah Hatta, S.STP, M.His
BidangPajak I danRetribusi Daerah
Ibrahim Akkas Mula, S.Sos, M.Si
Bidang Pajak Daerah II
Husni Mubarak, SE
Bidang Koordinasi, Pengawasandan Perencanaan
H. A.M.Natsir Halid, SH
Sub BidangPendataan Wilayah I
Artati,SE, M
Sub BidangRestoran, Minerbadan SarangBurungWalet
Andi AhkamSyarif, ST, MT
Sub Bidang Hotel dan Air Bawah Tanah
Harryman Herdianto,S.STP,M.AP
Sub Bidang Koordinasi, Perencanaan dan Regulasi
Muh. Ambar Sallatu,S.Sos,M.Si
Sub BidangPendataan Wilayah II
ChaerulSusantoAsgar,S.STP
Sub BidangReklame, ParkirdanRetribusi Daerah
Adiyanto Said, ST
Sub Bidang Hiburan dan Pajak Penerangan Jalan
Hamzah, SE
Sub Bidang Penagihan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah
Drs. H. Thabrani, MM
Sub Bidang Pengolahan Data danInformasi
Andi Iwan B. Djemma, SH
Sub Bidang Penetapan, Pembukuan dan Pelaporan Pajak dan Retribusi Daerah
Ahmad,SE
Sub Bidang Penetapan, Pembukuan dan Pelaporan Pajak
Baharuddin Rachman,SE,MM
Sub BidangPembinaan, PengawasandanPenindakan
Hasan Has, S.Sos, M.Si
Kepala UPTD PBB
Adriyanto Adnan S.STP
Kepala UPTD BPHTB
Muhammad Idris, ST

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pertu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian, untuk penelitian ini responden penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan daerah Kota Makassar, untuk itu peneliti membaginya dalam 4 jenis, yaitu:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jumlah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar Tahun 2019 Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki-Laki	53	43,80%
Perempuan	68	56,19%
Total	**121**	**100%**

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar Tahun 2019

Berdasarkan keterangan pada table 4.1, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 68 orang, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 53 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai di kantor Badan

Pendapatan Daerah KotaMakassar yang diambil sebagai responden adalah perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Data mengenai umur responden pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kota makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persen (%)
18-33	68	51.1%
34-49	48	36.1%
50-65	5	3.8%
Total	**121**	**100%**

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar Tahun 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berumur 18-33 tahun sebanyak 68 orang, sedangkan yang berusia 34-49 tahun sebanyak 48 orang, serta yang berusia 50-65 tahun sebanyak 5 orang.

c. Berdasarkan Pendidikan

Data mengenai pendidikan responden pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Jumlah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar
Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
SMA	36	27.1%
S1	75	56.4%
S2	10	7.5%
Total	**121**	**100%**

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar Tahun 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3, dapat diketahui pendidikan terakhir responden pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar ialah SMA sebanyak 36 orang, strata satu sebanyak 75 orang, dan strata dua sebanyak 10 orang. Yang berarti penulis mengambil sampel responden pegawai yang berdominan memiliki pendidikan terakhir strata satu.

d. Berdasarkan jabatan

Data mengenai jabatan responden pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jumlah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar
Menurut Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persen(%)
Pegawai	102	76.7%
Kepala Bidang	19	14.3%
Total	**121**	**100%**

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jabatan responden pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar adalah

pegawai sebanyak 102 orang dan kepala bidang 19 orang, yang berarti penulis dominan mengambil sampel jabatan adalah pegawai.

2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis hasil deskriptif digunakan sebagai responden peringkasan data untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap masing-masing pernyataan yang berada dalam instrumen penelitian. Tanggapan responden dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Hasil Frekuensi Variabel Efektivitas Komunikasi (X1)

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel efektivitas Komunikasi

Pernyataan	Dimensi	Keterangan					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.1.1	*Frequency*	1	3	12	57	48	4.22
	Percent (%)	0.8%	2.3%	9.0%	42.9%	36.1%	
X1.1.2	*Frequency*	1	4	29	61	26	3.88
	Percent (%)	0.8%	3.0%	21.8%	45.9%	19.5%	
X1.1							**4.05**
X1.2.1	*Frequency*	1	4	23	62	31	3.97
	Percent (%)	0.8%	3.0%	17.3%	46.6%	23.3%	
X1.2.2	*Frequency*	1	6	30	56	28	3.85
	Percent (%)	0.8%	4.5%	22.6%	42.1%	21.1%	
X1.2.3	*Frequency*	1	2	18	61	39	4.11
	Percent (%)	0.8%	1.5%	13.5%	45.9%	29.3%	
X1.2.4	*Frequency*	2	5	16	56	42	4.08
	Percent (%)	1.5%	3.8%	12.0%	42.1%	31.6%	
X1.2							**4.0025**
X1.3.1	*Frequency*		3	28	60	30	3.96
	Percent (%)		2.3%	21.1%	45.1%	26.6%	
X1.3.2	*Frequency*	2	3	28	56	32	3.93
	Percent (%)	1.5%	2.3%	21.1%	42.1%	24.1%	
X1.3							**3.95**
Efektivitas Komunikasi							**4.00**

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS 25

Pada tabel 4.5 menunjukkan variabel efektivitas komunikasi memiliki rata-rata 4.00. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator pertama dengan rata-rata 4.05. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan indikator sebagai berikut:

1) Bijaksana dan Kesopanan (X1.1)

a. Dari 121 responden yang memberikan tanggapanterhadap pernyataan X1.1.1 "Saya selalu berbicara sopan kepada siapapun pada semua tingkatan organisasi" terdapat1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 (2.3%) responden menyatakan tidak setuju, 12 (9.0%) responden menyatakan kurang setuju, 57 (42.9%) responden menyatakan setuju dan 48 (36.1%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

b. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.2 "Saya mengetahui bagaimana cara menempatkan diri dalam situasi yang berbeda-beda dengan orang lain yang sedang diajak komunikasi" terdapat 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 4 (3.0%) responden menyatakan tidak setuju, 29 (21.8%) responden menyatakan kurang setuju, 61 (45.9%) responden menyatakan setuju dan 26 (19.5%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan sebagian besar responden menyatakan setuju.

2) Penerimaan Umpan Balik (X1.2)

a. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan X1.2.1 "Saya menerima umpan balik dari atasan" terdapat 8 (6%) responden menyatakan 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 4 (3.0%) responden menyatakan tidak setuju, 23 (17.3%) responden menyatakan kurang setuju, 62 (46.6%) responden menyatakan setuju dan 21 (23.3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan sebagian besar responden menyatakan setuju.

b. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan X1.2.2 "Saya menerima umpan balik dari bawahan" terdapat 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 6 (4.5%) responden menyatakan tidak setuju, 30 (22.6%) responden menyatakan kurang setuju, 56 (42.1%) responden menyatakan setuju dan 28(21.1%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan sebagian besar responden menyatakan setuju.

c. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan X1.2.3 "Saya menerima umpan balik dari para pekerja" terdapat 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 (1.5%) responden menyatakan tidak setuju, 18 (13.5%) responden menyatakan kurang setuju, 61 (45.9%) responden menyatakan setuju, 39 (29.3%) responden menyatakan sangat

setuju. Maka dapat dijelaskan sebagian besar responden menyatakan setuju.

d. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan X1.2.4 "Saya sangat membutuhkan umpan balik agar hasil pekerjaan maksimal." Terdapat 2 (1.5%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 (3.8%) responden menyatakan tidak setuju, 16 (12.0%) responden menyatakan kurang setuju, 56 (42.1%) responden menyatakan setuju dan 42 (31.6%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan sebagian besar responden menyatakan setuju.

3) Berbagi Informasi (X1.3)

a. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan X1.3.1 "Saya bersedia memberikan informasi tentang perusahaan kepada orang lain atau organisasi lain dengan izin perusahaan" terdapat 3 (2.3%) responden menyatakan tidak setuju, 28 (21.1%) responden menyatakan kurang setuju, 60 (45.1%) responden menyatakan setuju dan 30 (26.6%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan sebagian besar responden menyatakan setuju.

b. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan X1.3.2 "Jika menerima informasi yang berguna bagi orang lain saya berusaha menyebarluaskannya" terdapat 2 1.5%), 3 (2.3%), 28 (21.1%), 56 (42.21%) responden menyatakan

setuju dan 32 (24.1%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan sebagian besar responden menyatakan setuju.

b. Hasil Frekuensi Variabel Budaya Kerja (X2)

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Budaya Kerja

Pernyataan	Dimensi	Keterangan					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X2.1.1	*Frequency*	1	5	30	69	16	3.77
	Percent (%)	0.80%	3.80%	22.60%	51.90%	12.00%	
X2.1.2	*Frequency*	1	7	53	57	3	3.44
	Percent (%)	0.80%	5.30%	39.80%	42.90%	2.30%	
X2.1.3	*Frequency*	2	9	52	54	4	3.4
	Percent (%)	1.50%	6.80%	39.10%	40.60%	3.00%	
X2.1.4	*Frequency*	1	9	48	52	11	3.52
	Percent (%)	0.80%	6.80%	36.10%	39.10%	8.30%	
X2.1							**3.5325**
X2.2.1	*Frequency*	2	13	61	37	8	3.29
	Percent (%)	1.50%	9.80%	45.90%	27.80%	6.00%	
X2.2.2	*Frequency*	1	7	45	61	7	3.54
	Percent (%)	0.80%	5.30%	33.80%	45.90%	5.30%	
X2.2.3	*Frequency*	1	3	44	58	15	3.68
	Percent (%)	0.80%	2.30%	33.10%	43.60%	11.30%	
X2.2							**3.5**
X2.3.1	*Frequency*	2	2	31	68	18	3.8
	Percent (%)	1.50%	1.50%	23.30%	51.10%	13.50%	
X2.3.2	*Frequency*	3	5	9	65	39	4.09
	Percent (%)	2.30%	3.80%	6.80%	48.90%	29.30%	
X2.3.3	*Frequency*		2	11	60	48	4.27
	Percent (%)		1.5%	8.30%	45.10%	36.10%	
X2.3							**4.05**
Budaya Kerja							**3.7**

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan variabel Budaya Kerja memiliki rata-rata 3.70. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator ke tiga dengan rata-rata 4.05. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan indikator sebagai berikut:

1) Visi dan Misi (X2.1)

a. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.1.1 "Kantor memilik visi dan misi yang jelas yang memberikan makna dalam pekerjaan saya." Terdapat 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 (3.8%) responden menyatakan tidak setuju, 30 (22.6%) responden menyatakan kurang setuju, 69 (51.9%) responden menyatakan setuju dan 16 (12.0%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskna bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

b. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.1.2 "Kantor memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir saya" Terdapat 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 (5.3%) responden menyatakan tidak setuju, 53 (39.8%) responden menyatakan kurang setuju, 57 (42.9%) responden menyatakan setuju, dan3 (2.3%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

c. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.1.3 "Saya memahami apa yang harus dikerjakan

agar berhasil dalam jangka panjang/di masa datang." Terdapat 2 (1.5%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 (6.8%) responden menyatakan tidak setuju, 52 (39.1%) responden menyatakan kurang setuju, 54 (40.6%) responden menyatakan setuju dan 4 (3.0%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

d. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.1.4 "Visi perusahaan menciptakan motivasi bagi diri saya dalam bekerja untuk mencapainya." Terdapat 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 (6.8%) responden menyatakan tidak setuju, 48 (36.1%) responden menyatakan kurang setuju, 52 (39.1%) responden menyatakan setuju dan 11 (8.3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

2) Keterlibatan (X2.2)

a. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.2.1 "Berbagi informasi secara luas agar saya dan pegawai lainnya dalam kantor mendapatkan informasi yang dibutuhkan disaat informasi itu diperlukan adalah kegiatan yang umum dilakukan." Terdapat 2 (1.5%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 13 (9.8%) responden menyatakan tidak setuju, 61 (45,9%) responden menyatakan kurang setuju, 37

(27.8%) responden menyatakan setuju dan 8 (6.0%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju.

b. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.2.2 "Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim bukan hanya hierarki atau penugasan oleh atasan" Terdapat 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 (5.3%) responden menyatakan tidak setuju, 45 (33.8%) responden menyatakan kurang setuju 61 (45.9%) responden menyatakan setuju dan 7 (5.3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

c. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.2.3 "Kantor selalu memberikan keterampilan pada saya dan pegawai lainnya baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan ataupun lainnya" terdapat 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 (2.3%) responden menyatakan tidak setuju, 44 (33.1%) responden menyatakan kurang setuju, 58 (43.6%) responden menyatakan setuju, 15 (11.3%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

3) Konsistensi (X2.3)

a. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.3.1 "Kantor memiliki serangkaian nilai-nilai yang jelas yang mengarahkan cara saya dan pegawai lainnya bertindak, berinteraksi dalam melakukan pekerjaan berlandaskan nilai-nilai tersebut." Terdapat 2 (1.5%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 (1.5%) responden menyatakan tidak setuju, 31 (23.3%) responden menyatakan kurang setuju, 68 (51.1%) responden menyatakan setuju, 18 (13.5%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

b. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.3.2 "kantor memiliki kode etik yang membimbing perilaku apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh saya dan pegawai lainnya berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan." Terdapat 3 (2.3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 (3.8%) responden menyatakan tidak setuju, 9 (6.8%) responden menyatakan kurang setuju, 65 (48.9%) responden menyatakan setuju, dan 39 (29.3%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

c. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.3.3 "Saya dan pegawai lainnya dari berbagai

departemen yang berbeda, saling berbagi pandangan dan informasi yang sejalan mengenai apa yang terbaik bagi kantor." terdapat 2 (1.5%) responden menyatakan tidak setuju, 11 (8.3%) responden menyatakan kurang setuju, 60 (45.1%) responden menyatakan setuju dan 48 (36.1%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

d. Hasil Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7
Frekuensi Variabel Kinerja

Pernyataan	Dimensi	Keterangan					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Y1.1.1	*Frequency*	3	5	9	65	39	4.09
	Percent (%)	2.3%	3.8%	6.8%	48.9%	29.3%	
Y1.1.2	*Frequency*		2	11	60	48	4.27
	Percent (%)		1.5%	8.3%	45.1%	36.1%	
Y1.1.3	*Frequency*	1	7	20	51	42	4.04
	Percent (%)	0.8%	5.3%	15.0%	38.3%	31.6%	
Y1.1							**4.1333333**
Y1.2.1	*Frequency*	1	5	13	51	51	4.2
	Percent (%)	0.8%	3.8%	9.8%	38.3%	38.3%	
Y1.2.2	*Frequency*	1	1	12	54	53	4.29
	Percent (%)	0.8%	0.8%	9.0%	40.6%	39.8%	
Y1.2.3	*Frequency*	1	1	9	52	58	4.36
	Percent (%)	0.8%	0.8%	6.8%	39.1%	43.6%	
Y1.2							**4.28**
Y1.3.1	*Frequency*	1	3	18	51	48	4.17
	Percent (%)	0.8%	2.3%	13.5%	38.3%	36.1%	
Y1.3.2	*Frequency*	2	4	17	60	38	4.05
	Percent (%)	1.5%	3.0%	12.8%	45.1%	28.6%	
Y1.3.3	*Frequency*			61	17	43	3.85
	Percent (%)			45.9%	12.8%	32.3%	
Y1.3							**4.02**
Kinerja							**4.15**

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan variabel Kinerja memiliki rata-rata 4.15. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator ke dua dengan rata-rata 4.28. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan indikator sebagai berikut:

1) Keterampilan Kerja (Y1.1)

a. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.1.1 "saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai yang lain di kantor ini" terdapat 3 (2.3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 (3.8%) responden menyatakan tidak setuju, 9 (6.8%) responden menyatakan kurang setuju, 65 (48.9%) responden menyatakan setuju dan 39 (29.3%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui sebagian besar responden setuju.

b. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.1.2 "saya mampu membangun kerjasama yang baik dengan pegawai yang lainnya" terdapat 2 (1.5%) responden menyatakan tidak setuju, 11 (8.3%) responden menyatakan kurang setuju, 60 (45.1%) responden menyatakan setuju, 48 (36.1%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui seluruh responden menyatakan setuju.

c. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.1.3 "Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan

saya." terdapat 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 (5.3%) responden menyatakan tidak setuju, 20 (15.0%) responden menyatakan kurang setuju, 51 (38.3%) responden menyatakan setuju , 42 (31.6%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui seluruh responden menyatakan setuju.

2) Kualitas Pekerjaan (Y1.2)

a. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.2.1 "Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan" terdapat 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 (3.8%) responden menyatakan tidak setuju, 13 (9.8%) responden menyatakan kurang setuju, 51 (38.3%) responden menyatakan setuju,51 (38.3%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui seluruh responden menyatakan sangat setuju.

b. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.2.2 "Saya mengerjakan tugas tepat waktu" terdapat 1 (0.8%), 1 (0.8%), 12 (9.0%), 54 (40.6%) 53 (39.8%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui seluruh responden menyatakan setuju.

c. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.2.1 "Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya" terdapat 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak

setuju, 1 (0.8%) responden menyatakan tidak setuju, 9 (6.8%) responden menyatakan kurang setuju, 52 (39.1%) menyatakan setuju, 58 (43.6%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui seluruh responden menyatakan sangat setuju.

3) Kuantitas Pekerjaan (Y1.3)

a. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.3.1 "Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan" terdapat 1 (0.8%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 (2.3%) responden menyatakan tidak setuju, 18 (13.5%) responden menyatakan kurang setuju, 51 (38.3%) responden menyatakan setuju, 48 (36.1%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui seluruh responden menyatakan setuju.

b. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.3.2 "Saya mengerjakan tugas tepat waktu" terdapat 2 (1.5%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 4 (3.0%) responden menyatakan tidak setuju, 17 (12.8%) responden menyatakan kurang setuju, 60 (45.1%) responden menyatakan setuju, dan 38 (28.6%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui sebagian besar responden menyatakan setuju.

c. Dari 121 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.3.3 "Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan

sesuai dengan harapan/keinginan atasan" terdapat 61 (45.9%) responden menyatakan kurang setuju, 17 (12.8%) responden menyatakan setuju, 43 (32.3%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui seluruh re1sponden menyatakan setuju.

3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen penelitian yang digunakan, dalam hal ini kuesioner. Suatu kuaesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated item-totalcorrelations* (r hitung) dengan hasil perhitungan r table, yaitu *degree of freedom* (df)=n-k) dalam hal ini n adalah sampel dan k adalah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 121-2 atau df=119. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid.

Apabila :$r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah valid, *Apabila* :$r_{hitung} \leq r_{tabel}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah tidak valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Efektivitas Komunikasi	X1.1.1	0,652	0,195	Valid
	X1.1.2	0,791	0.195	Valid
	X1.2.1	0,677	0.195	Valid
	X1.2.2	0,777	0.195	Valid
	X1.2.3	0,710	0.195	Valid
	X1.2.4	0,718	0.195	Valid
	X1.3.1	0,727	0.195	Valid
	X1.3.2	0,663	0.195	Valid
Budaya Kerja	X2.1.1	0,463	0.195	Valid
	X2.1.2	0,351	0.195	Valid
	X2.1.3	0,539	0.195	Valid
	X2.1.4	0,369	0.195	Valid
	X2.2.1	0,400	0.195	Valid
	X2.2.2	0,533	0.195	Valid
	X2.2.3	0,384	0.195	Valid
	X2.3.1	0,512	0.195	Valid
	X2.3.2	0,707	0.195	Valid
	X2.3.3	0,592	0.195	Valid
Kinerja	Y1.1.1	0,701	0.195	Valid
	Y1.1.2	0,698	0.195	Valid
	Y1.1.3	0,736	0.195	Valid
	Y1.2.1	0,719	0.195	Valid
	Y1.2.2	0,699	0.195	Valid
	Y1.2.3	0,643	0.195	Valid
	Y1.3.1	0,671	0.195	Valid
	Y1.3.2	0,723	0.195	Valid
	Y1.3.3	0.200	0.195	Valid

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25

Dari table 4.8 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,195) dan bernilai positif. Berarti butir-butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama.

Hasil uji reliabilitas terlihat dalam Tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	8 item pertanyaan	0,862	Reliabel
X2	10 item pertanyaan	0,642	Reliabel
Y	9 item pertanyaan	0,816	Reliabel

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25

Dari keterangan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0.195, berarti variabel (efektivitas komunikasi, budaya kerja dan kinerja) dapat dikatakan reliabel.

Oleh karena instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliable, maka sudah bisa dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

d. Analisis

1) Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.640	2.897		.221	.826		
	X1	.475	.064	.470	7.409	.000	.848	1.180
	X2	.583	.081	.457	7.213	.000	.848	1.180
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25

Dari hasil analisis regresi dapat dibentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.640 + 0.475X1 + 0.583X2$$

Dari persamaan atau model tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hubungan variabel X1 (efektivitas komunikasi) dan juga variabel X2 (budaya kerja) keduanya berhubungan positif dengan variabel Y (kinerja), artinya bahwa setiap peningkatan efektivitas komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi X2 konstan. Sama halnya variabel budaya kerja bila semakin baik atau meningkat maka akan diikuti kinerja yang semakin baik pula atau meningkat dengan asumsi X1 konstan.

- Besaran pengaruh X1 (efektivitas komunikasi) terhadap Y (kinerja) adalah 0,475, sedang X2 (budaya kerja) terhadap Y (kinerja) adalah 0,853 satuan.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk menganalisis keduanya, maka dapat dilihat table berikut :

Tabel 4.11
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773[a]	.598	.591	3.035	1.835
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25

Dalam Tabel 4.11. terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,733 mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu komunikasi efektif (X1) dan budaya kerja (X2) secara bersama-sama berhubungan secara kuat terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Berbarengan tabel 4.11 tersebut, nampak bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,598, mengartikan bahwa perubahan atau naik/turunnya variabel terikat kinerja adalah disebabkan variabel bebas (komunikasi efektif dan budaya kerja), yakni sebesar 59,8%. Selebihnya 40,2% disebabkan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diketahui karena tidak dimasukkan dalam model.

e. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian secara parsial.

Untuk pengujian secara parsial maka dilakukan melalui Uji t, yaitu menguji hubungan X1 terhadap Y, dan hubungan X2 terhadap Y. Prosedurnya adalah mengetahui t hitung terlebih dahulu lalu nantinya dibandingkan dengan besaran nilai t tabel dengan catatan signifikansi $\alpha = 0,05$ (di sini dilakukan pengujian 2 pihak maka $\alpha/2$ atau sama dengan 0,025), dan derajat bebas atau db = (n-k) = (121-3) = 118.

Nilai t tabel = 1.979764, sedang nilai t hitung dapat melihatnya pada Tabel 4.10, yaitu sebesar 7,409 untuk variabel X1 terhadap Y.

Oleh karena t hitung lebih besar dari t tabel, maka **hipotesis utama ditolak**, artinya komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

Sedang pengujian X2 terhadap Y, juga nilai t hitungnya (7,213) lebih kecil dari t tabel (7,409), maka **hipotesis utama diterima**, artinya diindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang positif namun budaya kerja tidak signifikan terhadap kinerja pada taraf kepercayaan 95%.

2) Pengujian secara simultan

Untuk pengujian hipotesis secara simultan atau secara bersama-sama (variabel X1 dan X2) terhadap variabel Y, maka dapat dilihat tabel Analisis of Variance (ANOVA) seperti berikut.

Tabel 4.12
Analysis of Variance

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1614.923	2	807.461	87.671	.000[b]
	Residual	1086.796	118	9.210		
	Total	2701.719	120			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25

Untuk kepentingan analisis ini, maka terlebih dahulu harus diketahui F hitung dan juga F Tabel. Nilai F hitung = 86,671. F Tabel dengan α=0,05 (pengujian 2 pihak maka α/2, yaitu menjadi 0,025 dengan derajat bebas (n-k)(k-1) = (121-3) = 118 sebagai derajat bebas/db 1, dan derajat bebas/db 2 adalah (3-1) = (2), berarti nilai F tabel = 13,95.

Oleh karena F hitung lebih besar dari F tabel maka **hipotesis utama ditolak.** Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi efektif (X1) dan budaya kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf kepercayaan 95%.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas komunikasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

1. Pengaruh efektivitas komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

   Hipotesis yang diajukan dalam penelitian skripsi ini berhasil dibuktikan bahwa efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja".

   Dilihat dari keadaan kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar penerapan efektivitas komunikasi berjalan secara baik antara atasan dan pegawai begitupun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ahmad Ardiansyah (2018) yang menyatakan "efektivitas komunikasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan".

   Penulis dapat mengetahui betapa pentingnya efektivitas komunikasi dalam menyelesaikan suatu masalah, adanya efektivitas komunikasi yang baik sangat dibutuhkan guna mendukung kinerja karyawan

2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel keragaman produk dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,626 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja".

Hasil pembuktian menunjukkan pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Hasil ini sesuai dengan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap budaya kerja. Meski demikian, masih ada pegawai yang tidak berani menanggung resiko dalam pekerjaan dan tidak memahami tugas dan tanggung jawabnya. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya Moh. Arafah (2015) yang menyatakan "budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai".

Di sisi lain dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi dan budaya kerja tidak bermakna secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai tidak ditentukan sekaligus oleh faktor efektivitas komunikasi dan budaya kerja. Artinya tidak ada hubungan yang interaktif kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, Masing-masing variabel bebas berjalan sendiri-sendiri dan membangun dirinya sendiri-sendiri untuk mendukung kinerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar menunjukkan bahwa :

2. Secara parsial, efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sama halnya dengan budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Namun secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas, yakni efektivitas komunikasi dan budaya kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Disarankan agar pihak internal Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar lebih meningkatkan komunikasi dan menanamkan budaya kerja secara efektif antara bawahan dengan bawahan, pimpinan dengan bawahan atau bawahan dengan pimpinan agar kinerja individu dan organisasi terbangun dan beroperasi dengan lebih sehat untuk melayani masyarakat dan meningkatkan pendapatan daerah Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Agus M Hardjana. 2014. *Komunikasi Intrapersonal & komunikasi interpersonal.*Yogyakarta: penerbit Kanisius

Ali. 2014. Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara

Ali Baba. 2012. Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros [Jurnal]. Makassar: STIE YPUP Makassar

Amir T. 2017. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Kencana

Andrayani R. 2013. Analisis Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Unit Kerja Kepanitraan Mahkamah Agung Republik Indonesia [skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.\

Ardiansyah, Ahmad. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Magister Administrasi Publik

Arafah, Moh. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus, hlm 126-137 ISSN: 2302-2019

Basuki TA, Prawoto N. *Analisis Regresi dalam Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis.* Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.

Brent DR, Lea PS. 2014. *Komunikasi dan Perilaku Manusia (Edisi Kelima).* Depok: Kharisma Putra Utama Offset.

Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran edisi Pertam.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Donohoe, Ashley. 2019. Employee Performance Definition. Updated June 07, https://bizfluent.com/facts-7218608-employee-performance-definition.html

Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Prenadamedia Group

Fernanda.2015. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara [Jurnal]: Universitas Sumatera Utara

Griffin, Ricky W dan Ebert, Ronald J. 2014.*Bisnis* ,ed 8 jilid 1. Jakarta: Erlangga

Hermawan A. 2012. *Komunikasi Pemasaran.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Human Resource Excellence. 2017. Importance of Human Resource Management (January 20). http://www.humanresourceexcellence.com/importance-of-human-resource-management/

Irianto, Jusuf. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik. Jurnal Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, Volume 24, Nomer 4 Hal: 281-291.

Juneja, Prachi. 2015. Work Culture - Meaning, Importance & Characterics of a Healthy Culture. Article and Reviewed By Management Study Guide Content Team, https://www.managementstudyguide.com/work-culture.htm

Lijan P Sinambela. 2014. *Meteodologi Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Lubis DP, Mugniesyah SS, Purnaningsih N. 2013.*Dasar-dasar Komunikasi.* Bogor (ID) : Bumi Aksara.

Moeljono D. 2005.*Budaya Organisasi dalam Tantangan.*Jakarta (ID): Elex Media Komputindo.

Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi.*Depok: Penerbit Kencana.

Ndraha T. 2005. *Teori Budaya Organisasi.* Jakarta (ID): PT. Rineka Cipta.

Pithi Sithi Amnuai. 2014. *How to Built a Corporation Culture.*Majalah Asian Manager. The Asian Institute of Management

Pratiwi PU. 2015. Pengaruh Efektivitas Komunikasi terhadap Budaya Kerja Karyawan PT. Wisma Hijau Cimanggis Depok [Skripsi]. Bogor. Institut Pertanian Bogor

Riswandi. 2009. *Ilmu Komunikasi.* Jakarta (ID) Graha Ilmu.

Robbins, Stephen P. 2001. Organizational Behavior, New Jersey: Person Education Internal.

Senapati, Avinash. 2016. Importance of effective communication in organization. Published on March 22, https://www.linkedin.com/pulse/importance-effective-communication-organisation-avinash-senapati

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sule TE, Saefullah K. 2015. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Prenadamedia Group

Sumaki, Taroreh, Soepeno. 2015. Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo area Manado [Jurnal]: Universitas Sam Ratulangi Manado

Tambingon, Tewal, Tumade. 2014. Pengaruh kepemimpinan transformasional efektivitas komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado [Jurnal]: Universitas Sam Ratulangi Manado.

Tika MP. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*Jakarta: (ID) PT. Bumi Aksara

Ujang Wawan SA. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung [Jurnal]. Bandung: STIE Pasundan Bandung

Wahjono SI. 2010. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta (ID) : Graha Ilmu.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Raja

Yusup PM. 2009. Ilmu Informasi, Komunikasi, dan Kepustakaan. Jakarta (ID): PT. Bumi Aksara.

Yosephine, Liza. 2018. Human Resources Must Adapt To Face Industry 4.0: Experts. The Jakarta Post (Sun, November 11). https://www.thejakartapost.com/youth/2018/11/11/human-resources-must-adapt-to-face-industry-4-0-experts.html

L A M P I R A N

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar

Di Tempat

Dengan Hormat

Saya Nordina Yanti dengan NIM 105720564315 Mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang pada saat ini melakukan penelitian mengenai " Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar".

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, saya membutuhkan bantuan saudara/i untuk dapat berkenan menjadi responden dalam mengisi kuesioner penelitian ini sebagaimana yang telah terlampir di bawah ini serta dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Anda.

Bantuan anda sangat besar artinya bagi penelitian saya ini, karena tanpa bantuan saudara/i dalam penelitian dan penulisan skripsi ini tidak akan selesai dengan baik. Atas partisipasinya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Nordina Yanti

DAFTAR KUESIONER

1. Identitas Responden

   Petunjuk : berilah tanda *check list* (✔) pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda.

   a. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

   b. Usia : .....

   c. Pendidikan terakhir : .....

   d. Jabatan : .....

2. Daftar Pertanyaan :

   Petunjuk : Berilah tanda *check list* (✔) pada kolom jawaban sesuai dengan keadaan anda pada pernyataan yang telah disediakan berikut ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Bila terdapat sesuatu yang kurang jelas, mohon ditanyakan pada peneliti.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

1. VARIABEL X.1 : EFEKTIVITAS KOMUNIKASI

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
X1.1	**Bijaksana dan Kesopanan**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
1	saya selalu berbicara sopan kepada siapapun pada semua tingkatan organisasi					
2	Saya mengetahui bagaimana cara menempatkan diri dalam situasi yang berbeda-beda dengan orang lain yang sedang diajak komunikasi					
X.1.2	**Penerimaan Umpan Balik**					
1	Saya menerima umpan balik dari atasan					
2	Saya menerima umpan balik dari bawahan					
3	Saya menerima umpan balik dari para pekerja					
4	Saya sangat membutuhkan umpan balik agar hasil pekerjaan maksimal.					
X1.3	**Berbagi Informasi**					
1	Saya bersedia memberikan informasi tentang perusahaan kepada orang lain atau organisasi lain dengan izin perusahaan					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2	Jika menerima informasi yang berguna bagi orang lain saya berusaha menyebarluaskannya					

2. VARIABEL X.2 : BUDAYA KERJA

X2.1	**Visi dan Misi**					
1	kantor memiliki visi dan misi yang jelas yang memberikan makna dalam pekerjaan saya.					
2	kantor memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir saya					
3	Saya memahami apa yang harus dikerjakan agar berhasil dalam jangka panjang/di masa datang.					
4	Visi perusahaan menciptakan motivasi bagi diri saya dalam bekerja untuk mencapainya.					
X2.2	**Keterlibatan**					
1	Berbagi informasi secara luas agar saya dan pegawai lainnya dalam kantor mendapatkan informasi yang dibutuhkan					

	disaat informasi itu diperlukan adalah kegiatan yang umum dilakukan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim bukan hanya hierarki atau penugasan oleh atasan					
3	Kantor selalu memberikan keterampilan pada saya dan pegawai lainnya baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan ataupun lainnya					
X2.3	**Konsistensi**					
1	Kantor memiliki serangkaian nilai-nilai yang jelas yang mengarahkan cara saya dan pegawai lainnya bertindak,berinteraksi dalam melakukan pekerjaa berlandaskan nilai-nilai tersebut.					
2	kantor memiliki kode etik yang membimbing perilaku apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh saya dan pegawai lainnya berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan.					
3	Saya dan pegawai lainnya dari berbagai departemen yang berbeda, saling berbagi					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	pandangan dan informasi yang sejalan mengenai apa yang terbaik bagi kantor.					

3. **Variabel Y = Kinerja**

Y.1	**Keterampilan Kerja**					
1.	saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai yang lain di kantor ini					
2.	saya mampu membangun kerjasama yang baik dengan pegawai yang lainnya					
3.	Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan saya.					
Y.2	**Kualitas Pekerjaan**					
1.	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
2.	Saya mengerjakan tugas tepat waktu					
3.	Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya					
Y.3	**Kuantitas Pekerjaan**					
1.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan					

2.	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja					
3.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan					
4.	Seluruh waktu saya di kantor untuk bekerja					

Terimakasih atas kesediaan saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini, semoga dapat bermanfaat sebagai bahan untuk penelitian yang sedang saya lakukan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 2

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Efektivitas Komunikasi (X1)

Correlations

		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2.4	X1.3.1	X1.3.2	JUMLAH_X1
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.563**	.360**	.378**	.311**	.329**	.413**	.400**	.652**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.1.2	Pearson Correlation	.563**	1	.593**	.588**	.420**	.453**	.521**	.395**	.791**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.2.1	Pearson Correlation	.360**	.593**	1	.533**	.388**	.314**	.403**	.295**	.677**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.2.2	Pearson Correlation	.378**	.588**	.533**	1	.524**	.527**	.463**	.403**	.777**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.2.3	Pearson Correlation	.311**	.420**	.388**	.524**	1	.492**	.513**	.434**	.710**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.2.4	Pearson Correlation	.329**	.453**	.314**	.527**	.492**	1	.495**	.441**	.718**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.3.1	Pearson Correlation	.413**	.521**	.403**	.463**	.513**	.495**	1	.389**	.727**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X1.3.2	Pearson Correlation	.400**	.395**	.295**	.403**	.434**	.441**	.389**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121
JUMLAH_X1	Pearson Correlation	.652**	.791**	.677**	.777**	.710**	.718**	.727**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.862	8

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Kerja (X2)

Correlations

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	JUMLAH_X2
X2.1.1	Pearson Correlation	1	.210*	.205*	-0.041	0.027	.252**	0.066	0.084	.217*	.275**	.463**
	Sig. (2-tailed)		0.021	0.024	0.659	0.765	0.005	0.472	0.359	0.017	0.002	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.1.2	Pearson Correlation	.210*	1	.182*	0.060	0.119	.193*	0.032	####	0.015	0.057	.351**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	Sig. (2-tailed)	0.021		0.046	0.517	0.193	0.034	0.730	0.635	0.870	0.531	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.1.3	Pearson Correlation	.205*	.182*	1	0.091	0.143	0.157	0.168	.193*	.284**	.218*	.539**
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.046		0.323	0.118	0.086	0.065	0.034	0.002	0.016	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.1.4	Pearson Correlation	-0.041	0.060	0.091	1	0.119	.224*	0.066	0.054	0.074	0.118	.369**
	Sig. (2-tailed)	0.659	0.517	0.323		0.193	0.014	0.469	0.555	0.419	0.199	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.2.1	Pearson Correlation	0.027	0.119	0.143	0.119	1	0.174	0.031	0.011	0.171	0.091	.400**
	Sig. (2-tailed)	0.765	0.193	0.118	0.193		0.057	0.733	0.902	0.061	0.320	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.2.2	Pearson Correlation	.252**	.193*	0.157	.224*	0.174	1	0.147	0.127	.232*	0.115	.533**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.034	0.086	0.014	0.057		0.107	0.165	0.010	0.210	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.2.3	Pearson Correlation	0.066	0.032	0.168	0.066	0.031	0.147	1	0.127	.181*	0.054	.384**
	Sig. (2-tailed)	0.472	0.730	0.065	0.469	0.733	0.107		0.166	0.047	0.560	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.3.1	Pearson Correlation	0.084	####	.193*	0.054	0.011	0.127	0.127	1	.553**	.332**	.512**
	Sig. (2-tailed)	0.359	0.635	0.034	0.555	0.902	0.165	0.166		0.000	0.000	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.3.2	Pearson Correlation	.217*	0.015	.284**	0.074	0.171	.232*	.181*	.553**	1	.623**	.707**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	Sig. (2-tailed)	0.017	0.870	0.002	0.419	0.061	0.010	0.047	0.000		0.000	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
X2.3.3	Pearson Correlation	.275**	0.057	.218*	0.118	0.091	0.115	0.054	.332**	.623**	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.531	0.016	0.199	0.320	0.210	0.560	0.000	0.000		0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
JUMLAH_X2	Pearson Correlation	.463**	.351**	.539**	.369**	.400**	.533**	.384**	.512**	.707**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.642	10

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)

Correlations

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	JUMLAH_Y
Y1.1.1	Pearson Correlation	1	.623**	.556**	.404**	.361**	.271**	.385**	.541**	-0.106	.701**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.246	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
Y1.1.2	Pearson Correlation	.623**	1	.550**	.465**	.339**	.345**	.363**	.406**	0.012	.698**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.897	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
Y1.1.3	Pearson Correlation	.556**	.550**	1	.547**	.411**	.342**	.321**	.446**	0.037	.736**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.684	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
Y1.2.1	Pearson Correlation	.404**	.465**	.547**	1	.619**	.452**	.370**	.335**	-0.014	.719**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.882	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
Y1.2.2	Pearson Correlation	.361**	.339**	.411**	.619**	1	.501**	.437**	.387**	0.053	.699**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.566	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
Y1.2.3	Pearson Correlation	.271**	.345**	.342**	.452**	.501**	1	.470**	.471**	-0.030	.643**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.740	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
Y1.3.1	Pearson Correlation	.385**	.363**	.321**	.370**	.437**	.470**	1	.521**	0.034	.671**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.711	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
Y1.3.2	Pearson Correlation	.541**	.406**	.446**	.335**	.387**	.471**	.521**	1	0.053	.723**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.562	0.000
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
Y1.3.3	Pearson Correlation	-0.106	0.012	0.037	-0.014	0.053	####	0.034	0.053	1	.200*
	Sig. (2-tailed)	0.246	0.897	0.684	0.882	0.566	0.740	0.711	0.562		0.028
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
JUMLAH_Y	Pearson Correlation	.701**	.698**	.736**	.719**	.699**	.643**	.671**	.723**	.200*	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.028	
	N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 3
DISTRIBUSI FREKUENSI

a. Frekuensi karakteristik responden

Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Jabatan
N	Valid	121	121	121	121
	Missing	12	12	12	12
Mean		1.5620	1.4793	1.7851	1.1570
Median		2.0000	1.0000	2.0000	1.0000
Mode		2.00	1.00	2.00	1.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	3.00	3.00	2.00
Sum		189.00	179.00	216.00	140.00

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	53	39.8	43.8	43.8
	PEREMPUAN	68	51.1	56.2	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-33	68	51.1	56.2	56.2
	34-49	48	36.1	39.7	95.9
	50-65	5	3.8	4.1	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Total		133	100.0		

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	36	27.1	29.8	29.8
	S1	75	56.4	62.0	91.7
	S2	10	7.5	8.3	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PEGAWAI	102	76.7	84.3	84.3
	KEPALA BIDANG	19	14.3	15.7	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

e. Frekuensi harga (X1)

Statistics

		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2.4	X1.3.1	X1.3.2
N	Valid	121	121	121	121	121	121	121	121
	Missing	12	12	12	12	12	12	12	12
Mean		4.2231	3.8843	3.9752	3.8595	4.1157	4.0826	3.9669	3.9339
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		511.00	470.00	481.00	467.00	498.00	494.00	480.00	476.00

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	3	2.3	2.5	3.3
	KS	12	9.0	9.9	13.2
	S	57	42.9	47.1	60.3
	SS	48	36.1	39.7	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	4	3.0	3.3	4.1
	KS	29	21.8	24.0	28.1
	S	61	45.9	50.4	78.5
	SS	26	19.5	21.5	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	4	3.0	3.3	4.1
	KS	23	17.3	19.0	23.1
	S	62	46.6	51.2	74.4
	SS	31	23.3	25.6	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	6	4.5	5.0	5.8
	KS	30	22.6	24.8	30.6
	S	56	42.1	46.3	76.9
	SS	28	21.1	23.1	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

X1.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	2	1.5	1.7	2.5
	KS	18	13.5	14.9	17.4
	S	61	45.9	50.4	67.8
	SS	39	29.3	32.2	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

X1.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.5	1.7	1.7
	TS	5	3.8	4.1	5.8
	KS	16	12.0	13.2	19.0
	S	56	42.1	46.3	65.3
	SS	42	31.6	34.7	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.3	2.5	2.5
	KS	28	21.1	23.1	25.6
	S	60	45.1	49.6	75.2
	SS	30	22.6	24.8	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

X1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.5	1.7	1.7
	TS	3	2.3	2.5	4.1
	KS	28	21.1	23.1	27.3
	S	56	42.1	46.3	73.6
	SS	32	24.1	26.4	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

f. Frekuensi budaya kerja (X2)

Statistics

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3
N	Valid	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
	Missing	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Mean		3.7769	3.4463	3.4050	3.5207	3.2975	3.5455	3.6860	3.8099	4.0909	4.2727
Median		4.0000	3.0000	3.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		457.00	417.00	412.00	426.00	399.00	429.00	446.00	461.00	495.00	517.00

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	5	3.8	4.1	5.0
	KS	30	22.6	24.8	29.8
	S	69	51.9	57.0	86.8
	SS	16	12.0	13.2	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	7	5.3	5.8	6.6
	KS	53	39.8	43.8	50.4
	S	57	42.9	47.1	97.5
	SS	3	2.3	2.5	100.0
	Total	121	91.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

X2.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.5	1.7	1.7
	TS	9	6.8	7.4	9.1
	KS	52	39.1	43.0	52.1
	S	54	40.6	44.6	96.7
	SS	4	3.0	3.3	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

X2.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	9	6.8	7.4	8.3
	KS	48	36.1	39.7	47.9
	S	52	39.1	43.0	90.9
	SS	11	8.3	9.1	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.5	1.7	1.7
	TS	13	9.8	10.7	12.4
	KS	61	45.9	50.4	62.8

	S	37	27.8	30.6	93.4
	SS	8	6.0	6.6	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	7	5.3	5.8	6.6
	KS	45	33.8	37.2	43.8
	S	61	45.9	50.4	94.2
	SS	7	5.3	5.8	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

X2.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	3	2.3	2.5	3.3
	KS	44	33.1	36.4	39.7
	S	58	43.6	47.9	87.6
	SS	15	11.3	12.4	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Missing	System	12	9.0
Total		133	100.0

g. Frekuensi kinerja (Y)

Statistics

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3
N	Valid	121	121	121	121	121	121	121	121	121
	Missing	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Mean		4.0909	4.2727	4.0413	4.2066	4.2975	4.3636	4.1736	4.0579	3.8512
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00[a]	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00
Minimum		1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		495.00	517.00	489.00	509.00	520.00	528.00	505.00	491.00	466.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Y1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2.3	2.5	2.5
	TS	5	3.8	4.1	6.6
	KS	9	6.8	7.4	14.0
	S	65	48.9	53.7	67.8
	SS	39	29.3	32.2	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

Y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.5	1.7	1.7
	KS	11	8.3	9.1	10.7
	S	60	45.1	49.6	60.3
	SS	48	36.1	39.7	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

Y1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	7	5.3	5.8	6.6
	KS	20	15.0	16.5	23.1
	S	51	38.3	42.1	65.3
	SS	42	31.6	34.7	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

Y1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	5	3.8	4.1	5.0
	KS	13	9.8	10.7	15.7
	S	51	38.3	42.1	57.9
	SS	51	38.3	42.1	100.0
	Total	121	91.0	100.0	

Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

Y1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	1	.8	.8	1.7
	KS	12	9.0	9.9	11.6
	S	54	40.6	44.6	56.2
	SS	53	39.8	43.8	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

Y1.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	1	.8	.8	1.7
	KS	9	6.8	7.4	9.1
	S	52	39.1	43.0	52.1
	SS	58	43.6	47.9	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

Y1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	3	2.3	2.5	3.3
	KS	18	13.5	14.9	18.2

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	S	51	38.3	42.1	60.3
	SS	48	36.1	39.7	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

Y1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.5	1.7	1.7
	TS	4	3.0	3.3	5.0
	KS	17	12.8	14.0	19.0
	S	60	45.1	49.6	68.6
	SS	38	28.6	31.4	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

Y1.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	61	45.9	50.4	50.4
	S	17	12.8	14.0	64.5
	SS	43	32.3	35.5	100.0
	Total	121	91.0	100.0	
Missing	System	12	9.0		
Total		133	100.0		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 4

ANALISIS REGRESI

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773[a]	.598	.591	3.035	1.835

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1614.923	2	807.461	87.671	.000[b]
	Residual	1086.796	118	9.210		
	Total	2701.719	120			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleran ce	VIF
1	(Constant)	.640	2.897		.221	.826		
	X1	.475	.064	.470	7.409	.000	.848	1.180
	X2	.583	.081	.457	7.213	.000	.848	1.180

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Curriculum Vitae

Penulis Skripsi berjudul "Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar" adalah Nordina Yanti, lahir di Makassar, 02 Agustus 1996.. Anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Muh.Yossuff Md. Akbar (alm) dan Ibu Andriana.

Menyelesaikan Pendidikan SDIT ULIL ALBAB BATAM pada tahun 2009. Lulus dari Sekolah Menengah Pertama tahun 2012 di SMP LPP UMI Makassar, dan lulus dari Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMK Pratidina Makassar. Pada tahun 2015 melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar, mengambil program studi Manajemen. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswi Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN