

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN JOB DESCRIPTION  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA  
MANADO**

*THE EFFECT OF COMMUNICATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB DESCRIPTION  
ON WORK EFFECTIVENESS OF MANADO CITY REGIONAL REVENUE AGENCY EMPLOYEES*

Oleh:

**Tesalonika Maylenia Yusuf<sup>1</sup>  
Lucky O. H. Dotulong<sup>2</sup>  
Jacky S. B. Sumarauw<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[tesalonikayusuf062@student.unsrat.ac.id](mailto:tesalonikayusuf062@student.unsrat.ac.id)

<sup>2</sup>[luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[jacky.sbs@unsrat.ac.id](mailto:jacky.sbs@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan job description secara simultan dan parsial terhadap efektivitas kerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Manado, dan mengambil sampel sebanyak 92 orang pegawai dengan menggunakan metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Job Description berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. Selanjutnya secara parsial, Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado, Job Description berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

**Kata Kunci:** komunikasi, budaya organisasi, job description, efektivitas kerja

**Abstract:** This research was conducted at the office of the Manado City Regional Revenue Agency. In this study using the type of associative research, with the aim of research to determine the effect of communication, organizational culture and job descriptions simultaneously and partially on employee effectiveness. The population in this study were employees at the Manado City Regional Revenue Agency, and took a sample of 92 employees using the saturated sample method, where the entire population was used as the research sample. Analysis of the data used in this study using the validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis with F-test and t-test to prove the hypothesis. The results of this study indicate that Communication, Organizational Culture, and Job Description have a significant simultaneous effect on the Work Effectiveness of Regional Revenue Agency Employees of Manado City. Furthermore, partially, communication has a positive and not significant effect on the Work Effectiveness of Manado City Regional Revenue Agency Employees, Organizational Culture has a positive and significant effect on the Work Effectiveness of Manado City Regional Revenue Agency Employees, Job Description has a positive and significant effect on Work Effectiveness of City Regional Revenue Agency Employees Manado.

**Keywords:** communication, organizational culture, job description, work effectiveness

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen utama pada suatu organisasi yang paling penting, dimana berfungsi sebagai faktor yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pencapaian tujuan

organisasi tidak sekedar bergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang sempurna, tetapi juga membutuhkan manajemen yang baik, khususnya sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia adalah aset terpentingnya. Efektivitas kerja ialah sebuah pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan atau direncanakan. Suatu organisasi bisa dikatakan efektif jika organisasi tersebut selalu berusaha agar pegawai yang ada dalam organisasi tersebut dapat mencapai efektivitas kerja. Efektivitas kerja dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan dalam organisasi. Menurut Argris dalam Tangkilisan (2005), efektivitas kerja ialah keseimbangan atau pendekatan yang optimal untuk mencapai tujuan, keterampilan, serta penggunaan tenaga manusia.

Komunikasi adalah proses untuk menerima dan menyampaikan pesan ataupun informasi sesuai dengan kebutuhan kita. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting untuk saling berinteraksi, jika tidak ada komunikasi dalam organisasi maka semua orang didalam organisasi tidak bisa mengetahui dan mendapatkan informasi mengenai apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya. Menurut Mulyana (2012), Komunikasi yang masih kurang baik antara pegawai dan pimpinan, akan menyebabkan pegawai menjadi kesulitan dalam menyampaikan informasi-informasi yang bisa mendorong kemajuan dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi merupakan bagian penting dari suatu organisasi, yang menjadi kekuatan untuk memperlancar dan mempercepat komunikasi, mendorong dalam mengambil keputusan yang efektif, mempercepat alur pengawasan, menumbuhkan semangat kerjasama serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi sehingga organisasi bisa meningkatkan keterampilan pegawai. Robbins dan Judge (2015) mengatakan “Budaya Organisasi adalah sistem persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota dalam suatu organisasi, yang dapat membedakannya dari organisasi lain.

*Job description* (deskripsi pekerjaan) merupakan hasil dari analisis pekerjaan dalam bentuk pernyataan yang tepat dan ringkas mengenai apa yang akan dilakukan pegawai dalam pekerjaannya maupun mengenai tugas apa saja yang dilakukan oleh pemangku jabatan. *Job description* dapat dikatakan sebagai keseluruhan kajian ringkas informasi suatu pekerjaan dan didalamnya terdapat tugas pokok dari uraian tersebut. Dengan kata lain, *job description* merupakan uraian tertulis tentang apa yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan (Rivai dan Sagala, 2009).

Badan Pendapatan Daerah Kota Manado merupakan instansi di bawah pemerintah daerah yang mempunyai tanggung jawab dalam penerimaan pendapatan daerah melalui pengoordinasian dan pemungutan pajak, retribusi, bagi hasil pajak serta dana perimbangan. Badan Pendapatan Daerah Kota Manado sebagai salah satu instansi pemerintah yang mengedepankan pelayanan maksimal terhadap masyarakat, tetapi dalam kenyataannya masih ada masalah-masalah yang ditemukan terhadap pengelolaan pemerintah. Salah satunya mengenai efektivitas kerja dalam hal ketepatan waktu, dimana masih banyak pegawai yang kurang memanfaatkan waktu yang ada dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini terjadi dikarenakan masih ada yang datang terlambat masuk kerja, pulang kerja terlebih dahulu dari waktu yang telah ditetapkan, tidak datang tanpa keterangan yang jelas, jam istirahat tidak digunakan dengan baik sehingga saat kembali ke instansi sudah melewati jam istirahat yang telah ditentukan.

Komunikasi yang terjadi di Badan Pendapatan Daerah Kota Manado kadangkala masih ditemui kendala diduga seperti perbedaan informasi dalam penerimaan pesan, kurang terciptanya kesamaan makna, kurang terjadinya hubungan yang interaktif berdasarkan dugaan kendala-kendala tersebut. Selain itu, budaya organisasi juga menjadi penting untuk menjadi perhatian agar dapat menyesuaikan dengan kondisi budaya masyarakat di lingkungan sekitar perusahaan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Adapun budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh Badan Pendapatan Daerah Kota Manado, yang isinya menjelaskan bagaimana pegawai itu bersikap mengenai saling menghargai, kerjasama, dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selain komunikasi dan budaya organisasi, deskripsi pekerjaan juga menjadi faktor penting dalam memberikan kejelasan kepada para pegawai agar bisa melakukan tugas yang ada dengan baik, setara dengan beban kerja yang telah menjadi tanggung jawab dan untuk mencegah adanya tumpang tindih serta pengalihan tanggung jawab jika adanya kesalahan ataupun kesulitan. Hal inilah yang melatar belakangi penulis dalam melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan *Job Description* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado”.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan *Job Description* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi secara efektif berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara 2 orang atau lebih sehingga dapat lebih mudah dipahami. Sumarsan (2011), menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima.

### Budaya Organisasi

Setiap organisasi mempunyai budaya yang mencerminkan perilaku anggotanya dan kebijakan organisasi. Menurut Chaerudin (2019) budaya organisasi adalah nilai atau norma perilaku yang bisa anggota organisasi pahami dan diterima bersama sebagai aturan perilaku yang ada pada organisasi.

### Job Description

*Job description* (deskripsi pekerjaan) merupakan uraian pekerjaan yang melibatkan penentuan apa yang perlu dilakukan maupun yang dilakukan serta siapa yang harus melakukan pekerjaan itu. Hasibuan (2007) mengatakan bahwa *job description* merupakan uraian tertulis yang memaparkan tugas dan tanggung jawab, kondisi kerja, hubungan kerja, serta aspek pekerjaan dari suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

### Efektivitas Kerja

Admosoeprpto (2016) mendefinisikan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu kondisi yang menggambarkan sejauh mana target dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan tujuan atau target yang sudah ditentukan.

### Penelitian Terdahulu

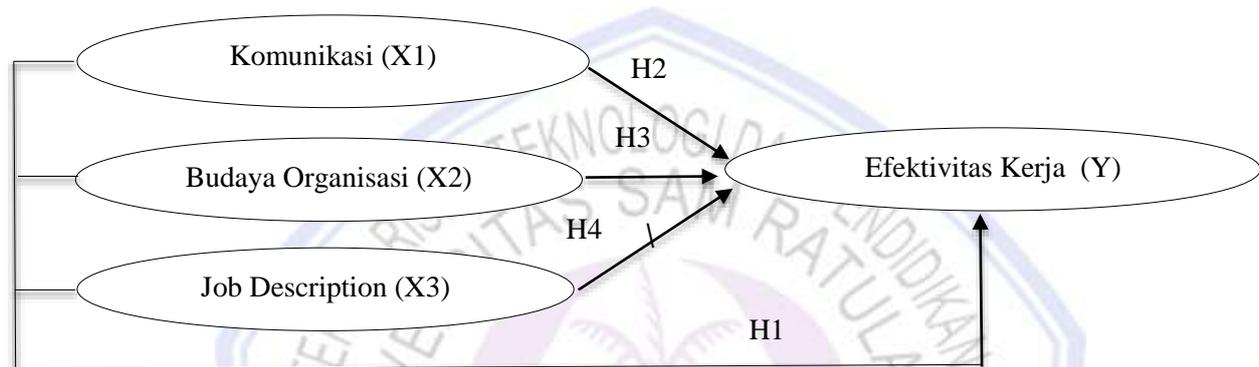
Penelitian Resmanasari (2022) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi. Sampel diambil dari populasi menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu 63 orang responden. Metode Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda serta uji hipotesis secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja sebagaimana hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, dimana pengaruh atau hubungan komitmen kerja dengan efektivitas kerja searah atau positif menunjukkan implikasi bahwa apabila komitmen meningkat maka efektivitas akan meningkat. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja hal ini dikarenakan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa  $t$  tabel  $>$   $t$  hitung, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan faktor dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Komitmen dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi.

Penelitian Riedel, Lengkong dan Trang (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human relation*, *Job Satisfaction*, dan *Job Description* terhadap kinerja karyawan pada Manado Quality Hotel. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi adalah karyawan yang bekerja di Manado Quality Hotel dan diambil sampel sebanyak 92 karyawan sebagai responden. Analisis data menggunakan teknik statistic seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuisioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relation*, *Job Satisfaction* dan *Job Description* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, *Human Relation*, *Job Satisfaction* dan *Job Description* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manado Quality Hotel hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan *Human Relation*, *Job Satisfaction* dan *Job Description* yang ada dimana akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Wulandari dan Syarifuddin (2022) bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang

mempengaruhi efektivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Pota Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur melalui teknik wawancara. Variabel-variabel tersebut antara lain: lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder yang diperoleh langsung dari subjek penelitian yaitu pegawai kantor sebanyak 30 orang. Dalam hal ini peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel dengan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memenuhi uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk memastikan model penelitian layak digunakan yang kemudian dilanjutkan dengan menggunakan uji secara parsial (uji T), uji secara simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5%. Berdasarkan hasil analisis data, secara parsial (Uji T) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Secara simultan (Uji F) variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian Teori, 2023*

### Hipotesis Penelitian

- H1: Komunikasi, Budaya Organisasi dan *Job Description* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
- H2: Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
- H3: Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
- H4: *Job Description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Metode penelitian digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis datanya, adalah jenis metode penelitian asosiatif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui atau menguji hubungan serta pengaruh antar dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini analisis asosiatif digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan *Job Description* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado, baik secara parsial maupun simultan.

#### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Manado sejumlah 92 pegawai. Dengan teknik penentuan sampel yang digunakan ialah metode sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik pengumpulan data kuesioner dilakukan dengan dibagikan secara langsung kepada sejumlah sampel yang telah penulis tentukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Valid atau tidaknya suatu item instrument dapat dilihat dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* dengan level signifikansi 5%. Apabila signifikansi hasil korelasi  $< 0,05$  (5%) maka dapat dikatakan valid dan jika sebaliknya dikatakan tidak valid. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa data yang tidak berbeda dengan data yang dilaporkan oleh peneliti dan data yang sebenarnya terdapat di objek penelitian dianggap sebagai data yang valid. Reliabilitas ialah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur bisa diandalkan ataupun bisa dipercaya. Jika suatu alat ukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya relatif konsisten, maka dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Untuk membuktikan apakah suatu model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak bisa dilihat menggunakan *probability plot* yang menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal sehingga data dikatakan berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas yang dibutuhkan dalam persamaan regresi.

#### **Uji Multikolinearitas**

Ghozali (2018) mengatakan bahwa model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$ .

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2018) mengatakan bahwa ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, seperti titik-titik yang membentuk pola-pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka menandakan adanya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Ghozali (2018) mengatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

### **Koefisien Korelasi dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Djarwanto dan Subagyo (2011) mengatakan bahwa koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi digunakan guna mengetahui persentase hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat. Jika koefisien korelasi (r) lebih besar atau mendekati 100%, maka hubungan tersebut semakin kuat sedangkan jika koefisien (r) mendekati 0, maka hubungan tersebut dikatakan semakin lemah. Supratno (2010) mengatakan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yang digambarkan dengan presentase. Semakin besar persentasenya maka bisa dikatakan variabel bebas mempunyai kontribusi atau peran yang besar dalam mempengaruhi variabel terikat, sedangkan sisa persentasenya merupakan variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji f menunjukkan apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara serentak..

### Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Sugiyono (2018) mengatakan bahwa uji t statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka uji t statistik digunakan untuk menguji koefisien masing-masing regresi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan dengan hasil analisa data yang didapatkan menyatakan bahwa seluruh pernyataan indikator Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2), *Job Description* (X3), dan Efektivitas Kerja (Y) memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,205) sehingga dapat dinyatakan semua indikator dinyatakan valid. Hasil uji reabilitas menggunakan koefisien *cronbach's alpha*  $> 0,7$  sehingga dinyatakan reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Status
1	Komunikasi	0,857	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,901	Reliabel
3	<i>Job Description</i>	0,843	Reliabel
4	Efektivitas Kerja	0,815	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2023)

#### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Pada gambar 2 digambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Hal ini mengandung arti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

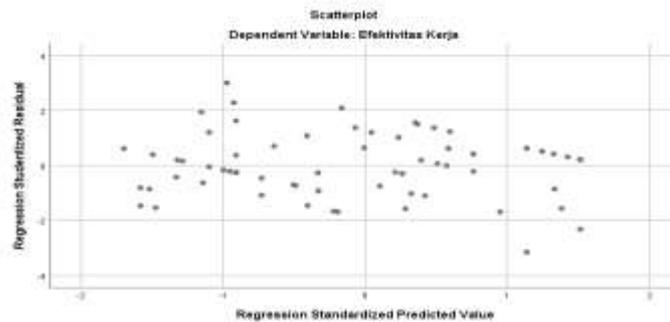
#### Uji Multikolonieritas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Komunikasi (X1)	2,203	0,454	Non Multikolonieritas
Budaya Organisasi (X2)	2,433	0,411	Non Multikolonieritas
<i>Job Description</i> (X3)	1,781	0,561	Non Multikolonieritas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa pada *ouput coefficient* model untuk *Colinearity Statistic*, tidak terjadi gejala multikolonieritas terlihat dari nilai *Variable Inflection Factor* (VIF)  $< 10$ . Hal ini mengandung arti bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi tersebut.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Gambar 3 memperlihatkan dimana untuk uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengandung arti tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda****Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.401	1.841			1.847	.068
	Komunikasi	.077	.108	.076		.712	.478
	Budaya Organisasi	.317	.086	.412		3.701	.000
	Job Description	.330	.091	.345		3.620	.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2023)

$$Y = 3,401 + 0,077(X_1) + 0,317(X_2) + 0,330(X_3) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda pada tabel di atas:

1. Konstanta  $a$  sebesar 3,401 memberikan pengertian bahwa jika variabel komunikasi, budaya organisasi, *job description* tetap dan tidak berubah (sama dengan 0) maka besaran variabel efektivitas kerja sebesar 3,401.
2. Variabel komunikasi ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila komunikasi di tingkatkan 1 basis poin, efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,077. Variabel komunikasi ini merupakan variabel terakhir yang berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja.
3. Variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila budaya organisasi di tingkatkan 1 basis poin, efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,317. Variabel budaya organisasi ini merupakan variabel kedua yang berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja.
4. Variabel *job description* koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila *job description* di tingkatkan 1 basis poin, efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,330. Variabel *job description* ini merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap variabel efektivitas kerja.

**Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 4. Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.536	1.611

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari tabel di atas diketahui nilai  $R$  sebesar 0,742 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas komunikasi, budaya organisasi, dan *job description* dengan variabel terikat efektivitas kerja. Selanjutnya nilai  $R^2$  sebesar 0,551 dan didapatkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,536. Hal ini diartikan bahwa semua variabel bebas memiliki kontribusi bersama sebesar 53, % terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi dari variabel

lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Uji Signifikan Siultan (uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.525	3	93.508	36.018	.000 <sup>b</sup>
	Residual	228.464	88	2.596		
	Total	508.989	91			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Dari hasil analisis uji simultan (F) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang berarti  $< 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, budaya organisasi, dan *job description* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. Jadi H1 dapat diterima.

### Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen, yaitu komunikasi (X1), budaya organisasi (X2), dan *job description* (X3), terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja (Y). Pengaruh dari masing-masing variabel komunikasi (X1), budaya organisasi (X2), dan *job description* (X3), terhadap efektivitas kerja (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Manado, dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat probabilitas. Jika tingkat signifikannya  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Hasil menunjukkan nilai signifikansi dari variabel komunikasi sebesar 0,478  $> 0,05$  artinya komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Jadi H2 tidak dapat diterima. Hasil menunjukkan nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi sebesar 0,000  $< 0,05$  artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Jadi H3 dapat diterima. Hasil menunjukkan nilai signifikansi dari variabel *job description* sebesar 0,000  $< 0,05$  artinya *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Jadi H4 dapat diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian parsial (t) antara variabel komunikasi terhadap variabel efektivitas kerja seperti yang terlihat pada tabel 4 menunjukkan dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig) dimana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel komunikasi sebesar 0,478  $< 0,05$  sehingga komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu komunikasi verbal dibidang pekerjaan. Hasil dari penelitian bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, karena pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sudah diatur oleh pimpinan sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang ada, didalamnya sudah terdapat uraian tugas masing-masing pegawai atau bisa langsung dikomunikasikan lewat sosial media yang ada. Jadi semua pegawai sudah mengetahui tugas dan pekerjaannya masing-masing, oleh karena itu pimpinan tidak mengkomunikasikan lagi pekerjaan pegawai setiap waktu. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan Rupidin, Firman, A dan Reynilda (2023) dengan hasil penelitian dimana komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian parsial (t) antara variabel budaya organisasi terhadap variabel efektivitas kerja seperti yang terlihat pada tabel 4.13 menunjukkan dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig) dimana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi sebesar 0,000  $< 0,05$  sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Budaya organisasi menunjukkan kenyamanan tempat kerja, semakin baik budaya di lingkungan kerja maka akan semakin nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya organisasi merupakan suatu yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan/instansi, dengan adanya pengelolaan budaya dalam lingkungan kerja maka akan menjadikan lingkungan kerja menjadi kondusif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pegawai telah bekerja berdasarkan orientasi hasil, memperhatikan rincian kerja, dan berorientasi pada pimpinan dan sesama pegawai sehingga mereka memahami keseluruhan nilai-nilai budaya organisasi yang

diwujudkan dengan terbentuknya kinerja individual sehingga meningkatkan efektifitas kerja. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan Rizanuddin (2020) dengan hasil penelitian dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

### **Pengaruh *Job Description* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Hasil pengujian parsial (t) antara variabel *job description* terhadap variabel efektifitas kerja seperti yang terlihat pada tabel 4.13 menunjukkan dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig) dimana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel *job description* sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013), menyatakan bahwa *Job Description* adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang menduduki jabatan tersebut. Hal ini sejalan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mauliadiani, Siahaan, dan Harahap (2019) dengan hasil penelitian dimana *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Komunikasi, budaya organisasi dan *job description* berpengaruh positif secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektifitas kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
4. *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

### **Saran**

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Oleh karena komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektifitas kerja , maka disarankan kepada pegawai untuk bisa melakukan komunikasi dan pelatihan dengan baik sehingga mampu menghasilkan efektifitas kerja pegawai lebih meningkat.
2. Oleh karena budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja, maka disarankan kepada pegawai untuk bisa tetap menjaga dan mengemban nilai-nilai yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
3. Oleh karena *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja, maka disarankan kepada instansi agar bisa dilakukan pembaruan secara berkala pada setiap jabatan yang ada, dengan berdasarkan proporsi setiap aspek yang ada, agar sesuai dengan perkembangan dan perubahan yang dilakukan bisa tetap efektif dan sesuai untuk digunakan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Admosoeprpto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta. Gramedia
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV. Jejak
- Djarwanto, P. S., & Subagyo, P. (2011). *Statistik Induktif*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang. Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara

- Mauliadiani, R. S., Siahaan, E., & Harahap, R. H. (2019). The Influence of Job Description and Leadership on the Employees' Work Effectiveness at the Sanitation and Landscaping Agency of Medan with Supervision as Moderating Variable. *IJRR International Journal of Research and Review*, Vol. 6, No. 8. <https://www.academia.edu/download/63605865/IJRR006320200612-103122-vnvm0v.pdf>. Diakses 19 April 2023.
- Mulyana, D. (2012). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Resmanasari, D. 2022. Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, Vol. 8, No. 2. <http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/203>. Diakses 19 April 2023.
- Riedel, A.G.C.R., Lengkong, V.P.K., dan Trang, I. 2019. Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/24042>. Diakses 19 April 2023.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya" Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rizanuddin, H. 2020. Influences of Career Planning, Leadership and Organizational Culture towards Employee Work Effectiveness. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1791-1799. [https://www.researchgate.net/publication/343292053\\_Influences\\_of\\_Career\\_Planning\\_Leadership\\_and\\_Organizational\\_Culture\\_towards\\_Employee\\_Work\\_Effectiveness](https://www.researchgate.net/publication/343292053_Influences_of_Career_Planning_Leadership_and_Organizational_Culture_towards_Employee_Work_Effectiveness). Diakses 19 April 2023.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Rupidin, R., Firman, A., & Reynilda, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Sumber Daya, dan Struktur Birokrasi terhadap Efektivitas Tugas Protokol Di Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Cendekia Akademika Indonesia*, Vol. 2, No.1. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/cai/article/view/3540>. Diakses 19 April 2023.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsan, T. 2011. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Indeks, Jakarta
- Supratno. (2010). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Tangkilisan, S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia
- Wulandari, R., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 1. <https://ejournal.unmuhkupang.ac.id/index.php/jm/article/view/791>. Diakses 19 April 2023.