

Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Jekinya Andi S. Sinurat, Juhari Rahmad, Dodi Irawan, Mahdayani Nasution, Nur M. Ridha Tarigan*,
Nilawati Nasti, Sri Gustina Pane

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: nur.mridha@fe.uisu.ac.id

Abstrak–Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi secara parsial dan bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Hipotesis yang diajukan adalah : Ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi secara parsial dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Penelitian dilakukan di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I Jalan Sukamulia No. 17A Medan, dengan populasi sebanyak 146 orang dan sampel penelitian sebanyak 59 orang. Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($6,644 > 2,004$) pada $n = 59$ pada taraf signifikansi 95%. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung analisis t hitung > t-tabel ($2,705 > 2,004$) pada $n = 59$ pada taraf signifikansi 95%. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung analisis t hitung < t-tabel ($0,740 < 2,004$) pada $n = 59$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F-hitung > F tabel ($42,435 > 2,77$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Komunikasi; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai

Abstract–The problems in this research are how is the influence of career development, communication and organizational culture partially and concurrently on the employee performance in the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I? Research objectives: To determine the effect of career development, communication and organizational culture partially and simultaneously on the employee performance in the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. The hypothesis proposed is: There is a significant effect of career development, communication and organizational culture partially and jointly on the employee performance in the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. The study was conducted at the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I Jalan Sukamulia No. 17A Medan, with a population of 146 people, and a study sample of 59 people. Based on the analysis results obtained career development has a effect on the employee performance of the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, this is supported by the results of t count analysis > t-table ($6,644 > 2,004$) at $n = 59$ at 95% significance level. Communication has a positive and significant effect on the employee performance of the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, this is supported by an analysis of t count > t-table ($2,705 > 2,004$) at $n = 59$ at 95% significance level. Organizational culture has a not effect on the employee performance of the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, this is supported by an analysis of t count < t-table ($0,740 < 2,004$) at $n = 59$ with a significant level of 95%. Value of F-count > F table ($42,435 > 2,77$) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of career development, communication and organizational culture on the employee performance of employees of the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth.

Keyword: Career Development; Communication; Organizational Culture; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap Organisasi mempunyai tujuan dan perencanaan organisasi yang baik, untuk mencapai tujuan dan perencanaan organisasi tersebut keterlibatan berbagai unsur atau komponen-komponen yang ada dalam organisasi menjadi sangat penting sejalan dengan penelitian (Leonita, 2020) dan (Faronsyah, 2020) . Salah satu faktor paling dominan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan organ penting bagi sebuah perusahaan atau lembaga pemerintah. Suatu instansi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia di dalamnya.

Sumber daya manusia adalah asset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia yang dimiliki perusahaan. Salah satu sumber daya manusia dalam organisasi yaitu pegawai dan merupakan salah satu unsur terpenting dalam organisasi. Maju mundurnya organisasi dapat dipengaruhi oleh pegawai.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai pencapaian kerja ataupun achievement yang diraih selama bekerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan juga kuantitas oleh seorang pegawai didalam waktu penilaian atau periode yang sudah ditentukan. Direktorat Jenderal Pajak sebagai organisasi pemerintah yang langsung berada dibawah naungan Departemen Keuangan memiliki wewenang untuk melakukan pungutan pajak. Dan sebagai salah satu unit pelaksanaannya dilakukan oleh Kantor Pelayanan Pajak (KPP) sebagai instansi vertikal dari direktorat jenderal pajak yang berada ditiap daerah. Sebagai instansi yang melayani kepentingan publik, Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I berkewajiban untuk menyelenggarakan good governance (tata pemerintahan yang baik). Transparansi dan keterbukaan adalah dua hal yang selalu menjadi tuntutan utama dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap pelaksanaan administrasi perpajakan (*image and integrity*), meningkatkan kepatuhan masyarakat (compliance), dan meningkatkan produktivitas pegawai pajak (*efficiency*).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan mengenai masalah kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I adalah masih adanya pegawai datang terlambat disebabkan karena mengurus keperluan rumah tangga atau terkena macet diperjalanan dan pegawai saat tiba ditempat kerja tidak langsung bekerja. salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan rasa tanggung jawab pegawai adalah dengan adanya program pengembangan karir pegawai di lingkungan tersebut. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Handoko, 2020). Pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Leonita, 2020) yang berjudul Determinasi Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai Kompetensi dan beban Kerja (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia), hasil penelitian menunjukkan Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Melalui komunikasi, sikap dan perasaan seseorang atau kelompok yang dapat dipahami oleh pihak lain. Akan tetapi, komunikasi akan hanya efektif apabila pesan yang disampaikan dapat ditafsirkan sama oleh penerima pesan tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pardamean, 2021) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai KPP Pratama Bandung Cicadas. Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja kognitif yang membuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Feresiana, 2021) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan (Sabirin, 2020) yang berjudul Disiplin kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai hubungan sangat kuat dan positif dengan Kinerja Pegawai. diatas perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I yang beralamat di Jalan Suka Mulia nomor 17A, AUR, Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Objek penelitian ini adalah : pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Menurut (Ghozali, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yangditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Sugiyono, 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2020) mendefenisikan variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan teori Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti dan peneliti memilih 1%).

Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi ada dua variabel penelitian, yaitu :

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut (Mangkunegara, 2020) variabel bebas yaitu variabel yang memang sengaja dilakukan tindakan yang akan diukur intensitas pengaruhnya atas kontribusinya terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas (X) yaitu yang dinyatakan dengan X (Pengembangan karir (X1), Komunikasi (X2) dan Budaya organisasi (X3).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut (Ghozali, 2019) variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya ditentukan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat (dependent variabel) adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan karir (X1)	Perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. (Hasibuan, 2020)	Pengembangan karir secara operasional diukur: 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir	Likert

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X2)	Proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya (komunikasi langsung). (Handoko, 2020)	2. Keperdulian para atasan langsung	Likert
		3. Informasi tentang berbagai peluang promosi	
Budaya organisasi (X3)	Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. (Mangkunegara, 2020)	4. Adanya minat untuk dipromosikan	Likert
		5. Tingkat kepuasan (Hasibuan, 2020)	
Kinerja Pegawai (Y)	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/progam/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. (Afandi, 2021)	Komunikasi secara operasional diukur yaitu:	Likert
		1. Pemahaman	
		2. Kesenangan	Likert
		3. Pengaruh pada sikap	
		4. Hubungan yang semakin membaik	Likert
		5. Tindakan (Handoko, 2020)	
		Budaya organisasi secara operasional diukur :	Likert
		1. Kesadaran diri	
		2. Keagresifan	Likert
		3. Kepribadian	
		4. Performa	Likert
		5. Orientasi tim (Mangkunegara, 2020)	
		Kinerja pegawai secara operasional diukur dengan indikator yaitu:	Likert
		1. Masukan (<i>input</i>)	
		2. Proses (<i>proses</i>)	Likert
		3. Keluaran (<i>output</i>)	
		4. Hasil (<i>outcomes</i>)	Likert
		5. Manfaat	
		6. Dampak (<i>impact</i>) (Afandi, 2021)	

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

2.1 Sumber Data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

- Pengamatan (*observation*) langsung terhadap budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir dan kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.
- Wawancara (*interview*) kepada pihak manajemen dan pegawai yang memberikan data dan informasi sehubungan dengan pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.
- Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I yang menjadi responden penelitian ini.

2.1.1 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

a. Uji Validitas

Menurut (Arikunto, 2019) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat - tingkat kevalidan atau kesahihan instrument. Menurut (Ghozali, 2019) satu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan program SPSS, Menurut (Achmad Kuncoro, 2020) kriteria validitas dapat ditentukan dengan menggunakan nilai Pearson Correlation dan Signifikansi dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan

valid), dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Amstrong, 2020) Reliabilitas menunjuk pada suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS, menurut (Mangkunegara, 2020) menyebutkan metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala". (Manullang, 2020) mengatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

2.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data.

a. Uji Normalitas

Menurut (Handoko, 2020) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

a. Uji Multikolinieritas

Menurut (Arikunto.S, 2019) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2019) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

2.2 Uji Hipotesis

2.2.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Pengembangan karir

X_2 = Komunikasi

X_3 = Budaya organisasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Pengembangan karir

b_2 = Koefisien regresi Komunikasi

b_3 = Koefisien regresi Budaya organisasi

2.2.2 Uji F

Dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima begitu juga sebaliknya. $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi spritual secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. $H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, pada $\alpha = 5\%$.

2.2.3 Uji t

Dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima begitu juga sebaliknya. $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. $H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2.2.4 Koefesian Determinasi (R²)

Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- Kd = r² x 100%
- Kd = Koefisien Determinasi
- R² = Koefisien Korelasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Penelitian ini dilakukan Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I yang beralamat di Jalan Sukamulia No. 17A Medan. Adapun jumlah populasi adalah 146 orang. Sampel yang diambil adalah berjumlah 59 orang.

3.1.1 Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas
Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik (r-hitung > r-tabel) maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengembangan karir (X1)	1) PK1	0.258	0.256	Valid
	2) PK2	0.745	0.256	Valid
	3) PK3	0.664	0.256	Valid
	4) PK4	0.744	0.256	Valid
	5) PK5	0.749	0.256	Valid
	6) PK6	0.805	0.256	Valid
	7) PK7	0.723	0.256	Valid
	8) PK8	0.586	0.256	Valid
	9) PK9	0.349	0.256	Valid
	10) PK10	0.388	0.256	Valid
Komunikasi (X2)	1) K1	0.422	0.256	Valid
	2) K2	0.683	0.256	Valid
	3) K3	0.597	0.256	Valid
	4) K4	0.776	0.256	Valid
	5) K5	0.826	0.256	Valid
	6) K6	0.586	0.256	Valid
	7) K7	0.610	0.256	Valid
	8) K8	0.468	0.256	Valid
	9) K9	0.617	0.256	Valid
	10) K10	0.400	0.256	Valid
Budaya organisasi (X3)	1) BO1	0.473	0.256	Valid
	2) BO2	0.525	0.256	Valid
	3) BO3	0.364	0.256	Valid
	4) BO4	0.732	0.256	Valid
	5) BO5	0.565	0.256	Valid
	6) BO6	0.737	0.256	Valid
	7) BO7	0.620	0.256	Valid
	8) BO8	0.673	0.256	Valid
	9) BO9	0.329	0.256	Valid
	10) BO10	0.329	0.256	Valid
Kinerja pegawai (Y)	1) KP1	0.508	0.256	Valid
	2) KP2	0.840	0.256	Valid
	3) KP3	0.684	0.256	Valid
	4) KP4	0.766	0.256	Valid
	5) KP5	0.784	0.256	Valid
	6) KP6	0.727	0.256	Valid
	7) KP7	0.557	0.256	Valid
	8) KP8	0.621	0.256	Valid
	9) KP9	0.528	0.256	Valid

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	10) KP10	0.787	0.256	Valid

b. Uji Reliabilitas

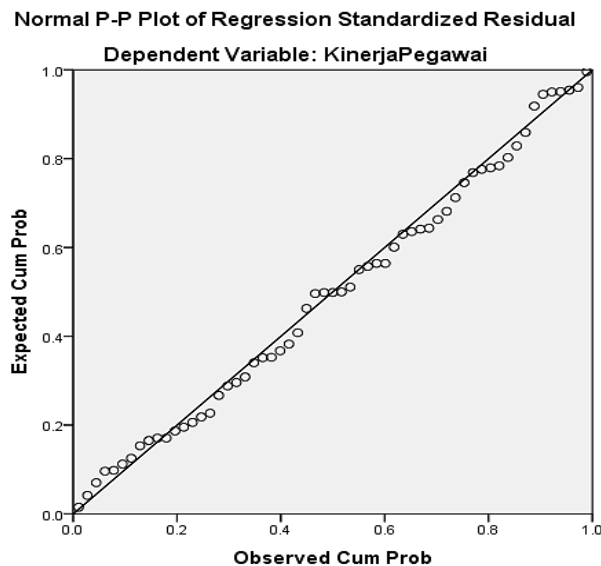
Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pengembangan karir (X1)	0.747	0.6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.711	0.6	Reliabel
Budaya organisasi (X3)	0.731	0.6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.736	0.6	Reliabel

3.2 Uji Asumsi Klasik**3.2.1 Uji Normalitas**

Dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 1.** Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1 Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas.

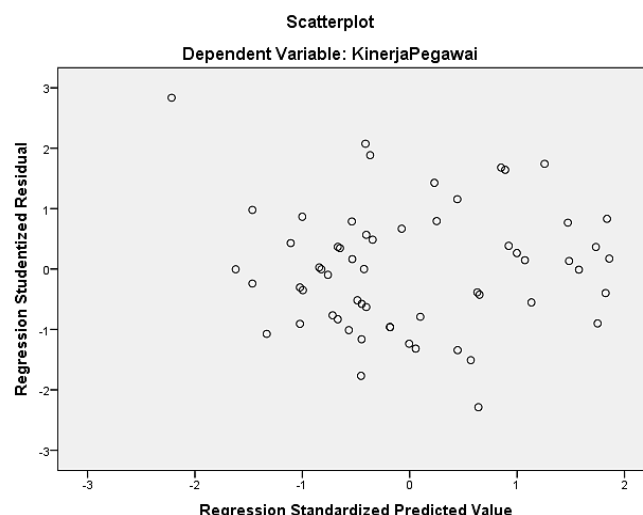
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 PengembanganKarir	.621	1.610
Komunikasi	.609	1.641
BudayaOrganisasi	.717	1.395

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

3.2.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

3.2.5 Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Adapun metode dalam penentuan *t* tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df = n - k - 1$ (pada penelitian ini $df = 59 - 4 - 1 = 54$), sehingga didapat nilai *t* tabel sebesar 2,004.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.835	3.616		1.613	.112
PengembanganKarir	.556	.084	.624	6.644	.000
Komunikasi	.271	.100	.257	2.705	.009
BudayaOrganisasi	.055	.074	.065	.740	.462

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

- Variabel pengembangan karir memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *t* hitung $6,644 >$ dari *t* tabel 2,004 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel komunikasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,009 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *t* hitung $2,705 >$ dari *t* tabel 2,004 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel budaya organisasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,462 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan *t* hitung $0,740 <$ dari *t* tabel 2,004 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2.6 Pengujian Hipotesis dengan Uji F

F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 59 - 4 = 55$, sehingga didapat nilai *F* tabel sebesar 2,7, disajikan pada gambar dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	364.327	3	121.442	42.435	.000 ^b
Residual	157.402	55	2.862		

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	521.729	58			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, PengembanganKarir, Komunikasi

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 42,435 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa pengembangan karir (X1), komunikasi (X2), dan budaya organisasi (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat di simpulkan pengembangan karir (X1), komunikasi (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung > F tabel yakni $42,435 > 2,77$.

3.2.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.698	.682	1.692

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, PengembanganKarir, Komunikasi

Hasil nilai koefisien determinasi (R^2) *Adjusted R Square* sebesar 0,698. Artinya 69,8% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi dan sisanya sebesar 30,2% ($100\% - 69,8\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.2.8 Hasil Persamaan Regresi

Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.835	3.616		1.613	.112
PengembanganKarir	.556	.084	.624	6.644	.000
Komunikasi	.271	.100	.257	2.705	.009
BudayaOrganisasi	.055	.074	.065	.740	.462

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Persamaan regresi dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 5,835 + 0,556X_1 + 0,271X_2 + 0,055X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 5,835 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 5,835 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,556 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika pengembangan karir terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,556 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,271 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komunikasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel komunikasi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,271 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,055 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel budaya organisasi terpenuhi, maka kinerja pegawai tidak akan naik 0,055 satuan.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi signifikan terhadap kinerja

pegawai. Pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi diterapkan di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

3.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya pengembangan karir akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.

3.3.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya komunikasi di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.

3.3.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya pengembangan karir akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.

3.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi adalah tidak searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya budaya organisasi yang baik tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut juga menunjukkan bahwa budaya organisasi belum mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.

4 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa Pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung hasil analisis F hitung $> F$ -tabel ($42,435 > 2,77$) pada $n = 59$ pada taraf signifikansi 95%. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung hasil analisis t hitung $> t$ -tabel ($6,644 > 2,004$) pada $n = 59$ pada taraf signifikansi 95%. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung hasil analisis t hitung $> t$ -tabel ($2,705 > 2,004$) pada $n = 59$ pada taraf signifikansi 95%. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung hasil analisis t hitung $< t$ -tabel ($0,740 < 2,004$) pada $n = 59$ pada taraf signifikansi 95%. Hasil penelitian ini masih banyak memiliki keterbatasan literasi maupun informasi tentang pengaruh pengembangan karir, komunikasi dan budaya organisasi kinerja pegawai tersebut, Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variable yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

REFERENCES

- Achmad Kuncoro, dalam R.Nurbaiti (2020). *Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*, Riau: Yogyakarta: Nusa Media.
- Amstrong, M. (2020). *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10., Ter. Lita Yusron*. Bandung: Nusa Media.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi & Akuntansi*, Vol.3 No.2 Hal.184-190.
- Arikunto.S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Faronsyah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, Vol.3 No. 2 Hal. 113-121.
- Feresiana, et al. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Akuntanbel*, FEB UMMUL.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Leonita, N. (2020). Determinasi Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai Kompetensi dan beban Kerja (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2),155-167.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi XIV*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Jakarta: Erlangga.
- Pardamean, K. H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai KPP Pratama Bandung Cicadas.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sabirin, S. *et al* (2020). Disiplin kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah dan Bisnis*, 123-125.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Yoyo, T, *et al* (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap LoyalitasKaryawan PT. CLC Niaga Indonesia. *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis*, 184-196.