

Pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Pengembangan Karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar

Nurul Khadijah Siregar*, Iwan Kristoni Napitupulu, Putri Handayani, Beringin Raja Situmorang, Emenda Tinalyta Depari, Sri Gustina Pane, Safrida, Supar Wasesa

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: *nurulks20@gmail.com, sri.gustina@fe.uisu.ac.id, Safrida@fe.uisu.ac.id, *Suparwasesa@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: nurulks20@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja secara parsial dan secara bersamaan terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar Jalan Dahlia Nomor 12, Simarito, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematang Siantar, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 21111, dengan populasi sebanyak 108 orang, dan sampel penelitian sebanyak 52 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputer IMB Statistik for Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengalaman kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan pengembangan karir Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($3,668 > 2,011$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%. Iklim kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, hal ini didukung analisis t hitung < t-tabel ($0,552 < 2,011$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, hal ini didukung analisis t hitung < t-tabel ($2,170 > 2,011$) pada $n = 52$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F-hitung > F tabel ($25,500 > 2,80$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja terhadap pengembangan karir Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja; Iklim Kerja; Kemampuan Kerja; Pengembangan Karir

Abstract—This study aims to determine the Effect of work experience, working climate and work ability appraisal partially and simultaneously on the career development in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar. The study was conducted at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar Jalan Dahlia Nomor 12, Simarito, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematang Siantar, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 21111, with a population of 108 people, and a study sample of 52 people. The data analysis technique used is multiple regression analysis using the IMB Statistics computer program for Product and Service Solution (SPSS) version 24. Based on the analysis results obtained work experience has a effect on the career development of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, this is supported by the results of t count analysis > t-table ($3,668 > 2,011$) at $n = 52$ at 95% significance level. Working climate has a not effect on the career development of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, this is supported by an analysis of t count < t-table ($0,552 < 2,011$) at $n = 52$ at 95% significance level. Work ability appraisal has a effect on the career development of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, this is supported by an analysis of t count > t-table ($2,170 > 2,011$) at $n = 52$ with a significant level of 95%. Value of F-count > F table ($25,500 > 2,80$) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of work experience, working climate and work ability appraisal on the career development of employees of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar. Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth.

Keywords: Work Experience; Working Climate; Work Ability Appraisal; Career Development

1. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuan pemerintahan tersebut. Seorang pegawai yang memiliki hasil kerja atau karya yang dihasilkan yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah. Permasalahan yang dihadapi oleh semua organisasi saat ini adalah terkait dengan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Apabila jumlah sumber daya manusia besar atau melimpah serta mampu dimaksimalkan secara efektif dan efisien, maka dapat bermanfaat untuk menunjang terlaksananya tujuan dalam suatu organisasi secara berkelanjutan (AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2014)..

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (*level*) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya melalui peningkatan prestasi kerja. Setiap pegawai membutuhkan dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan individu ini akan mempengaruhi semangat kerjanya, oleh karena

itu organisasi selalu berusaha menyelaraskan antara tujuan organisasi dengan pemenuhan kebutuhan individu yang menjadi tujuan kerja pegawai (Danang, Sunyoto 2013).

Permasalahan yang muncul adalah bagaimana mengembangkan karir dalam lingkungan yang begitu dinamis, sehingga akan meminimalkan ketidaksesuaian penempatan peran, meningkatkan kompetensi dan menempatkan individu dalam posisi kunci. Karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Pengembangan karir juga ditujukan agar karyawan dapat mempersiapkan karir jangka panjang dengan kata lain karyawan dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang diakibatkan oleh teknologi baru, tingkat pekerjaan dan pasar, serta untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karir dari seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik (Dessler, Gary 2014).

Direktorat Jenderal Pajak adalah salah satu direktorat jenderal di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar adalah unit kerja dari Direktorat Jenderal Pajak yang melaksanakan pelayanan, penyuluhan dan pengawasan di bidang perpajakan kepada masyarakat baik yang telah terdaftar sebagai Wajib Pajak maupun belum, di dalam lingkup wilayah kerja Direktorat Jenderal Pajak. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar beralamat di Jl. Dahlia Nomor 12, Simarito, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematang Siantar, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 21111.

Berdasarkan fenomena di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar menggambarkan bahwa iklim organisasi terwujud secara optimal; sementara itu di lain pihak motivasi kerja yang tinggi belum secara maksimal ditunjukkan oleh para aparatur/pegawai. Hal itu terlihat masih kurangnya dorongan atau semangat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi yang tinggi, untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi, untuk memperoleh kemajuan dalam karier, dan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam rangka pengembangan diri. Motivasi kerja yang rendah juga terlihat dari perilaku pegawai seperti kurang memanfaatkan waktu kerja secara optimal, sering menunda pelaksanaan tugas atau pekerjaan, kurang bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan, kurang suka mengambil inisiatif dan berkeaktifan dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Edison, Emron., dkk. 2016).

Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Adapun beberapa penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh (Pangestuti, 2019) yang berjudul Pengaruh Pengalaman kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai di Pusrehab Kemhan, hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Pusrehab Kemhan.

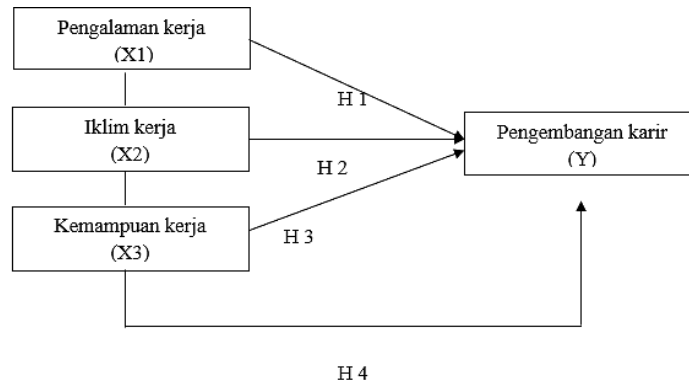
Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal (Sari, 2009). Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Iklim organisasi sangat penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi dimana lingkungan yang baik harus diciptakan agar dapat membuat karyawan nyaman bekerja dan dapat meningkatkan potensi kerja yang baik. Iklim dapat mempengaruhi persepsi individu setiap karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap tingkah laku karyawan. Karyawan dapat mempersepsikan iklim organisasi menjadi hal yang menyenangkan atau pun tidak menyenangkan tergantung dari pengalaman individu sendiri, iklim yang menyenangkan akan dapat membuat karyawan nyaman bekerja. (Gunawan, 2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh iklim kerja terhadap pengembangan karier pegawai negeri sipil pada dinas pekerjaan umum Kabupaten Maros, hasil penelitian menunjukkan iklim kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap pengembangan karier pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros.

Kemampuan kerja karyawan diperlukan bagi perusahaan, karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang melakukan pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan kerja yang dimiliki (Fahmi, Irham 2016). Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan yang dimiliki inividu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Hal ini sesuai dengan penjelasan (Nafuroh, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kemaampuan Kerja, Komunikasi dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir pada PT. Tirta Investama Surabaya, hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karir PT. Tirta Investama Surabaya.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Pengaruh pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja terhadap pengembangan karir pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran Pada Gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Setelah melihat gambaran secara umum berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang diajukan maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar.

H2 : Iklim kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar.

H3 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar.

H4 : Pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar.

2.2 Pengembangan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2012) mendefinisikan pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Menurut (Nuruni, 2014) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dari uraian tersebut jelaslah bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.3 Iklim Kerja

(Soetopo & Kamsyach, 2012) menyebutkan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. (Simamora, 2011) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

Lebih lanjut (Guruh et al., n.d.) iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas- aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Menurut (Agustini, 2011) menyatakan bahwa iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Dari definisi di atas iklim kerja merupakan suatu kondisi dan keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel

penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel Dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengalaman kerja (X1)	P1	0.733	0.273	Valid
	P2	0.790	0.273	Valid
	P3	0.669	0.273	Valid
	P4	0.752	0.273	Valid
	P5	0.721	0.273	Valid
	P6	0.844	0.273	Valid
	P7	0.372	0.273	Valid
	P8	0.534	0.273	Valid
	P9	0.742	0.273	Valid
	P10	0.672	0.273	Valid
Iklim kerja (X2)	IK1	0.696	0.273	Valid
	IK2	0.487	0.273	Valid
	IK3	0.688	0.273	Valid
	IK4	0.354	0.273	Valid
	IK5	0.703	0.273	Valid
	IK6	0.458	0.273	Valid
	IK7	0.576	0.273	Valid
	IK8	0.710	0.273	Valid
	IK9	0.592	0.273	Valid
	IK10	0.620	0.273	Valid
Kemampuan kerja (X3)	KK1	0.665	0.273	Valid
	KK2	0.613	0.273	Valid
	KK3	0.805	0.273	Valid
	KK4	0.467	0.273	Valid
	KK5	0.782	0.273	Valid
	KK6	0.706	0.273	Valid
	KK7	0.498	0.273	Valid
	KK8	0.651	0.273	Valid
	KK9	0.723	0.273	Valid
	KK10	0.695	0.273	Valid
Pengembangan karir (Y)	PK1	0.621	0.273	Valid
	PK2	0.773	0.273	Valid
	PK3	0.761	0.273	Valid
	PK4	0.430	0.273	Valid
	PK5	0.666	0.273	Valid
	PK6	0.524	0.273	Valid
	PK7	0.578	0.273	Valid
	PK8	0.672	0.273	Valid
	PK9	0.650	0.273	Valid
	PK10	0.616	0.273	Valid

3.1.2 Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa Tabel 2 data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

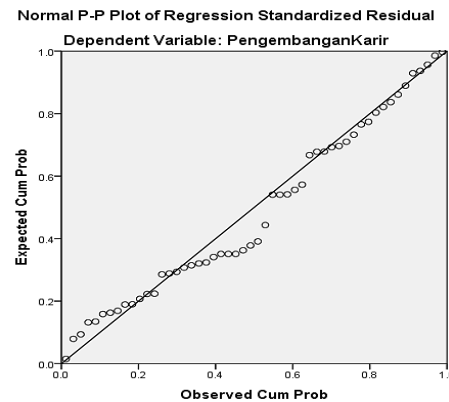
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pengalaman kerja (X1)	0.765	0.6	Reliabel
Iklim kerja (X2)	0.744	0.6	Reliabel
Kemampuan kerja (X3)	0.759	0.6	Reliabel
Pengembangan karir (Y)	0.755	0.6	Reliabel

Dari data tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan alpha cronbach's pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

3.2 Pengujian Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Berikut ini merupakan Gambar 2 yaitu grafik uji normalitas data:



Gambar 2. Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 2 di atas, 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.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Berikut ini merupakan Tabel 3 yaitu hasil uji multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolonieritas dengan VIF dan Tolerance Coefficients^a

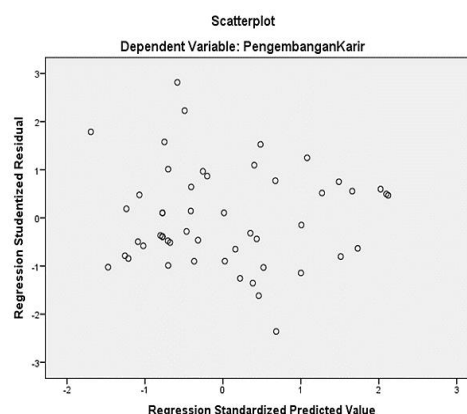
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1PengalamanKerja	.435	2.296
IklimKerja	.589	1.698
KemampuanKerja	.432	2.317

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

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. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

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. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

3.3 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja terhadap pengembangan karir secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

3.3.1 Uji T

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel independen, jika p-value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari two-tailed $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df = n - k - 1$ (pada penelitian ini $df = 52 - 4 - 1 = 47$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,011 disajikan dalam Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1(Constant)	11.516	3.898		2.955.005
Pengalaman Kerja	.421	.115	.498	3.668.001
Iklim Kerja	.062	.112	.065	.552 .583
Kemampuan Kerja	.249	.115	.296	2.170.035

a. Dependent Variabel : Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

- Variabel pengalaman kerja memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,001 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $3,668 >$ dari t tabel 2,011 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.
- Variabel iklim kerja memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,583 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan t hitung $0,552 <$ dari t tabel 2,011 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir.
- Variabel kemampuan kerja memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,035 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $2,170 >$ dari t tabel 2,011 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

3.3.2 Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig.) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 52 - 4 = 48$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,80. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1Regression	325.511	3	108.504	25.500
Residual	204.239	48	4.255	
Total	529.750	51		

a. Dependent Variabel: PengembanganKarir

b. Predictors: (Constant), KemampuanKerja, IklimKerja, PengalamanKerja

Berdasarkan Tabel 5 uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 25,500 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 pengalaman kerja (X1), iklim kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap pengembangan karir (Y). Dengan kata lain, pengalaman kerja (X1), iklim kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) secara simultan mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $25,500 > 2,80$. Hal tersebut berarti jika pengalaman kerja (X1), iklim kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan pengembangan karir (Y), sebaliknya jika pengalaman kerja (X1), iklim kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan pengembangan karir (Y).

3.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel model Summary dan tertulis R Square. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. 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 dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.590	2.063

a. Predictors: (Constant), KemampuanKerja, IklimKerja, PengalamanKerja

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,614. Artinya 61,4% variabel dependen (pengembangan karir) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja dan sisanya sebesar 38,6% (100% - 61,4%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.3.4 Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut ditampilkan hasil analisis koefisien determinasi pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1(Constant)	11.516	3.898		2.955	.005
PengalamanKerja	.421	.115	.498	3.668	.001
IklimKerja	.062	.112	.065	.552	.583
KemampuanKerja	.249	.115	.296	2.170	.035

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

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

$$Y = 11,516 + 0,421X_1 + 0,062X_2 + 0,249X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 11,516 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja diterapkan, maka pengembangan karir akan mengalami kenaikan sebesar 11,516 satuan.

3.4 Evaluasi

3.4.1 Pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Pengembangan Karir

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja signifikan terhadap pengembangan karir. Pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, maka akan meningkatkan pengembangan karir. Artinya bahwa pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan pengembangan karir. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa mendapat perlakuan yang adil dalam sistem karir saat ini, Pemimpin selalu membuka akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir, Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir saya, Pelatihan yang saya peroleh memungkinkan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi, Karir saya bisa meningkat apabila

saya rajin meningkatkan pengetahuan saya, Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya, puas dengan sistem promosi yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, mempunyai minat untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu, Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus, merasa puas terhadap jenjang karir perusahaan saya bekerja.

3.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja searah dengan pengembangan karir atau dengan kata lain terpenuhinya pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap pengembangan karir yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa pengembangan karir yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan - kesalahan yang saya lakukan pada saat memberikan pelayanan, tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku, ketrampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari pegawai yang lain, selama bekerja saya hampir tidak melakukan kesalahan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, semakin kompleks tugas yang saya kerjakan, pengalaman saya semakin berkembang, dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja, dalam bekerja saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, pengembangan karir membuat saya mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.

3.4.3 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir. Dengan kata lain terpenuhinya iklim kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar tidak akan berpengaruh terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja tidak diperlukan dan tidak penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata kurang setuju bahwa Tempat kerja yang tersedia di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar dalam keadaan baik, Perlengkapan kerja yang tersedia di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar dalam keadaan baik, Komunikasi antar atasan dengan pegawai berjalan dengan baik dan menyenangkan, Atasan dapat memimpin pegawai dengan baik, Tujuan – tujuan dan target – target di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar jelas dan menimbulkan rasa ingin mencapainya secara bersama – sama, Anda mengetahui dengan baik mengenai tugas dan tanggung jawab di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, Pegawai melakukan pekerjaan dengan energik, bersemangat dan didukung dengan kesehatan fisik, Pegawai memiliki komitmen dan nilai-nilai moral yang mendukung pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik, Penegakan pelaksanaan peraturan-peraturan secara keseluruhan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar sudah berjalan dengan baik, Penegakan pelaksanaan keselamatan kerja secara keseluruhan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar sudah berjalan dengan baik

3.4.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja adalah tidak searah dengan pengembangan karir. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa mempunyai kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan saya secara detail, cepat dalam menerima instruksi kerja yang diberikan kepada saya, memiliki kemampuan dalam menganalisa suatu permasalahan, Dalam bekerja factor stamina sangat mempengaruhi hasil kerja saya, Dalam bekerja saya merupakan pegawai yang gesit, dapat memecahkan masalah dengan mandiri, Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya, selalu berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan, mempunyai kemampuan logika dalam berpikir untuk menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko yang ada, memiliki kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, tepat, sistematis, dalam penempatan posisi diri.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja terhadap pengembangan karir baik secara simultan maupun parsial. Pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, hal ini didukung hasil analisis F hitung $> F$ -tabel ($25,500 > 2,80$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, hal ini didukung hasil analisis t hitung $> t$ -tabel ($3,668 > 2,011$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%. Iklim kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, hal ini didukung hasil analisis t hitung $< t$ -tabel ($0,552 <$

2,011) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar, hal ini didukung hasil analisis t hitung $> t$ -tabel ($2,170 > 2,011$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%.

REFERENCES

- Agustini, F. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. *Medan: Madenatera*.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier (Studi Kasus Pns Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros). *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 29–33.
- Guruh, M., Sabina, F., & Rajak, M. A. (n.d.). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. PRICE TRANDOS ENGINEERING KOTA TANGERANG SELATAN*.
- Nafuroh, S. (2016). Pengaruh Keterampilan, Komunikasi dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir pada PT. Tirta Investama Surabaya. *E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK"*, 2(3).
- Nuruni, T. (2014). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru pai sd negeri di kecamatan sidoharjo kabupaten sragen. *Surakarta: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68.
- Sari, E. (2009). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(1), 4.
- Simamora, J. (2011). Eksistensi pemilukada dalam rangka mewujudkan pemerintahan daerah yang demokratis. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 23(1), 221–236.
- Soetopo, H., & Kamsyach, A. (2012). *Perilaku organisasi: teori dan praktik di bidang pendidikan*.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.