

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SURABAYA WONOCOLO.**

Oleh :

Vivi Kurniawati

pikyuchan@gmail.com

Pompong Budi Setiadi

pompong_setiadi@yahoo.com

Sri Rahayu

Rahayu.mahardika@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

.Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

In an organization or company, Human Resource Management (HRM) is one element that has a strategic function that supports the success of an organization or company to achieve its goals. The influence of organizational culture and career development in its function, namely managing human resources and providing facilities to these employees in a company will affect employee work behavior which in turn will affect the overall performance of a company. The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture on employee performance and the influence of career development on employee performance at the Surabaya Wonocolo Tax Service Office. The instrument of this research used a questionnaire. Samples were taken as many as 50 respondents, employees of the Surabaya Wonocolo Tax Service Office. Analysis and data processing using SPSS. The results of this study indicate that organizational culture has no effect on employee performance, while career development has an effect on employee performance..

Keyword :

*organizational culture,
career development,
employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan salah satu unsur yang mempunyai fungsi strategis yang menunjang keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kinerja sumber daya manusia yang optimal dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Kinerja pegawai tidak luput dari pengaruh budaya organisasi dan ada tidaknya sarana pengembangan karir.

Manusia memiliki sifat alamiah dalam berorganisasi, mulai dari tingkatan organisasi yang kecil hingga tingkatan organisasi yang cukup besar. Dalam suatu instansi, pegawai merupakan subjek yang memegang peranan penting dalam

terlaksananya suatu organisasi dalam perusahaan, mulai dari meningkatkan hingga mengembangkan organisasi tersebut dengan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun milik pemerintah. (Rozi dan Puspitasari, 2021)

Suatu kegiatan organisasi dapat terlaksana dengan baik serta meningkatnya kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan juga salah satu dampak akibat pengelolaan faktor sumber daya manusia yang baik. Karena seperti diketahui bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang terlibat dalam pelaksanaan proses kegiatan organisasi.

Hasibuan (2016) berpendapat, jika suatu tujuan organisasi tidak mungkin terwujud jika tanpa diimbangi dengan keaktifan dan peran

pegawai dalam prakteknya, meskipun alat-alat yang dimiliki canggih sekalipun. Maka dari itu kepemilikan teknologi organisasi yang mumpuni tidak menjamin keberhasilan dalam organisasi tersebut, namun juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Suatu organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, mulai dari pegawai hingga pimpinannya, sehingga akan tercipta sinergi positif antar satu sama lain, supaya dapat Bersama-sama berkontribusi secara maksimal dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2016)

Hasibuan (2016) juga menyampaikan jika manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia yang dikelola secara efektif untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu unsur yang mempunyai fungsi strategis yang menunjang keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Begitu juga Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang mempunyai visi untuk tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 sebagai Mitra Terpercaya Pembangunan Bangsa untuk Menghimpun Penerimaan Negara melalui Penyelenggaraan Administrasi Perpajakan yang Efisien, Efektif, Berintegritas, dan Berkeadilan dalam rangka mendukung Visi Kementerian Keuangan: "Menjadi Pengelola Keuangan Negara untuk Mewujudkan Perekonomian Indonesia yang Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkeadilan", tentu saja peran MSDM merupakan salah satu faktor utama untuk mendapatkan kinerja terbaik. Untuk itu, DJP terus melakukan pembenahan baik sistem maupun sumber daya manusianya melalui diantaranya menumbuhkan budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif sesuai yang tercantum dalam salah satu misi DJP yaitu mengembangkan proses bisnis inti berbasis digital didukung budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif serta aparatur pajak yang berintegritas, profesional, dan bermotivasi, DJP juga memberi kesempatan kepada sumber daya manusianya untuk mengembangkan karir, dengan harapan pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu pegawai dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan sekaligus untuk mendapatkan kinerja terbaik serta mewujudkan tujuan organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dapat terlihat dari individu baik berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan. Kinerja tidak hanya tertuju pada individu yang memiliki jabatan khusus, jabatan fungsional, jabatan struktural namun juga mencakup keseluruhan jabatan dalam suatu perusahaan, atau instansi. (Fuadiputra, 2014).

Cahyono (2019), berpendapat mengenai kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang telah dicapai, dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh seseorang dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pendapat lain disampaikan oleh Lomanjaya et al., (2013) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari proses melaksanakan aktivitas tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Edy (2011:172) dalam bukunya mengemukakan bahwa, "Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang telah digunakan dalam menjalankan tugas".

Pendapat Mangkunegara (2016) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas, keduanya dapat dicapai jika seseorang pegawai telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Ada beberapa indikator yang dapat dilakukan sebagai pengukuran kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pekerjaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penentu terlatihnya karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja yang baik. Budaya yang sebelumnya sudah dijalankan oleh perusahaan akan melekat kepada semua karyawan, baik yang sudah menjadi karyawan lama ataupun yang sudah bergabung. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan sinergi positif antar karyawan sehingga keberhasilan suatu perusahaan akan semakin bisa dicapai.

Adapun konsep organisasi menurut Kast dan James (2002), bahwa organisasi didefinisikan sebagai berikut :

- a. Organisasi merupakan sebuah wadah atau subsistem. Pemahaman ini hanya ada dalam alam pikiran manusia.
- b. Organisasi dikatakan sebagai proses yang menggambarkan aktifitas yang akan dilakukan, berkaitan dengan organisasi sosial.

Budaya organisasi adalah nilai yang menjadi pedoman karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dalam suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberikan jawaban apakah Tindakan yang dilakukan termasuk benar atau salah. (Susanto, 1997).

Menurut Stephen dan Timothy (2008), ada beberapa indikator dalam budaya organisasi, yaitu inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi tim, agresif, dan konsisten dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Pengembangan Karir

Proses pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai jenjang karir yang diinginkan. (Rivai, 2015). Setiap pegawai pasti menginginkan pengembangan karir dalam tempatnya bekerja, dikarenakan nantinya akan mendapatkan hak-hak tambahan yang belum pernah didapat sebelumnya, baik materil dan non materil. Ada beberapa indicator yang dapat dijadikan pedoman dalam penentuan pengembangan karir, yaitu kemampuan bekerja, exposure, loyalitas dalam suatu organisasi, mentor dan sponsor, serta kesempatan-kesempatan untuk bertumbuh.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik yaitu budaya organisasi yang dapat disesuaikan dan dapat diterapkan dengan dengan situasi dan kondisi suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik, bisa saja disebabkan oleh budaya organisasi yang kurang tepat dalam instansi tempatnya bekerja. Maka dari itu diperlukan adanya penerapan indikator yang sesuai dengan keadaan budaya organisasi pada perusahaan tersebut.

Pada penelitian kali ini, peneliti mengacu pada penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh Girsang (2019), Rijanto dan Mukaram (2018) yang berpendapat jika budaya organisasi berpengaruh signifika terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 = Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kineja karyawan.

Hubungan Antara pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengembangan karir kepada seorang karyawan merupakan sebuah bagian dari faktor

kinerja (Aritonang, 2005). Pengembangan karir sangat diinginkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak – hak atas apa yang telah diperoleh sebelumnya, dan hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dengan adanya pengembangan karir di suatu instansi diharapkan mampu menjadi suatu motivasi yang akan meembuat karyawan memberikan hasil kinerja yang baik juga.

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh Kahpi et al (2019), Rozi dan Puspitasari (2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H2 = Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kineja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data untuk melakukan penelitian menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan dan observasi secara langsung terhadap objek yang diteliti atau dengan kata lain dikumpulkan langsung dari responden yang diteliti dan diolah sendiri. Data ini adalah sumber utama penelitian yang akan dilakukan. Kelayakan penelitian ini tergantung pada pengolahan data primer yang akan diperoleh setelah pengisian kuisioner oleh instansi yang dijadikan studi kasus tempat penelitian. Adapun responden yang dijadikan penelitian ini yaitu karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo, Jawa Timur, yang berjumlah 50 orang.

Jumlah karyawan tersebut selanjutnya akan digunakan sebagai sampel penelitian ini. Kuesioner yang disebar sebanyak 50 kuesioner dan Kembali sejumlah 50 kuesioner, seluruh kuesioner yang telah dibagikan telah terisi secara lengkap. Dengan total data valid yang diproses pada penelitian ini berjumlah sebanyak 50 sampel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Tabel 2

Hasil Pengujian Validitas

No	Var	r hit	r Tab	ket
Budaya Organisasi				
1	1	0,595	0,2787	valid
2	2	0,583	0,2787	valid
3	3	0,714	0,2787	valid
4	4	0,688	0,2787	valid
5	5	0,763	0,2787	valid
6	6	0,721	0,2787	valid
7	7	0,818	0,2787	valid

8	8	0,784	0,2787	valid
9	9	0,660	0,2787	valid
10	10	0,552	0,2787	valid
Pengembangan karir				
1	1	0,568	0,2787	valid
2	2	0,798	0,2787	valid
3	3	0,700	0,2787	valid
4	4	0,812	0,2787	valid
5	5	0,675	0,2787	valid
6	6	0,823	0,2787	valid
7	7	0,784	0,2787	valid
8	8	0,766	0,2787	valid
9	9	0,779	0,2787	valid
10	10	0,646	0,2787	valid
Kinerja Karyawan				
1	1	0,830	0,2787	valid
2	2	0,697	0,2787	valid
3	3	0,693	0,2787	valid
4	4	0,780	0,2787	valid
5	5	0,865	0,2787	valid
6	6	0,841	0,2787	valid
7	7	0,751	0,2787	valid
8	8	0,564	0,2787	valid

Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Budaya organisasi	0,874	Reliabel
Pengembangan karir	0,906	Reliabel
Kinerja karyawan	0,880	Reliabel

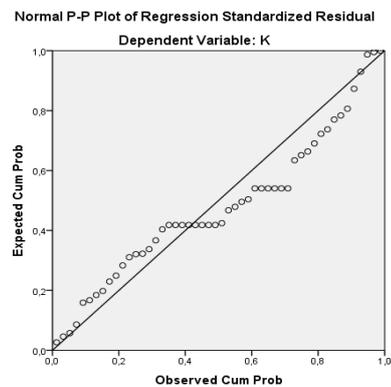
Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran dalam instrument kuesioner adalah reliabel, dan selanjutnya variabel-variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian terhadap normal tidaknya distribusi data. Jika pola yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka pola tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian tersebut memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2
Uji normalitas

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Dalam suatu penelitian untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai VIF $<$ 10 dan nilai *tolerance* $>$ 0,1 maka dinyatakan data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas. Seteloah dilakukan pengolahan data dapat diperoleh Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 4
Uji multikolinearitas

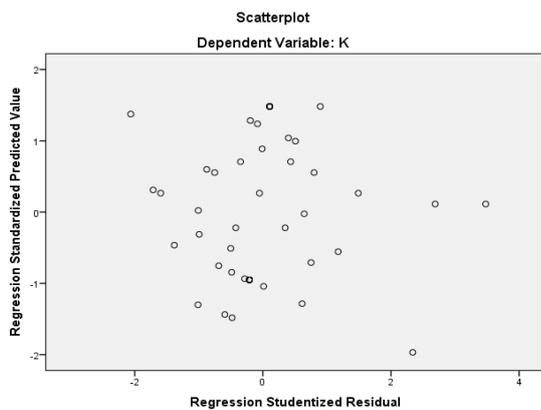
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	0,127	7,900
Pengembangan karir	0,127	7,900

a. Dependent variable : (Y) Kinerja Karyawan

Dari hasil output data SPSS pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai VIF $<$ 10 dan nilai *tolerance* $>$ 0,10, maka dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam suatu penelitian digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak.



Gambar 3

Uji heteroskedastisitas

Pada gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pad sumbu Y. jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 5

Analisis Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,885	2,153		,876	,386
1 BO	-,142	,137	-,162	-1,039	,304
PK	,902	,131	1,074	6,895	,000

a. Dependent variable : Kinerja Karyawan (Y)

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

- Variabel budaya organisasi mempunyai tanda negatif dan pengembangan karir mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien pengembangan karir memiliki nilai sebesar 1,074 yang berarti bahwa jika pengembangan karir semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien budaya organisasi memiliki nilai sebesar -0,162 tanda negative yang terdapat pada hasil analisis SPSS tersebut dapat berarti bahwa jika budaya organisasi semakin menurun dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan kantor tersebut akan mengalami peningkatan.

Koefisien korelasi berganda dan determinasi (R²)

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,856	,849	1,311

a. Predictors (constant), budaya organisasi, pengembangan karir.

Hasil perhitungan korelasi berganda pada output data menghasilkan angka sebesar 0,925 maka dapat dinyatakan memilikhubungan yang cukup kuat antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,856. Hal ini berarti 85,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya sebesar 13,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Hipotesis secara parsial)

Tabel 7
Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	,876	,386
1 BO	-1,039	,304
PK	6,895	,000

Uji hipotesis 1 (H1)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,039 dengan taraf signifikansi 0,304 yaitu lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H1 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Uji hipotesis 2 (H2)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis pengembangan karir menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,895 dengan taraf signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian

hipotesis H2 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Tabel 8

Hasil analisis regresi secara simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	478,339	2	239,169	139,153	,000 ^b
Residual	80,781	47	1,719		
Total	559,120	49			

a. **Predictors (constant), budaya organisasi, pengembangan karir**

b. **Dependent variable : kinerja karyawan**

Pengujian variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa F hitung = 139,153. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka dari itu diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan jika hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diartik kesimpulan sebagai berikut :

a. Hasil pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien -0,162 dan nilai t hitung sebesar -1,039 dengan nilai signifikansi 0,304 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini tidak sesuai dengan pengajuan hipotesis yang dilakukan, hasil analisis deskriptif budaya organisasi secara keseluruhan diinterpretasikan baik dengan rata-rata skor tertinggi indikator keteraturan lalu diikuti profesionalitas dan membantu rekan kerja. Rekan kerja yang cenderung bersifat stagnan dan ketentuan atau peraturan yang relative tegas di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonocolo Surabaya merupakan hal yang bisa menurunkan kinerja individu dari

karyawan. Berarti kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut memperhatikan variabel lain diluar budaya organisasi. Contoh variabel lain tersebut seperti kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan lain sebagainya. hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Windrawati et al (2020), dan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian dan Devita (2020), kedua hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

b. Hasil pengujian hipotesis dua membuktikan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 1,074 dan nilai t hitung sebesar 6,895 dengan nilai signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kahpi et al (2019) dan penelitian Rozi dan Puspitasari (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Hasil hipotesis juga telah membuktikan jika terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS yaitu hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung = 139,153. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. REFERENSI

Adi Gunawan, Faried. 2019. *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo*. Tesis. STIE Mahardhika.

- Ahmad. *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*. <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm>. Diakses tanggal 1 Juni 2022.
- Aritonang Lerbin R. 2005. *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Cahyono, H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar*. Magister Manajemen
- Ditasari, Ratna. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo*. Tesis. STIE Mahardhika.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Ferdian, A. dan Devita, A.R. 2020. Pengaruh budaya organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol 5 No 2. Hal 187-13.
- Fuadiputra. Iqbal. R. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Al-Rohmah. *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*. Vol 2. No. 2.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII, Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Girsang, W.S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No.17 Medan. *AJIE (Asian Journal of innovation and Entrepreneurship)*. Vol 04. E-ISSN 2477-0574.
- Gumilar, Gun Gun. Ratnasari, Sri Langgeng . Zulkifli, Zulkifli. Vol 9, No 1 (2020). *Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja*. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2318>.
- Hasibuan, Kahpi, A Affandi, D Sunarsi, M Mujahidin, D Asdiani. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang*. *Jurnal Ekonomi Efektif*. penjournal.unpam.ac.id.
- Kahpi, H.S. Affandi, A. dan Sunarsi, D. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1 No 4. ISSN 2622-8882.
- Kast, Fremont E, James E, Rosenzweig. 2002. *Organisasi dan Manajemen*. penterjemah A. Hasim Ali, Jakarta: Bumi Aksara
- Lomanjaya, et al 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnasformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di RS. Katolik St. Vincentius A. Paulo.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Budaya organisasi Nasional
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rozi, Achmad. Puspitasari, Ayu. 2021. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Rithonga, Dodhy. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo*. Tesis. STIE Mahardhika.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rozi, A. dan Puspitasari, A. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Vol 4, No 2. ISSN 2581-2769.
- Soeratmo. 2005. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. UPP AMP YKPN. Malang.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Alfabeta, Bandung
- Susanto. 1997. *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Visi, Misi, Tujuan, dan Maklumat Pelayanan.

<https://pajak.go.id/id/visi-dan-misi>.

Diakses tanggal 1 Juni 2022.

Windrawati, F. Purwanto, A. dan Mas, Nasharuddin. 2020. Analisis budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada departement maintenance PT POMI). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6 No 1.