

# Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah

Rosmaita Ambarita, Leli Sudarma, Rizky Amelia, Aini Pandiangan, Seriana Veronica Siburian, T. Ahmad Helmi, M. Nelson Pinem\*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Jl. Sisingamangaraja Kelurahan Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: <sup>1</sup>rosmaita.ambarita@gmail.com, <sup>2</sup>leli.sudarma@gmail.com, <sup>3</sup>risky.amelia@gmail.com, <sup>4</sup>aini.pandiangan@gmail.com,

<sup>5</sup>seriana.veronicaS@gmail.com, <sup>6</sup>t.ahmad.helmi@fe.uisu.ac.id, <sup>7</sup>\*m.nelson@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: m.nelson@fe.uisu.ac.id

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dan sebanyak 43 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja). Variabel job enrichment signifikan pada 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa job enrichment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (hipotesis 1 diterima). Variabel loyalitas yang memiliki nilai signifikan pada 0,002. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (hipotesis 2 diterima). Variabel tekanan kerja yang memiliki nilai signifikan pada 0,008. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (hipotesis 3 diterima). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat dijelaskan bahwa job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.

**Kata Kunci:** Job enrichment; Loyalitas; Tekanan Kerja; Kepuasan kerja pegawai

**Abstract**—This research aims to find out the influence jointly or partially between competence, communication and organizational culture to the performance of the Workers at the Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Labuhanbatu. This research uses descriptive qualitative method using primary and secondary data. The population is the workers of the company. Forty workers become the sample of this research. Data analysis technique used is linear regression which shows that from the three independent variables applied to the regression model (competence, communication and organizational culture). Competence is significant for 0,000 which can be concluded that competence affects performance (hypothesis 1 accepted). Communication has significant value 0,011 which can be concluded that communication affects performance (hypothesis 2 accepted). Organizational culture variable has significant value 0,459 which means that organizational culture not influences performance (hypothesis 3 rejected). Research results show that competence, communication and organizational culture all positively influence the performance of the workers. It can be proven using the result of regression statistic test with probability value 0,000 obtained which is lower than  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ). So, it can be said that competence, communication and organizational culture influence positively the performance of the workers. Thus, hypothesis 4 accepted.

**Keywords:** Job Enrichment; Loyalty; Work Pressure; Job Satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

Instansi atau organisasi pada umumnya akan berdasar kepada perencanaan yang telah disusun untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personal dalam mewujudkan tujuan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah pegawai yang merupakan elemen paling penting di dalam sebuah organisasi untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, Malayu, 2012).

Di dalam konteks pemerintahan, maka pegawai merupakan alat penggerak segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan dan pembangunan (Sastrohadiwiryo, 2012). Peran pegawai negeri sipil sangat penting karena akan menghasilkan public goods dan services terhadap masyarakat (Handoko, 2011). Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada pegawai sehingga pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal (Indraswari & Djastuti, 2011). Pegawai yang merasa puas atas pekerjaannya akan senantiasa menghasilkan pekerjaan dan pelayanan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sastrohadiwiryo, 2012).

Kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi titik temu antara balas jasa pegawai dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Lolla, 2019). Bila kepuasan pegawai terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan pegawai terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya (Akbar et al., 2018), (Heny Triastuti Kurnianingsih & Sri Rahayu, 2020), (Dirhamsyah & Suprayitno, 2022), (Marbun et al., 2020), (Nasti, 2018), (D. P. A. Hasibuan et al., 2022).

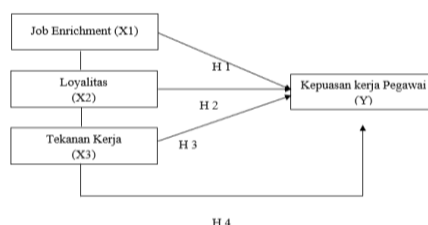
Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tapanuli Tengah adalah salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah berfungsi merumuskan kebijakan teknis di bidang perindustrian dan perdagangan, pengelolaan fasilitas di bidang perindustrian dan perdagangan, pemberian perizinan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang perindustrian dan perdagangan, pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang perindustrian dan perdagangan dan pelaksanaan urusan tata usaha. Fenomena yang terjadi para Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, dimana masih sering terdapat pekerjaan yang sering tertunda sehingga terjadi tingkat penurunan pada kedisiplinan kerja, serta masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan surat keterangan, karena apabila ada pegawai yang nekad membolos atau tingkat persentase kehadirannya sedikit maka akan berpengaruh besar sekali terhadap produktivitas organisasi tersebut hanya karena kelalaiannya. Penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan dan optimal, apabila didukung oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi tinggi, profesional, jujur, adil, transparansi dan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (M. S. P. Hasibuan & Hasibuan, 2016). Meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2010).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah job enrichment (Quilim et al., 2016). Job enrichment adalah penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Dalam pengayaan pekerjaan, pekerjaan tertentu menjadi lebih besar tanggung jawabnya, biasanya dikaitkan dengan proses perencanaan maupun evaluasi pekerjaan. Job enrichment mampu membuat pegawai merasa lebih dihargai karena dengan adanya pengayaan pekerjaan berarti perusahaan lebih memperhatikan pegawai sehingga membuat pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, puas terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan dan juga lebih berkomitmen terhadap perusahaannya (Akbar et al., 2018). Selain faktor job enrichment, loyalitas kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Hermawan & Riana, 2014). Kesetiaan ini dicerminkan melalui kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar organisasi dari serangan orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk mencapai prestasi kerja yang efektif bagi perusahaan loyalitas sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi. Selanjutnya faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja sumber daya manusianya baik adalah tekanan kerja pegawai (Sinambela, 2021). Tekanan merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Pada umumnya tekanan kerja dipandang sebagai kondisi negatif. Namun tekanan dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kepuasan kerja pegawai menjadi lebih baik. Hal ini terjadi karena menjadi lebih baik. Hal ini terjadi karena tekanan kerja dapat memicu pegawai untuk menciptakan ide-ide yang inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga kondisi tekanan ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Kerangka Konseptual

Pengaruh job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1: Job enrichment berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

H2: Loyalitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

H3: Tekanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

H4: Job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

**2.2 Populasi dan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2013) Sug populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditetapkan kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Staf dan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah berjumlah 44 orang. Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut (Arikunto, 2010), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Karena populasi penelitian masih berada dibawah 100 maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan seluruh populasi. Dalam hal ini kepala dinas tidak dimasukkan sebagai sampel. Maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 43 orang.

**2.3 Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini mengidentifikasi ada dua variabel penelitian, variabel bebas (independent variable) adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat, Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang dinyatakan dengan X (Job enrichment (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Tekanan kerja (X<sub>3</sub>) dan Variabel Terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja pegawai (Y). Berikut ini merupakan tabel dari operasional variabel dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1.** Defenisi operasional variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Job enrichment (X <sub>1</sub> )	Merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Wijayanto (2012:144)	Job enrichment diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: 1. Skill Variety 2. Task Identity 3. Task Significance 4. Autonomy 5. Feedback Greenberg and Baron (2003:214)	Likert
Loyalitas (X <sub>2</sub> )	Biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Siswanto (2012:28)	Loyalitas diukur dengan indikator: 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki 5. Hubungan antar pribadi Siswanto (2015:65)	Likert
Tekanan kerja (X <sub>3</sub> )	Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Handoko (2008:200)	Tekanan kerja secara operasional diukur: 1. Waktu yang mendesak 2. Gaji / upah yang tidak sesuai 3. Tuntutan fisik 4. Kepemimpinan 5. Otoritas yang tidak memadai 6. Konflik kerja Sukidi (2004:29)	Likert
Kepuasan kerja pegawai (Y)	Sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Robbins (2015:170)	Indikator untuk mengukur kinerja karyawan : 1. Kondisi Kerja yang mendukung 2. Gaji atau upah yang pantas 3. Rekan kerja yang mendukung Robbins (2015:181)	Likert

**2.4 Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisa regresi berganda dan uji hipotesis.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Deskripsi Data**

**3.1.1 Statistik Deskriptif**

Dari data yang diperoleh untuk variabel job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja serta kepuasan kerja pegawai dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum berikut ini :

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Kepuasan kerja pegawai (Y)	1. KKP1	46,5	48,8	4,7	0	0	100
	2. KKP2	30,2	55,8	9,3	4,7	0	100
	3. KKP3	48,8	41,9	2,3	7,0	0	100
	4. KKP4	41,9	58,1	0	0	0	100
	5. KKP5	30,2	44,2	25,6	0	0	100
	6. KKP6	18,6	67,4	14,0	0	0	100
	7. KKP7	20,9	72,1	7,0	0	0	100
	8. KKP8	18,6	62,8	16,3	2,3	0	100
Job enrichment (X1)	1. JE1	39,5	53,5	7,0	0	0	100
	2. JE2	34,9	51,2	14,0	0	0	100
	3. JE3	20,9	67,4	11,6	0	0	100
	4. JE4	23,3	62,8	11,6	2,3	0	100
	5. JE5	18,6	67,4	14,0	0	0	100
	6. JE6	39,5	58,1	2,3	0	0	100
	7. JE7	41,9	58,1	0	0	0	100
	8. JE8	48,8	51,2	0	0	0	100
Loyalitas (X2)	1. L1	25,6	60,5	14,0	0	0	100
	2. L2	34,9	65,1	0	0	0	100
	3. L3	48,8	46,5	4,7	0	0	100
	4. L4	23,3	62,8	14,0	0	0	100
	5. L5	39,5	60,5	0	0	0	100
	6. L6	32,6	48,8	18,6	0	0	100
	7. L7	37,2	58,1	4,7	0	0	100
	8. L8	27,9	60,5	11,6	0	0	100
Tekanan kerja (X3)	1. TK1	23,3	60,5	16,3	0	0	100
	2. TK2	27,9	65,1	7,0	0	0	100
	3. TK3	23,3	65,1	11,6	0	0	100
	4. TK4	34,9	62,8	2,3	0	0	100
	5. TK5	32,6	67,4	0	0	0	100
	6. TK6	37,2	60,5	2,3	0	0	100
	7. TK7	30,2	69,8	0	0	0	100
	8. TK8	27,9	58,1	11,6	2,3	0	100

### 3.2 Uji Kualitas Data

#### 3.2.1 Uji 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 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Job enrichment (X1)	1) JE1	0.647	0.300	Valid
	2) JE2	0.650	0.300	Valid
	3) JE3	0.732	0.300	Valid
	4) JE4	0.646	0.300	Valid
	5) JE5	0.791	0.300	Valid
	6) JE6	0.675	0.300	Valid
	7) JE7	0.587	0.300	Valid
	8) JE8	0.683	0.300	Valid
Loyalitas (X2)	1) L1	0.685	0.300	Valid
	2) L2	0.739	0.300	Valid
	3) L3	0.643	0.300	Valid
	4) L4	0.651	0.300	Valid
	5) L5	0.609	0.300	Valid
	6) L6	0.581	0.300	Valid
	7) L7	0.658	0.300	Valid
	8) L8	0.658	0.300	Valid
Tekanan kerja (X3)	1) TK1	0.660	0.300	Valid
	2) TK2	0.721	0.300	Valid
	3) TK3	0.742	0.300	Valid
	4) TK4	0.771	0.300	Valid
	5) TK5	0.785	0.300	Valid

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan kerja pegawai (Y)	6) TK6	0.678	0.300	Valid
	7) TK7	0.685	0.300	Valid
	8) TK8	0.667	0.300	Valid
	1) KKP1	0.446	0.300	Valid
	2) KKP2	0.537	0.300	Valid
	3) KKP3	0.727	0.300	Valid
	4) KKP4	0.583	0.300	Valid
	5) KKP5	0.758	0.300	Valid
	6) KKP6	0.704	0.300	Valid
	7) KKP7	0.590	0.300	Valid
	8) KKP8	0.651	0.300	Valid

### 3.2.2 Uji 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 data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Job enrichment (X1)	0.766	0.6	Reliabel
Loyalitas (X2)	0.759	0.6	Reliabel
Tekanan kerja (X3)	0.773	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja pegawai (Y)	0.753	0.6	Reliabel

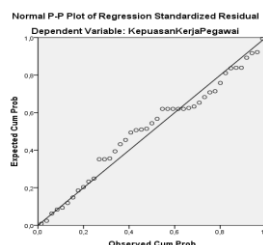
Dari data tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan alpha cronbach's pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari analisis jalur tersebut tidak bias. Uji asumsi kalsik diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebut diatas tersebut diuji karena variabel bebas yang di gunakan pada penelitian ini lebih dari satu (berganda).

#### 3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bagian dari uji asumsi klasik uang dapat dilihat gambat 2 dibawah ini merupakan grafik uji normalitas data:



Gambar 2. Grafik 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.

#### 3.3.2 Uji Multikolinieritas

Bertikut ini merupakan tabel uji multikolinieritas, dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	JobEnrichment	,376	2,660
	Loyalitas	,372	2,688

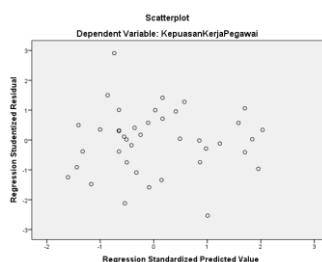
Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
TekananKerja	,474	2,109

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

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.

### 3.3.3 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

### 3.4 Uji Regresi Linear Berganda

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.

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,920	2,741		,701	,488
JobEnrichment	,804	,117	,766	6,873	,000
Loyalitas	,408	,121	,379	3,379	,002
TekananKerja	-,286	,103	-,276	-2,781	,008

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

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

$$Y = 1,920 + 0,804X_1 + 0,408X_2 - 0,286X_3 \tag{1}$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1,920 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja diterapkan, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 1,920 satuan. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,804 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel job enrichment ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel job enrichment terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,804 satuan. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,408 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel loyalitas ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel loyalitas terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,408 satuan. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 0,286 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel tekanan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika tekanan kerja terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami menurun sebesar 0,286 satuan.

### 3.5 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kompetensi, 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.

3.5.1 Pengujian Hipotesis dengan Uji t

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 dan dependen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  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  $df = 43 - 4 - 1 = 38$ ), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,024 disajikan dalam tabel 5.10 sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,920	2,741		,701	,488
JobEnrichment	,804	,117	,766	6,873	,000
Loyalitas	,408	,121	,379	3,379	,002
TekananKerja	-,286	,103	-,276	-2,781	,008

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

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

1. Variabel job enrichment memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.)  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan t hitung  $6,873 >$  dari t tabel 2,024 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa job enrichment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Variabel loyalitas memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.)  $0,002 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan t hitung  $3,379 >$  dari t tabel 2,024 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Variabel tekanan kerja memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.)  $0,008 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan t hitung  $-2,781 <$  dari t tabel 2,024 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.5.2 Pengujian Hipotesis dengan 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  $df1 = k - 1$ , dan  $df2 = n - k$ , yaitu  $df1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df2 = 43 - 4 = 39$ , sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2.85. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	371,894	3	123,965	58,353	,000 <sup>b</sup>
Residual	82,851	39	2,124		
Total	454,744	42			

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai  
 b. Predictors: (Constant), TekananKerja, JobEnrichment, Loyalitas

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 58,353 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 job enrichment (x1), loyalitas (x2) dan tekanan kerja (x3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Dengan kata lain, job enrichment (x1), loyalitas (x2) dan tekanan kerja (x3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena F hitung  $>$  F tabel yakni  $58,353 > 2,85$ . Hal tersebut berarti jika job enrichment (x1), loyalitas (x2) dan tekanan kerja (x3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kepuasan kerja pegawai (Y), sebaliknya jika job enrichment (x1), loyalitas (x2) dan tekanan kerja (x3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai (Y).

3.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) 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 berikut ini:

**Tabel 7.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 <sup>a</sup>	,818	,804	1,458
a. Predictors: (Constant), TekananKerja, JobEnrichment, Loyalitas				

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,818. Artinya 81,8% variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja dan sisanya sebesar 18,2% (100%-81,8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.6 Evaluasi

#### 3.6.1 Pengaruh Job Enrichment, Loyalitas dan Tekanan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja diterapkan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Artinya bahwa job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa gaji yang saya terima diberikan pada tepat waktu, senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri, senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada pegawai bawahannya, senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan, senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan, senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai. Pimpinan tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya.

#### 3.6.2 Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job enrichment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya job enrichment di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa job enrichment diperlukan dan penting untuk diterapkan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa informasi tentang tugas lain yang diberikan kepada saya sangat jelas, Perusahaan saya menuntut keterampilan pegawai dalam bekerja, Perusahaan saya memberikan wewenang pegawai untuk mengambil keputusan otonom, Perusahaan saya menuntut karayawannya bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab, memahami apa yang menjadi tugas – tugas saya secara spesifik dan jelas, memahami dengan jelas konsekuensi apabila saya tidak melakukan tugas saya dengan baik, Perusahaan saya memberikan pekerjaan yang memiliki dampak langsung terhadap organisasi atau para stakeholder, Perusahaan saya menciptakan kebebasan untuk memilih bagaimana dan ketika pekerjaan selesai.

#### 3.6.3 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya loyalitas di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas diperlukan dan penting untuk diterapkan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari, selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, tetap akan bertahan diperusahaan meskipun Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah mengalami kemajuan atau kemunduran, selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja saya demi perusahaan, akan melakukan usaha ekstra untuk memajukan organisasi ini, selalu jujur dan ikhlas dalam melakukan pekerjaan di dalam perusahaan, selalu bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan perusahaan kepada saya.

#### 3.6.4 Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja searah dengan kepuasan kerja pegawai atau dengan kata lain

terjadinya tekanan kerja akan berpengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja pegawai. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja mempunyai peranan yang penting dalam menurunkan kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata tidak setuju bahwa target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi, peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain, keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya, sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif, masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya, tidak semua pegawai menerima dengan baik metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya, penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah semangat dan motivasi saya untuk bekerja lebih baik, kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Job enrichment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Tekanan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Kepuasan kerja pegawai sebesar 81,8% dipengaruhi oleh job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja, sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model

#### REFERENCES

- Akbar, T., Yasmin, D., & Batubara, S. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Duta Pertiwi Nusantara. *Jurnal Produktivitas JPRO Prodi Manajemen FEB UM Pontianak*, 2(3), 48.
- Arikunto, S. (2010). *Penelitian tindakan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Dirhamsyah, & Suprayitno, E. (2022). The Effect of Career Development and Incentives on Employee Loyalty of PT Aneka Karya Duta Medan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4).
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, cetakan kelima belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 16. Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. P. A., Safrida, Silangit, N. T., Lubis, A. A., & Hidayat, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(1), 52–55. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i1.35>
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heny Triastuti Kurnianingsih & Sri Rahayu. (2020). Financial Performance Assessed From Economic Value Added (EVA) and Market Value Added (MVA) Cases in the Cosmetics Sub-Sektor and Household Needs Listed On the BEI. *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(4), 3179–3184. [www.bircu-journal.com/index.php/birci](http://www.bircu-journal.com/index.php/birci)
- Hermawan, I. K. A., & Riana, I. G. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 624–643.
- Indraswari, M., & Djastuti, I. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan kantor unit PT Telkom Regional IV Semarang. Universitas Diponegoro.
- Lolla, M. C. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN.
- Marbun, D. S., Lubis, H., & Harahap, A. H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Madrasah Aliyah di Kota Medan. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Nasti. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agraria Badan Pertahanan Nasional Kantor Pertahanan Kota Medan. *Jurnal Uisu*, 2(16), 1689–1699.
- Quilim, N. A., Taroreh, R., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment dan Job Enlargment Terhadap Kepuasan Kerja pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.