

# Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Abdu Subhan, Fauzi Muliawan Isma, Nurul Khairy Nazar, Sri Deviulina Br Bukit, Gita Pradana Utama, Dewi Setiawati, Supar Wasesa, Supriadi\*

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

Email Penulis Korespondensi: supriadi@fe.uisu.ac.id

**Abstrak**–Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan iklim organisasi secara parsial dan secara bersamaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan Jalan KL Yos Sudarso Km 8,2 Nomor 27 Medan, dengan populasi sebanyak 106 orang, dan sampel penelitian sebanyak 96 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 pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis  $t$  hitung  $>$   $t$ -tabel ( $5,483 > 2,011$ ) pada  $n = 96$  pada taraf signifikansi 95%. Kompensasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung analisis  $t$  hitung  $>$   $t$ -tabel ( $3,007 > 2,011$ ) pada  $n = 96$  pada taraf signifikansi 95%. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung analisis  $t$  hitung  $<$   $t$ -tabel ( $0,096 < 2,011$ ) pada  $n = 96$  dengan taraf signifikansi 95%. Nilai  $F$ -hitung  $>$   $F$  tabel ( $18,716 > 2,70$ ) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

**Kata Kunci:** Pelatihan kerja; kompensasi iklim organisasi; kepuasan kerja pegawai

**Abstract**–This study aims to determine the effect of work training, compensation and organizational climate partially and simultaneously on the employee job satisfaction in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. The study was conducted at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan Jalan KL Yos Sudarso Km 8,2 Nomor 27 Medan, with a population of 98 people, and a study sample. of 96 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 training have a positive and significant effect on the employee job satisfaction of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, this is supported by the results of  $t$  count analysis  $>$   $t$ -table ( $5,483 > 2,011$ ) at  $n = 96$  at 95% significance level. Compensation has a not effect on the employee job satisfaction of the Primary Tax Service Office of Medan Timur, this is supported by an analysis of  $t$  count  $>$   $t$ -table ( $3,007 > 2,011$ ) at  $n = 96$  at 95% significance level. Organizational climate has a not effect on the employee job satisfaction of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, this is supported by an analysis of  $t$  count  $<$   $t$ -table ( $0,096 < 2,011$ ) at  $n = 96$  with a significant level of 95%. Value of  $F$ -count  $>$   $F$  table ( $18,716 > 2,70$ ) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of work training, compensation and organizational climate on the employee job satisfaction of employees of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth.

**Keyword:** Work Training; Compensation Organizational Climate; Employee Job Satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam melaksanakan aktifitas selalu diarahkan agar seluruh elemen organisasi dapat berdaya guna dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Dengan demikian, masalah departemen sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi, dibandingkan dengan departemen lainnya.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kepuasan kerja pegawai. Tugas utama Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan adalah untuk melayani masyarakat dalam bidang perpajakan dalam lingkungan lokasi atau wilayah kerja, melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan kepada wajib pajak.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan selama praktek lapangan manajemen pendidikan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan masih terlihat bahwa kepuasan kerja pegawai yang belum sesuai dengan yang di harapkan. Ini terlihat dari fenomena yang terjadi masih ada kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Masih kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Masih kurangnya kerjasama antar pegawai.

Untuk menciptakan kepuasan kerja dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan Masih kurangnya kerjasama antar pegawai. sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Untuk dapat meraih prestasi kerja perlu adanya suatu pelatihan kerja, dan salah satu pelatihan kerja itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai, kompensasi dan iklim organisasi pegawai.

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh instansi tersebut sehingga dapat memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan dimasa yang akan datang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Herviana Fitri C,et al, 2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi, mengemukakan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Hasil penelitian (Provita Utami,et al, 2020) kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai di dinas perdagangan prov. Sumatera selatan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Menurut penelitian yang dilakukan (Nafilah Oktavia, et al, 2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Matahari Departemen store cabang Mall Panakukang Makassar. Selanjutnya faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah Iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan pegawainya selama pegawai beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan, sehingga iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Indra (Nurul Oktavia Putri, 2021) mengemukakan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai kantor camat panakkukang Makassar sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Surya Kusumah, 2021) hasil penelitian iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja Guru di SDIT Tanjung Pinang. Penelitian yang dilakukan oleh (Prayugo Pratama & Sjahril Effendy Pasaribu, 2020) hasil penelitian bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II. (Khairuddin, et al, 2020) hasil penelitian menunjukkan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pelatihan kerja, Kompensasi dan Iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang beralamat di Jalan Kolonel Laut Yos Sudarso, nomor 27 KM 8.2, Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli. Objek penelitian ini adalah pelatihan kerja, kompensasi dan iklim organisasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan 98 orang. Menurut (Sugiono, 2019) populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut (Arikunto.S, 2019) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 orang. Menurut (Azwar, S. , 2019) operasional variabel adalah suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikatornya tidak tampak. operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel.

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

- a. Variabel bebas (*independent variable*)  
Variabel bebas (X) variabel ini sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, abtecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat), (Sugiono, 2019). Yang dinyatakan dengan X (Pelatihan kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Iklim Organisasi (X3).
- b. Variable terikat (*dependent variable*)  
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2020).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

| Variabel             | Konsep Variabel                                                                                                                                                                                                          | Indikator                                                                                                                            | Skala  |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Pelatihan kerja (X1) | Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial memperlajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Mangkunegara, 2020) | Indikator pelatihan kerja secara operasional diukur dengan indikator yaitu:<br>1. Instruktur<br>2. Peserta<br>3. Materi<br>4. Metode | Likert |

|                            |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |        |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Kompensasi (X2)            | Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Manullang, 2020)                                                                             | 5. Tujuan (Mangkunegara, 2020)<br>Indikator pelatihan kerja secara operasional diukur dengan indikator yaitu:<br>1. Gaji/upah<br>2. Insentif<br>3. Bonus<br>4. Tunjangan<br>5. Fasilitas (Manullang, 2020)                                                                                                                        | Likert |
| Iklim organisasi (X3)      | 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 suatu dalam organisasi. (Hasibuan, 2020) | Iklim organisasi secara operasional diukur dengan indikator yaitu:<br>1. Struktur ( <i>Structure</i> )<br>2. Standar-standar ( <i>Standards</i> )<br>3. Tanggung Jawab ( <i>Responsibility</i> )<br>4. Penghargaan ( <i>Recognition</i> )<br>5. Dukungan ( <i>Support</i> )<br>6. Komitmen ( <i>Commitment</i> ) (Hasibuan, 2020) | Likert |
| Kepuasan kerja pegawai (Y) | Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima. (Robbins, S.P & Judge,T.A, 2019)                                  | Kepuasan kerja pegawai secara operasional diukur dengan indikator yaitu:<br>1. Kondisi Kerja yang mendukung<br>2. Gaji atau upah yang pantas<br>3. Rekan kerja yang mendukung (Robbins, S.P & Judge,T.A, 2019)                                                                                                                    | Likert |

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Pengamatan (*observation*) langsung terhadap pelatihan kerja, kompensasi dan iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan.
- b. Wawancara (*interview*) kepada pihak manajemen dan pegawai yang memberikan data dan informasi sehubungan dengan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan.
- c. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang menjadi responden penelitian ini.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Studi dokumentasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dan informasi yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang memiliki relevansi dengan penelitian. Menurut (Arikunto.S, 2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien.

2.1 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 (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 24.

- a. Analisis deskriptif  
Analisis deskriptif menurut (Handoko, 2020) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
- b. Uji Kualitas Data

Suatu instrumen itu valid, apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur. (Ghozali, 2019) menyatakan bahwa tujuan uji coba instrumen yang berhubungan dengan kualitas adalah upaya untuk mengetahui validitas dan reliabilitas.

### 2.1.1 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

#### a. Uji Validitas

Menurut (Sudarmayanti, 2020) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. (Achmad Kuncoro, 2020) mengemukakan kriteria pengujiannya dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu, (Sugiyono, 2020) Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu (Azwar, S., 2019). (Arikunto.S, 2019) menyebutkan “metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6”.

### 2.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

#### a. Uji normalitas

(Hasibuan, 2020) Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang dipakai adalah plot.

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2019) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2019) uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika ada pola tertentu, serta titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2.2 Uji Hipotesis

### 2.2.1 Uji Regresi Linear Berganda

(Mangkunegara, 2020) mengemukakan analisis yang memiliki variabel bebas lebih dari satu disebut analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pelatihan kerja, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja pegawai

X<sub>1</sub> = Pelatihan kerja

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Iklim organisasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi pelatihan kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi kompensasi

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi iklim organisasi

e = Error

### 2.2.2 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. apabila nilai sig  $\alpha > 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel independen secara

parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak, (Ghozali, 2019). Dengan kaidah pengambilan keputusan terima  $H_0$ , jika koefisien  $t$  hitung signifikan pada taraf lebih besar dari 5% (lihat taraf signifikansi pada *output Coefficient*). Tolak  $H_0$ , jika koefisien  $t$  hitung signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5% (lihat taraf signifikansi pada *output Coefficient*).

### 2.2.3 Uji F

Sebaliknya apabila nilai  $\text{sig } \alpha > 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak, (Ghozali, 2019). Dengan kaidah pengambilan keputusan : Terima  $H_0$ , jika koefisien  $F$  hitung signifikan pada taraf lebih besar dari 5% (lihat taraf signifikansi pada output ANOVA). Tolak  $H_0$ , jika koefisien  $F$  hitung signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5% (lihat taraf signifikansi pada output ANOVA).

### 2.2.4 Koefesian Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Menurut (Azwar, S., 2019) Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

Adapun jumlah populasi adalah 98 orang. Sampel yang diambil adalah berjumlah 96 orang pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang beralamat di Jalan KL Yos Sudarso Km 8,2 Nomor 27 Medan.

**Tabel 2.** Hasil Statistik Deskriptif

| Variabel                   | Instrumen | Frekuensi (Persentase) |      |      |     |   |       |
|----------------------------|-----------|------------------------|------|------|-----|---|-------|
|                            |           | 5                      | 4    | 3    | 2   | 1 | Total |
| Kepuasan Kerja Pegawai (Y) | 1. KKP1   | 25,0                   | 71,9 | 3,1  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 2. KKP2   | 32,3                   | 66,7 | 1,0  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 3. KKP3   | 31,3                   | 61,5 | 7,3  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 4. KKP4   | 50,0                   | 50,0 | 0    | 0   | 0 | 100   |
|                            | 5. KKP5   | 33,3                   | 56,3 | 10,4 | 0   | 0 | 100   |
|                            | 6. KKP6   | 31,3                   | 68,8 | 0    | 0   | 0 | 100   |
|                            | 7. KKP7   | 24,0                   | 68,8 | 7,3  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 8. KKP8   | 38,5                   | 56,3 | 5,2  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 9. KKP9   | 26,0                   | 56,3 | 17,7 | 0   | 0 | 100   |
|                            | 10. KKP10 | 40,6                   | 59,4 | 0    | 0   | 0 | 100   |
| Pelatihan kerja (X1)       | 1. PK1    | 35,4                   | 62,5 | 2,1  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 2. PK2    | 42,7                   | 57,3 | 0    | 0   | 0 | 100   |
|                            | 3. PK3    | 31,3                   | 61,5 | 7,3  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 4. PK4    | 28,1                   | 63,5 | 8,3  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 5. PK5    | 38,5                   | 61,5 | 0    | 0   | 0 | 100   |
|                            | 6. PK6    | 25,0                   | 63,5 | 10,4 | 1,0 | 0 | 100   |
|                            | 7. PK7    | 22,9                   | 63,5 | 11,5 | 2,1 | 0 | 100   |
|                            | 8. PK8    | 39,6                   | 57,3 | 3,1  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 9. PK9    | 21,9                   | 65,6 | 11,5 | 1,0 | 0 | 100   |
|                            | 10. PK10  | 32,3                   | 65,6 | 2,1  | 0   | 0 | 100   |
| Kompensasi (X2)            | 1. K1     | 26,0                   | 64,6 | 9,4  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 2. K2     | 39,6                   | 60,4 | 0    | 0   | 0 | 100   |
|                            | 3. K3     | 25,0                   | 61,5 | 13,5 | 0   | 0 | 100   |
|                            | 4. K4     | 26,0                   | 65,6 | 7,3  | 1,0 | 0 | 100   |
|                            | 5. K5     | 30,2                   | 67,7 | 2,1  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 6. K6     | 28,1                   | 65,6 | 6,3  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 7. K7     | 26,0                   | 69,8 | 4,2  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 8. K8     | 28,1                   | 68,8 | 3,1  | 0   | 0 | 100   |
|                            | 9. K9     | 39,6                   | 60,4 | 0    | 0   | 0 | 100   |
|                            | 10. K10   | 17,7                   | 68,8 | 13,5 | 0   | 0 | 100   |

|                          |     |      |      |      |      |     |   |     |
|--------------------------|-----|------|------|------|------|-----|---|-----|
| Iklim organisasi<br>(X3) | 1.  | IO1  | 34,4 | 63,5 | 2,1  | 0   | 0 | 100 |
|                          | 2.  | IO2  | 27,1 | 62,5 | 10,4 | 0   | 0 | 100 |
|                          | 3.  | IO3  | 22,9 | 72,9 | 4,2  | 0   | 0 | 100 |
|                          | 4.  | IO4  | 22,9 | 70,8 | 6,3  | 0   | 0 | 100 |
|                          | 5.  | IO5  | 21,9 | 68,8 | 8,3  | 1,0 | 0 | 100 |
|                          | 6.  | IO6  | 20,8 | 70,8 | 8,3  | 0   | 0 | 100 |
|                          | 7.  | IO7  | 29,2 | 61,5 | 9,4  | 0   | 0 | 100 |
|                          | 8.  | IO8  | 34,4 | 63,5 | 2,1  | 0   | 0 | 100 |
|                          | 9.  | IO9  | 24,0 | 67,7 | 8,3  | 0   | 0 | 100 |
|                          | 10. | IO10 | 26,0 | 65,6 | 8,3  | 0   | 0 | 100 |

### 3.1.1 Uji Kualitas Data

#### a. 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.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel

| Variabel                   | Instrumen | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----------------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Pelatihan kerja (X1)       | 1) PK1    | 0.760    | 0.200   | Valid      |
|                            | 2) PK2    | 0.785    | 0.200   | Valid      |
|                            | 3) PK3    | 0.607    | 0.200   | Valid      |
|                            | 4) PK4    | 0.766    | 0.200   | Valid      |
|                            | 5) PK5    | 0.827    | 0.200   | Valid      |
|                            | 6) PK6    | 0.554    | 0.200   | Valid      |
|                            | 7) PK7    | 0.665    | 0.200   | Valid      |
|                            | 8) PK8    | 0.645    | 0.200   | Valid      |
|                            | 9) PK9    | 0.591    | 0.200   | Valid      |
|                            | 10) PK10  | 0.542    | 0.200   | Valid      |
| Kompensasi (X2)            | 1) K1     | 0.583    | 0.200   | Valid      |
|                            | 2) K2     | 0.690    | 0.200   | Valid      |
|                            | 3) K3     | 0.597    | 0.200   | Valid      |
|                            | 4) K4     | 0.586    | 0.200   | Valid      |
|                            | 5) K5     | 0.695    | 0.200   | Valid      |
|                            | 6) K6     | 0.616    | 0.200   | Valid      |
|                            | 7) K7     | 0.634    | 0.200   | Valid      |
|                            | 8) K8     | 0.666    | 0.200   | Valid      |
|                            | 9) K9     | 0.608    | 0.200   | Valid      |
|                            | 10) K10   | 0.664    | 0.200   | Valid      |
| Iklim organisasi (X3)      | 1) IO1    | 0.717    | 0.200   | Valid      |
|                            | 2) IO2    | 0.684    | 0.200   | Valid      |
|                            | 3) IO3    | 0.685    | 0.200   | Valid      |
|                            | 4) IO4    | 0.692    | 0.200   | Valid      |
|                            | 5) IO5    | 0.617    | 0.200   | Valid      |
|                            | 6) IO6    | 0.379    | 0.200   | Valid      |
|                            | 7) IO7    | 0.571    | 0.200   | Valid      |
|                            | 8) IO8    | 0.391    | 0.200   | Valid      |
|                            | 9) IO9    | 0.409    | 0.200   | Valid      |
|                            | 10) IO10  | 0.546    | 0.200   | Valid      |
| Kepuasan kerja pegawai (Y) | 1) KKP1   | 0.624    | 0.200   | Valid      |
|                            | 2) KKP2   | 0.758    | 0.200   | Valid      |
|                            | 3) KKP3   | 0.657    | 0.200   | Valid      |
|                            | 4) KKP4   | 0.715    | 0.200   | Valid      |
|                            | 5) KKP5   | 0.670    | 0.200   | Valid      |
|                            | 6) KKP6   | 0.755    | 0.200   | Valid      |
|                            | 7) KKP7   | 0.542    | 0.200   | Valid      |
|                            | 8) KKP8   | 0.641    | 0.200   | Valid      |
|                            | 9) KKP9   | 0.438    | 0.200   | Valid      |
|                            | 10) KKP10 | 0.573    | 0.200   | Valid      |

#### b. 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.

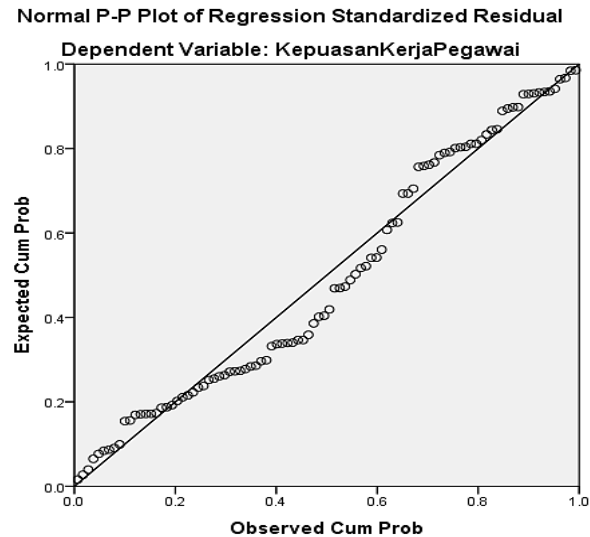
Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

| Variabel                   | Cronbach's Alpha | Batas Reliabilitas | Keterangan |
|----------------------------|------------------|--------------------|------------|
| Pelatihan kerja (X1)       | 0.763            | 0.6                | Reliabel   |
| Kompensasi (X2)            | 0.756            | 0.6                | Reliabel   |
| Iklim organisasi (X3)      | 0.740            | 0.6                | Reliabel   |
| Kepuasan kerja pegawai (Y) | 0.755            | 0.6                | Reliabel   |

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Dari gambar dibawah ini 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.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Data

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation faktor (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.

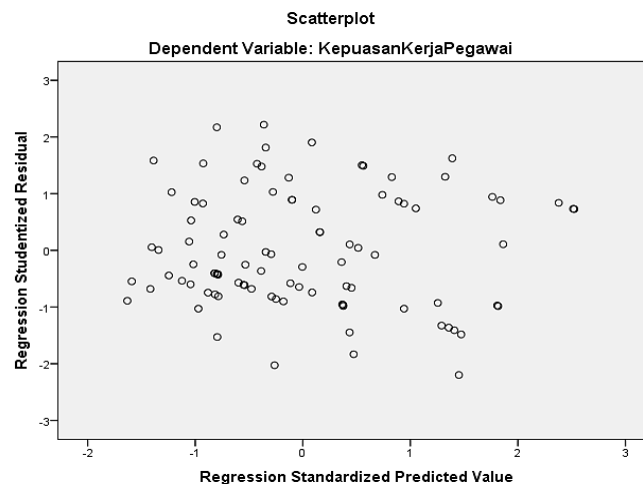
Tabel 5. Uji Multikolinieritas

|       |                | Coefficients <sup>a</sup> |       |
|-------|----------------|---------------------------|-------|
|       |                | Collinearity Statistics   |       |
| Model |                | Tolerance                 | VIF   |
| 1     | PelatihanKerja | .892                      | 1.121 |
|       | Kompensasi     | .874                      | 1.144 |
|       | IklimOganisasi | .973                      | 1.027 |

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

### 3.2.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

### 3.2.5 Pengujian Hipotesis dengan Uji t

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  $df = 96 - 4 - 1 = 91$ ), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 1,986. Terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 13.576                      | 5.218      |                           | 2.602 | .011 |
| PelatihanKerja            | .432                        | .079       | .477                      | 5.483 | .000 |
| Kompensasi                | .265                        | .088       | .264                      | 3.007 | .003 |
| IklimOrganisasi           | .009                        | .092       | .008                      | .096  | .924 |

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

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

- Variabel pelatihan kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*)  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan t hitung  $5,483 >$  dari t tabel 1,986 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Variabel kompensasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*)  $0,003 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan t hitung  $3,007 >$  dari t tabel 1,986 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Variabel iklim organisasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*)  $0,924 > 0,05$  artinya tidak signifikan, sedangkan t hitung  $0,096 <$  dari t tabel 1,986 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

### 3.2.6 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  $df_1 = k - 1$ , dan  $df_2 = n - k$ , yaitu  $df_1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df_2 = 96 - 4 = 92$ , sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,70.

**Tabel 7.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 418.880        | 3  | 139.627     | 18.716 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 686.360        | 92 | 7.460       |        |                   |
| Total              | 1105.240       | 95 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi, PelatihanKerja, Kompensasi

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 18,716 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 pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2), dan iklim organisasi (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Dengan kata lain, pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2), dan iklim organisasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena F hitung > F tabel yakni 18,716 > 2,70.

### 3.2.7 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

**Tabel 8.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .616 <sup>a</sup> | .379     | .359              | 2.731                      |

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi, PelatihanKerja, Kompensasi

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,379. Artinya 37,9% variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu pelatihan kerja, kompensasi dan iklim organisasi dan sisanya sebesar 62,1% (100% - 37,9%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.2.8 Hasil Persamaan Regresi

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

**Tabel 9.** Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1 (Constant)              | 13.576                      | 5.218      |                           | 2.602 | .011 |
| PelatihanKerja            | .432                        | .079       | .477                      | 5.483 | .000 |
| Kompensasi                | .265                        | .088       | .264                      | 3.007 | .003 |
| IklimOrganisasi           | .009                        | .092       | .008                      | .096  | .924 |

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

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

$$Y = 13,576 + 0,432X_1 + 0,265X_2 + 0,009X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 13,576 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini pelatihan kerja, kompensasi dan iklim organisasi diterapkan, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 13,576 satuan. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,432 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika pelatihan kerja terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai akan naik 0,432 satuan. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,265 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kompensasi terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai akan naik 0,265 satuan. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 0,009 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel iklim organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel iklim organisasi terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai tidak akan naik 0,009 satuan.

### 3.3 Pembahasan

#### 3.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja, kompensasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, kompensasi dan iklim organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### 3.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja searah dengan kepuasan kerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya pelatihan kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan.

#### 3.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya Kompensasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan.

#### 3.3.4 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi adalah tidak searah dengan kepuasan kerja pegawai. Pengaruh tersebut juga menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan.

## 4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan Pelatihan kerja, kompensasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis F hitung  $> F$ -tabel ( $18,716 > 2,70$ ) pada  $n = 96$  pada taraf signifikansi 95%. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis t hitung  $> t$ -tabel ( $5,483 > 2,011$ ) pada  $n = 96$  pada taraf signifikansi 95%. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis t hitung  $> t$ -tabel ( $3,007 > 2,011$ ) pada  $n = 96$  pada taraf signifikansi 95%. Iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis t hitung  $< t$ -tabel ( $0,096 < 2,011$ ) pada  $n = 96$  pada taraf signifikansi 95%. Dalam penelitian ini masih banyak kekurangan, saran dari hasil kesimpulan penelitian ini yaitu Pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan agar dapat terus berusaha mempertahankan pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja dan menciptakan pegawai yang setia (loyal). Setiap pegawai harus mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditngkatkan supaya ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variable yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

## REFERENCES

- Achmad Kuncoro, R. d. (2020). *Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto.S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. . (2019). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herviana Fitri C,et al. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. *Journal of Management*, Vol.4 No.3.

- Khairuddin, et al. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal of Education, Humaniora and Social Sciences*, Vol.2 No. 3.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi XIV*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Jakarta: Erlangga.
- Nafilah Oktavia, et al. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Matahari Store Cabang Mall Panakukang Makassar. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(3) Hal. 393-407.
- Nurul Oktavia Putri. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Kantor Camat Panakkukang Makassar. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(1) Hal. 97-103.
- Prayugo Pratama & Sjahril Effendy Pasaribu. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2) Hal. 259-272.
- Provita Utami, et al. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan*. Palembang: Universitas Tridinanti Palembang.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed)*. England.: Pearson Education Limited.
- Sudarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Surya Kusumah. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SDIT Tunas Ilmu Tanjung Pinang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Tanjungpinang*, Vol.4 No.2.