

Pengaruh Job Enrichment, Loyalitas dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Abdi Jusandi Situmorang, Adinda Maya Sari Siregar, Sri Wahyuni, Wirasini, Wetiani Lase, Safrida, Nilawati Nasti*, Supriadi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

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

Abstrak–Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja 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 job enrichment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($9,697 > 2,011$) pada $n = 96$ pada taraf signifikansi 95%. Loyalitas berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung analisis t hitung > t-tabel ($3,035 > 2,011$) pada $n = 96$ pada taraf signifikansi 95%. Tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung analisis t hitung < t-tabel ($1,614 < 2,011$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F-hitung > F tabel ($62,449 > 2,70$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Kata Kunci : Job enrichment; loyalitas; tekanan kerja; kinerja pegawai.

Abstract–This study aims to determine the Effect of job enrichment, loyalty and work pressure partially and simultaneously on the performance of employees work 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 job enrichment have a positive and significant effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, this is supported by the results of t count analysis > t-table ($9,697 > 2,011$) at $n = 96$ at 95% significance level. Loyalty has a not effect on the performance of employees work of the Primary Tax Service Office of Medan Timur, this is supported by an analysis of t count > t-table ($3,035 > 2,011$) at $n = 96$ at 95% significance level. Work pressure has a not effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, this is supported by an analysis of t count < t-table ($1,614 < 2,011$) at $n = 96$ with a significant level of 95%. Value of F-count > F table ($62,449 > 2,70$) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of job enrichment, loyalty and work pressure on the performance of employees work of employees of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth.

Keyword: Job Enrichment; Loyalty; Work Pressure; Performance Of Employees Work

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang terencana yang berusaha mengalokasikan sumber dayanya secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan keberlangsungan usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. 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 merupakan modal utama bagi sebuah instansi atau perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi/organisasi.

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. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan merupakan suatu unit organisasi yang berada di bawah Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan yang bertugas menghimpun penerimaan pajak.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kurang maksimalnya koordinasi, pembagian waktu, tugas dan tanggungjawab sehingga standar penetapan perusahaan belum terlaksana dengan baik. Masalah lain adalah pegawai kurang cekatan dalam mengerjakan tugas misalnya dalam menetapkan urutan-urutan tahap demi tahap dari rangkaian pekerjaannya. Dalam upaya terlaksananya tugas dan fungsi dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan melakukan penilaian kepuasan kerja untuk mengetahui dan mengukur kepuasan kerja seluruh pegawai (Dessler.G, 2020) mengemukakan terdapat tiga pendekatan dalam melakukan desain pekerjaan yaitu engan perluasan pekerjaan.

Menurut. (Hadian,Dedi, 2019) untuk mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan pengukuran atau evaluasi kriteria kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah job enrichment, loyalitas kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja sumber daya manusianya. (Indria Harbani, et al, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa Job enrichment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. (Evander Gians Sawelu , 2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Cahaya Mutiara Basaan, hasil Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada pegawai PT. Cahaya Mutiara Basaan. (Reiza Adelia Maulida, Askiah, 2020) Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya hasil penelitian loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian samjaya.

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 (Johan, et al, 2021) Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga, hasil penelitian stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari beberapa latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang beralamat di Jalan KL Yos Sudarso Km 8,2 Nomor 27 Medan dengan objek penelitian job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel terikat. Menurut (Sugiono, 2019) 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 Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan berjumlah 98 orang. Menurut (Sugiyono, 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut (Arikunto.S, 2019), 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 berjumlah 96 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan teori Slovin dengan rumus sebagai berikut:

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

dimana:

- n = jumlah elemen / anggota sampel
- N = jumlah elemen / anggota populasi
- E = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti dan peneliti memilih 1%).

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

- a. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat, Variabel bebas yang digunakan dalam peneitian ini adalah yang dinyatakan dengan X (Job enrichment (X₁), Loyalitas (X₂) dan Tekanan kerja (X₃).
- b. Variabel terikat (*dependent variable*)
Variabel Terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam peneltian ini adalah Kepuasan kerja pegawai (Y).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Job enrichment (X1)	Merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. (Arikunto.S, 2019)	Job enrichment diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1. Skill Variety 2. Task Identity 3. Task Significance 4. Autonomy 5. Feedback (Amstrong, 2020)	Likert
Loyalitas (X2)	Biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. (Siswanto Sastrohadiwiry, 2021)	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 Sastrohadiwiry, 2021)	Likert
Tekanan kerja (X3)	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.	Tekanan kerja secara operasional diukur : 1. Waktu yang mendesak	Likert

	(Handoko, 2020)	2. Gaji / upah yang tidak sesuai 3. Tuntutan fisik 4. Kepemimpinan 5. Otoritas yang tidak memadai 6. Konflik kerja (Wibisono, 2020)	
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, S.P & Judge,T.A, 2019)	Indikator untuk mengukur kinerja karyawan : 1. Kondisi Kerja yang mendukung 2. Gaji atau upah yang pantas 3. Rekan kerja yang mendukung (Robbins, S.P & Judge,T.A, 2019)	Likert

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini :

- a. Wawancara (*interview*) kepada pihak manajemen dan pegawai yang memberikan data dan informasi sehubungan dengan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan.
- b. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang menjadi responden penelitian ini. Pembuatan alat ukur ini menggunakan skala 5 yakni skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Studi dokumentasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dan informasi yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki Kantor Pelayanan Pajak Pratama. 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

2.1.1 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

- a. Uji Validitas
Menurut (Arikunto.S, 2019) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono, 2019). Untuk mengukur validitas instrumen menggunakan rumus korelasi product moment. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mempunyai r hitung $> r$ tabel, sebaliknya instrumen dinyatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel.
- b. Uji Reliabilitas
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 multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinearitas yang harus diatasi. Kriteria mdalam uji multikolinearitas adalah jika uji VIF (Variance Inflation Factor) nilainya < 10 , maka artinya tidak ada masalah multikolinearitas.
- 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. Teknik regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (x1, x2, x3,) terhadap variabel terikat (Y).

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \tag{2}$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja Pegawai
- X₁ = Job enrichment
- X₂ = Loyalitas
- X₃ = Tekanan kerja
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi Job enrichment
- b₂ = Koefisien regresi Loyalitas
- b₃ = Koefisien regresi Tekanan kerja
- e = error

2.2.2 Uji F

(Ghozali, 2019) uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

H0 : b1, b2, b3 = 0 (job enrichment, loyalitas, tekanan kerja secara serempak tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. H1: b1, b2, b3 $\neq$ 0 (job enrichment, loyalitas, tekanan kerja secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$,

maka H0 diterima dan H1 ditolak, pada $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara serempak tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, pada $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

2.2.3 Uji t

Menurut (Achmad Kuncoro, 2020) bahwa uji-t pada penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Apabila signifikansi nilai t terhitung $\leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. H0 : b1,b2,b3 = 0 (job enrichment, loyalitas, tekanan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. H1: b1,b2,b3 $\neq$ 0 (job enrichment, loyalitas, tekanan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan syarat sebagai berikut :

Jika nilai t_{hitung} < t_{tabel} maka H0 diterima dan H1 ditolak, pada $\alpha 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka H0 ditolak dan H1 diterima, pada $\alpha 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel bebasnya secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel-variabel terikatnya.

2.2.4 Koefesian Determinasi (R²)

Menurut (Azwar, S. , 2019) Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Nilai R² ini akan mempunyai range antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R² ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabelvariabel bebas terhadap variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Adapun jumlah populasi adalah 98 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 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	Frekwensi (Persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	1. KKP1	30,2	89,8	0	0	0	100
	2. KKP2	35,4	64,6	0	0	0	100
	3. KKP3	26,0	56,3	17,7	0	0	100
	4. KKP4	40,6	59,4	0	0	0	100
	5. KKP5	43,8	54,2	2,1	0	0	100
	6. KKP6	40,6	59,4	0	0	0	100
	7. KKP7	35,4	52,1	12,5	0	0	100
	8. KKP8	30,2	64,6	5,2	0	0	100
	9. KKP9	25,0	65,6	9,4	0	0	100
	10. KKP10	30,2	69,8	0	0	0	100

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Job Enrichment (X1)	1. JE1	37,5	60,4	2,1	0	0	100
	2. JE2	41,7	58,3	0	0	0	100
	3. JE3	28,1	61,5	9,4	1,0	0	100
	4. JE4	21,9	65,6	11,5	1,0	0	100
	5. JE5	32,3	65,6	2,1	0	0	100
	6. JE6	28,1	60,4	10,4	1,0	0	100
	7. JE7	22,9	64,6	11,5	1,0	0	100
	8. JE8	26,0	62,5	10,4	1,0	0	100
	9. JE9	39,6	60,4	0	0	0	100
	10. JE10	34,4	58,3	7,3	0	0	100
Loyalitas (X2)	1. L1	31,3	65,6	3,1	0	0	100
	2. L2	28,1	67,7	4,2	0	0	100
	3. L3	20,8	70,8	8,3	0	0	100
	4. L4	16,7	61,5	18,8	3,1	0	100
	5. L5	39,6	60,4	0	0	0	100
	6. L6	17,7	68,8	13,5	0	0	100
	7. L7	38,5	58,3	2,1	1,0	0	100
	8. L8	42,7	57,3	0	0	0	100
	9. L9	18,8	67,7	11,5	1,0	1,0	100
	10. L10	27,1	69,8	3,1	0	0	100
Tekanan Kerja (X3)	1. TK1	28,1	64,6	7,3	0	0	100
	2. TK2	33,3	63,5	3,1	0	0	100
	3. TK3	29,2	63,5	7,3	0	0	100
	4. TK4	24,0	67,7	8,3	0	0	100
	5. TK5	26,0	65,6	8,3	0	0	100
	6. TK6	28,1	65,6	6,3	0	0	100
	7. TK7	21,9	64,6	12,5	1,0	0	100
	8. TK8	28,1	59,4	12,5	0	0	100
	9. TK9	39,6	60,4	0	0	0	100
	10. TK10	29,2	60,4	10,4	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
Job Enrichment (X1)	1) JE1	0,722	0.200	Valid
	2) JE2	0,724	0.200	Valid
	3) JE3	0,585	0.200	Valid
	4) JE4	0,756	0.200	Valid
	5) JE5	0,710	0.200	Valid
	6) JE6	0,524	0.200	Valid
	7) JE7	0,711	0.200	Valid
	8) JE8	0,669	0.200	Valid
	9) JE9	0,285	0.200	Valid
	10) JE10	0,213	0.200	Valid
Loyalitas (X2)	1) L1	0,672	0.200	Valid
	2) L2	0,689	0.200	Valid
	3) L3	0,735	0.200	Valid
	4) L4	0,681	0.200	Valid
	5) L5	0,535	0.200	Valid
	6) L6	0,560	0.200	Valid
	7) L7	0,601	0.200	Valid
	8) L8	0,691	0.200	Valid
	9) L9	0,576	0.200	Valid
	10) L10	0,610	0.200	Valid
Tekanan Kerja (X3)	1) TK1	0,687	0.200	Valid
	2) TK2	0,615	0.200	Valid
	3) TK3	0,655	0.200	Valid
	4) TK4	0,464	0.200	Valid
	5) TK5	0,537	0.200	Valid
	6) TK6	0,431	0.200	Valid

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan kerja pegawai (Y)	7) TK7	0,689	0.200	Valid
	8) TK8	0,555	0.200	Valid
	9) TK9	0,207	0.200	Valid
	10) TK10	0,397	0.200	Valid
	1) KP1	0,734	0.200	Valid
	2) KP2	0,754	0.200	Valid
	3) KP3	0,702	0.200	Valid
	4) KP4	0,718	0.200	Valid
	5) KP5	0,774	0.200	Valid
	6) KP6	0,705	0.200	Valid
	7) KP7	0,547	0.200	Valid
	8) KP8	0,563	0.200	Valid
	9) KP9	0,332	0.200	Valid
	10) KP10	0,390	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.

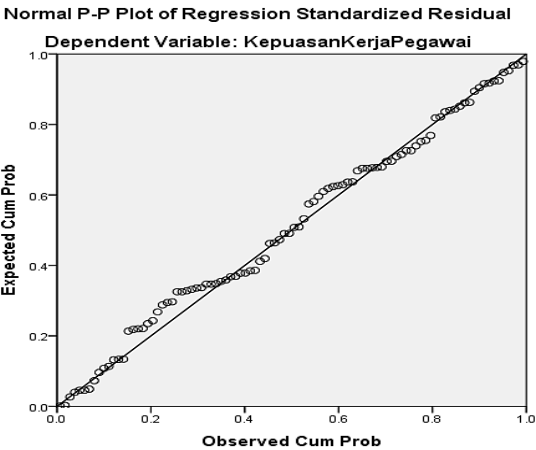
Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Job enrichment (X1)	0.745	0.6	Reliabel
Loyalitas (X2)	0.756	0.6	Reliabel
Tekanan kerja (X3)	0.730	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja pegawai (Y)	0.752	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

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

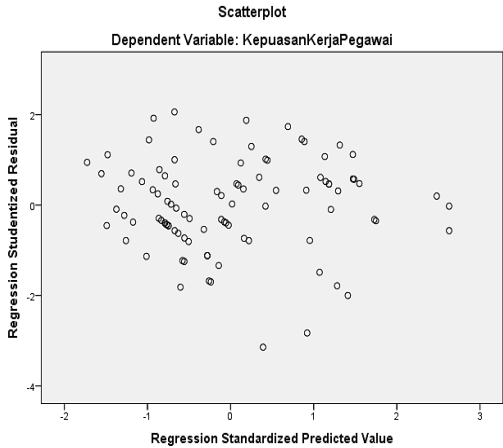
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 JobEnrichment	.780	1.282

Loyalitas	.724	1.381
TekananaKerja	.843	1.186

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 job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja 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 nilai t hitung dari hasil regresi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai 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 α = 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)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.716	3.367			.807	.422
JobEnrichment	.635	.066	.657		9.697	.000
Loyalitas	.201	.066	.213		3.035	.003
TekananaKerja	.115	.071	.105		1.614	.110

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

- a. Variabel job enrichment memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung 9,697 > dari t tabel 1,986 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa job enrichment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Variabel loyalitas memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,003 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung 3,035 > dari t tabel 1,986 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- c. Variabel tekanan kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,110 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan t hitung 1,614 < dari t tabel 1,986 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.2.6 Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukan 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 = 96 – 4 = 92, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 62,449 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 $62,449 > 2,70$.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	700.275	3	233.425	62.449	.000 ^b
Residual	343.881	92	3.738		
Total	1044.156	95			

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), TekananaKerja, JobEnrichment, Loyalitas

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	.819 ^a	.671	.660	1.933

a. Predictors: (Constant), TekananaKerja, JobEnrichment, Loyalitas

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,671. Artinya 67,1% variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja dan sisanya sebesar 32,9% (100% - 67,1%) 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 ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.716	3.367		.807	.422
JobEnrichment	.635	.066	.657	9.697	.000
Loyalitas	.201	.066	.213	3.035	.003
TekananaKerja	.115	.071	.105	1.614	.110

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

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

$$Y = 2,716 + 0,635X_1 + 0,201X_2 + 0,115X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 2,716 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 2,716 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,635 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel job enrichment (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika job enrichment terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai akan naik 0,635 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,201 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel loyalitas (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel loyalitas terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai akan naik 0,201 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,115 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel tekanan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel tekanan kerja terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai tidak akan naik 0,115 satuan.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Job Enrichment, Loyalitas dan Tekanan Kerja 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 di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. 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.

3.3.2 Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

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

3.3.3 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 Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan.

3.3.4 Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tekanan kerja adalah tidak searah dengan kepuasan kerja pegawai. Pengaruh tersebut juga menunjukkan bahwa tekanan kerja 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 job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan Job enrichment, loyalitas dan tekanan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis F hitung > F-tabel ($62,449 > 2,70$) pada $n = 96$ pada taraf signifikansi 95%. Job enrichment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($9,697 > 2,011$) pada $n = 96$ pada taraf signifikansi 95%. Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($3,035 > 2,011$) pada $n = 96$ pada taraf signifikansi 95%. Tekanan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis t hitung < t-tabel ($1,614 < 2,011$) pada $n = 96$ pada taraf signifikansi 95%. Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran 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 ditingkatkan supaya ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan dan Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variable yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

REFERENCES

- Achmad Kuncoro, R. D. (2020). *Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Amstrong, M. (2020). *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10., Ter. Lita Yusron*. Bandung: Nusa Media.
- Arif, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo. *Journal Of Economic And Business*, Vol. 2 No.3 Hal. 93-101.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. . (2019). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson: Pearson.
- Evander Gians Sawelu . (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Cahaya Mutiara Basaan,. *EMBA*, Vol.7 No.3.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke-9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadian, Dedi. (2019). Effect Of Work Rotation On Kepuasan Kerja. 7(1) Hal.12-86.
- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indria Harbani, Et Al. (2022). Pengayaan Pekerjaan, Perluasan Pekerjaan, Rotasi Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, Jil.1 No.1.
- Johan, Et Al. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, Vol.2, No.2.
- 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.
- Reiza Adelia Maulida, Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*, Vol.2 No.1.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior (18th Ed)*. England.: Pearson Education Limited.
- Siswanto Sastrohadwiryo. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
Wibisono. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.