

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BINJAI

Oleh:

Yoan Wahyudi ¹⁾
Anton A.P. Sinaga ²⁾
Erwin Pardede ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

Joocoo10104@gmail.com ¹⁾
Anto.ap.sinaga88@gmail.com ²⁾
pardede.erwin61@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

In this study, the factors studied are the work environment, career development and promotion. This study aims at finding the effect of the work environment, career development and job promotion partially as well as simultaneously on employee job satisfaction at the Binjai Pratama Tax Office. The population of this research is 108 employees. In determining the sample used the Slovin formula, obtained as many as 52 people. The data collection techniques used are questionnaires, interviews and documentation studies while the data analysis technique used is the classical assumption test, multiple regression, t test, F test and the coefficient of determination. The results of this study indicate that the work environment shows a significant influence on employee job satisfaction at the Binjai Pratama Tax Office, where the better the work environment variables, the better the employee job satisfaction. Career development shows a significant influence on employee job satisfaction, where the better the career development variable, the better the employee job satisfaction. Job promotion has a significant effect on employee job satisfaction, where the better the promotion, the better the employee job satisfaction. Simultaneously there is a significant influence on work environment variables, career development, and job promotion on employee job satisfaction.

Keywords: *Work Environment, Career Development, Job Promotion, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Dalam penelitian ini faktor yang diteliti adalah lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan secara parsial juga simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Populasi penelitian ini berjumlah 108 orang pegawai. Dalam penentuan sampel digunakan rumus Slovin, diperoleh sebanyak 52 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa lingkungan kerja menunjukkan

pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, dimana semakin baik variabel lingkungan kerja maka kepuasan kerja pegawai juga semakin baik. Pengembangan karir menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana semakin baik variabel pengembangan karir maka kepuasan kerja pegawai juga semakin baik. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana semakin baik promosi jabatan maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin baik. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, serta promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang menentukan tingkat keberhasilan organisasi, karena sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah unsur penggerak bagi semua sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Tenaga kerja berperan dari sejak perencanaan, pelaksanaan, hingga mengevaluasi tingkat keberhasilan dari pencapaian hasil-hasil kerja sebagaimana rumusan fungsi-fungsi dalam manajemen. Oleh karena itu pimpinan organisasi umumnya akan selalu melakukan segala upaya untuk mengelola berbagai faktor dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, agar pegawai bekerja dengan semangat sehingga semua fungsi-fungsi manajemen dapat terlaksana dengan baik, yang berarti akan meningkatkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan dari emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan pegawai atas pekerjaan mereka. Jelas bahwa kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan dari seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif/negatif pegawai terhadap pekerjaan serta segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja pegawai itu sendiri serta harapan atas masa depan yang lebih baik.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kepemimpinan, disiplin,

lingkungan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi, promosi jabatan, serta pelatihan dan pengembangan SDM. Namun dalam penelitian ini faktor yang diteliti adalah lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja adalah faktor yang paling banyak mempengaruhi dari perilaku pegawai terutama pada lingkungan pekerjaan yang sangat sempit dan terbatas.

Pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengembangan karir adalah sebagai kegiatan dari kepegawaian guna membantu pegawai dalam merencanakan karir masa depan pada tempat mereka bekerja, sehingga pegawai dan organisasi bisa berkembang secara optimal. Hasil dari pengembangan karir merupakan suatu kondisi menunjukkan adanya peningkatan dari status seseorang dalam organisasi pada bidang karir yang telah ditetapkan pada organisasi yang bersangkutan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah promosi jabatan, yaitu perpindahan pegawai dari jabatan lebih rendah ke jabatan lebih tinggi yang disertai dengan gaji lebih tinggi. Promosi jabatan bagi pegawai adalah gambaran masa depan yang lebih baik sehingga terdapat kecenderungan bahwa pegawai

akan lebih bersemangat dalam bekerja jika terdapat harapan mendapatkan promosi. Harapan tersebut dapat dilihat jika organisasi menyediakan jenjang karir disertai dengan sistem promosi jabatan yang adil berdasarkan prestasi kerja dan senioritas, sehingga semua pegawai mempunyai kesempatan sama untuk menduduki setiap jabatan yang sesuai dengan kualifikasi atau kemampuan kerja yang dimiliki pegawai.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai (KPP Pratama Binjai) merupakan satu instansi pemerintahan di bidang pelayanan perpajakan. KPP Pratama Binjai dipimpin seorang kepala kantor dan dibantu oleh kepala-kepala seksi. Adapun kedudukan KPP Pratama merupakan unsur pelaksana atau instansi vertikal di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Vertikal di Direktorat Jenderal Pajak yang merupakan salah satu instansi di bawah Kementerian Keuangan. Sedangkan tugas pokoknya adalah melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan wajib pajak dibidang pajak penghasilan, pajak pertambahan nilai, pajak penjualan atas barang mewah, pajak tidak langsung lainnya dalam wilayah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tetapi berdasarkan pengamatan pendahuluan yang telah dilakukan diketahui bahwa kepuasan pegawai pada KPP Pratama Binjai masih tergolong rendah, sehingga pegawai kurang menunjukkan semangat dalam bekerja dan berakibat pada tidak tercapainya penerimaan pajak yang telah direncanakan. Data target dan capaian kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai tahun 2016, 2017 dan 2018 terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai
Target dan Capaian Kinerja Tahun 2016, 2017 dan 2018

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2016	809.632.260.000	520.933.546.105	64%
2017	676.764.789.000	585.884.087.794	87%
2018	705.451.737.000	609.662.087.226	86%

Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, 2019

Dari Tabel 1 terlihat bahwa capaian kinerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai selama tiga tahun terakhir tergolong rendah, terlihat dari persentase capaian penerimaan pajak yang jauh berada di bawah target. Capaian penerimaan pajak dari target adalah 64 % pada tahun 2016, 87 % pada tahun 2017, dan 86 % pada tahun 2018. Rendahnya capaian penerimaan pajak disebabkan pegawai kantor pajak belum berupaya secara maksimum melakukan sosialisasi kepada masyarakat dan pelaku usaha atas pentingnya pembayaran pajak. Disamping itu, kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada wajib pajak tergolong kurang baik sehingga sebagian masyarakat merasa enggan membayar pajak. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.**

Perumusan Masalah

Peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai?

4. Apakah lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi yang menyenangkan maupun perasaan karyawan sangat subjektif dan tergantung pada individu bersangkutan juga lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan suatu konsep yang banyak dimensi untuk dapat memakai sikapnya secara keseluruhan atau mengacu kepada bagian dari pekerjaan seseorang. Semakin tinggi suatu penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatannya. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang dari perasaan sikapnya senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Suatu kondisi dari lingkungan kerja yang dikatakan baik dan sesuai jika manusia dapat melakukan kegiatan yang secara optimal, aman, sehat, maupun nyaman. Kesesuaian dari lingkungan kerja tersebut dapat dilihat yang akibatnya terlihat dalam jangka waktu lama. Lebih jauh lagi pada lingkungan-lingkungan kerja kurang baik menuntut suatu tenaga kerja maupun waktu lebih banyak dan juga tidak mendukung diperolehnya suatu rancangan dari sistem kerja efisien.

Pengembangan Karir

Karir adalah keseluruhan jabatan yang sudah pernah diduduki oleh seorang pegawai pada masa ia bekerja di suatu organisasi. Seseorang bekerja semakin lama maka ia pasti menginginkan jabatan lebih baik lagi.

Dengan demikian setiap pegawai harus diberikan kesempatan oleh organisasi untuk mengembangkan kemampuannya juga karirnya supaya dapat memberikan semangat juga motivasi bagi pegawainya dalam bekerja dan juga diharapkan akan memberikan hasil terbaik bagi organisasi.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan dapat diartikan sebagai pemberian tugas, tanggung jawab, juga wewenang baru yang tinggi dan luas pada pegawai diiringi pada kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya kepada pegawai sehingga selain dari beban kerjanya meningkat, serta kesejahteraan yang diperoleh pegawai dapat meningkat. Promosi adalah jika seseorang pegawai dipindahkan pada satu pekerjaan ke bidang pekerjaan lain maka tanggung jawab pegawai lebih besar, dimana tingkatannya juga dalam hierarki jabatan menjadi lebih tinggi serta penghasilannya pun menjadi lebih besar pula.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.
3. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.
4. Lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Binjai.

3. METODE PELAKSANAAN Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai dengan alamat Jalan Jambi No. 1, Rambung Barat, Binjai Selatan, Kota Binjai. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2020 s/d Juni 2020.

Metode Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini berjumlah 108 pegawai. Dalam penentuan sampel digunakan rumus slovin sehingga sampel berjumlah 52 orang.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel bebas (*independent variable*), yaitu lingkungan kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan promosi jabatan (X3) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kepuasan kerja (Y).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data

Cara yang umum digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan cara mengorelasikan antara skor diperoleh di masing-masing item pertanyaan dan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan agar memperoleh bukti ketepatan dan kecermatan dari alat ukur untuk melakukan fungsi ukurnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas dari distribusi data populasi dapat dilakukan dengan digunakan statistik *Kolmogorov-Smimov*.

Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisis regresi adalah

heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk pengujian sebuah regresi apakah terdapat ketidaksamaan varians yang merupakan residual dari satu pengamatan.

Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku pada analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan disebabkan variabel dependen dipengaruhi tiga variabel independen.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut:

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

Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dilakukan untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh dari variabel bebas secara individu dalam kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat.

Uji-F (Serempak)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas digunakan dalam model regresi mempunyai dampak yang secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi R²

Dalam pengujian R² digunakan nilai dari *Adjusted R Square* untuk mengukur persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi dari perubahan variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 30 orang (57,69%) dan responden yang berjenis

kelamin pria adalah sebanyak 22 orang (42,31%).

Responden adalah berusia berkisar 41-50 tahun yaitu berjumlah 27 orang (51,92%), pegawai yang berusia berkisar 31-40 tahun berjumlah 13 orang (25,00%), pegawai yang berusia 21-30 tahun berjumlah 7 orang (13,46%), dan pegawai yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 5 orang (9,62%).

Tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah D1 berjumlah 8 orang (15,38%), D3 berjumlah 12 orang (23,08%), S1 berjumlah 24 orang (46,15%), dan S2 berjumlah 8 orang (15,38 %).

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik

Dari grafik uji *Normal P-P Plot* terlihat titik yang menyebar disekitar dari garis yang diagonal, serta penyebaran data mengikuti arah dari garis diagonal, sehingga model regresi tersebut layak digunakan dalam memprediksi variabel kepuasan kerja dari pegawai berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

Nilai *asympt. sig* adalah 0,064 > *sig-α* (0,05) dan nilai normal 0,000 < 0,05. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika *sig-p* > *sig-α* (0,05) atau nilai normal < 0,05 sehingga dapat diperoleh data di penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Tidak ada gejala dari multikolinearitas dimana hasil uji VIF telah menunjukkan nilai kurang dari nilai 10 atau VIF < 10, dimana variabel lingkungan kerja memiliki VIF 4,476 dan pengembangan karir memiliki VIF 3,586, promosi jabatan memiliki VIF 6,079.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir serta promosi jabatan terhadap kepuasan kerja dari pegawai dilakukan

dengan uji regresi berganda dari hasil pengolahan data SPSS. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	3,217	1,946		1,653	,105
	Lingkungan kerja (X1)	,189	,047	,373	4,000	,000
	Pengembangan karir (X2)	,254	,074	,286	3,425	,001
	Promosi jabatan (X3)	,538	,168	,348	3,199	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dibuat persamaan umum pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, promosi jabatan kepada kepuasan kerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 3,217 + 0,189 X_1 + 0,254 X_2 + 0,538 X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,217, artinya jika nilai lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan sebesar 0 maka kepuasan kerja akan tetap bernilai sebesar 3,217.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja adalah 0,189, artinya setiap peningkatan bobot lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kepuasan kerja pegawai sebesar 0,189 satuan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel pengembangan karir adalah 0,254, artinya setiap peningkatan bobot pengembangan karir sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kepuasan kerja pegawai sebesar 0,254 satuan.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel promosi jabatan adalah 0,538, artinya setiap peningkatan bobot promosi jabatan sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kepuasan kerja pegawai sebesar 0,538 satuan.

Pengujian Secara Parsial

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas maupun variabel terikat berikut:

Tabel 3. Coefficients Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.217	1.946		1.653	.105
	Lingkungan kerja (X1)	.189	.047	.373	4.000	.000
	Pengembangan karir (X2)	.254	.074	.286	3.425	.001
	Promosi jabatan (X3)	.538	.168	.348	3.199	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

1. Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,000 > 2,011 dengan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Nilai t-hitung untuk variabel pengembangan karir adalah sebesar 3,425 > 2,011 dengan tingkat signifikansinya 0,001 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Nilai t-hitung untuk variabel promosi jabatan adalah sebesar 3,199 > 2,011 dengan tingkat signifikansinya 0,002 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan terlihat pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3087.591	3	1029.197	155.123	.000 ^b
	Residual	318.466	48	6.635		
	Total	3406.058	51			

a. Predictors: (Constant), Promosi jabatan (X3), Pengembangan karir (X2), Lingkungan kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 155,123 > F tabel sebesar 2,798. Dengan demikian diambil keputusan maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa secara simultan variabel lingkungan

kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95 %.

Pengujian Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat dapat dijelaskan pada variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 5. R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.906	.901	2.57579

a. Predictors: (Constant), Promosi jabatan (X3), Pengembangan karir (X2), Lingkungan kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai

Dari hasil analisa statistik terhadap data hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja adalah 0,189, artinya setiap peningkatan bobot lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kepuasan kerja pegawai sebesar 0,189 satuan. Semakin baik variabel lingkungan kerja maka kepuasan kerja pegawai juga semakin baik. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai pada instansi dapat ditingkatkan dengan memperbaiki lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa terdapat beberapa kelemahan dalam penerapan lingkungan kerja, yaitu: alat penerangan kurang ditata pada tempat yang sesuai dengan kebutuhan sehingga saya dapat bekerja dengan baik, percakapan antara sesama pegawai cukup mengganggu konsentrasi pegawai lainnya yang sedang bekerja, dan dekorasi ruangan tidak dirancang dengan baik agar dapat menciptakan gairah kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai

Dari hasil analisa statistik terhadap data hasil penelitian diketahui bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Nilai koefisien regresi dari variabel pengembangan karir adalah 0,254, artinya setiap peningkatan bobot pengembangan karir sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kepuasan kerja pegawai sebesar 0,254 satuan. Semakin baik variabel dari pengembangan karir maka kepuasan kerja pegawai juga semakin baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dari pegawai pada instansi dapat ditingkatkan dengan memperbaiki pengembangan karir.

Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa terdapat beberapa kelemahan dalam penerapan pengembangan karir pada instansi, yaitu: atasan kurang peduli dan terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai dan instansi tidak menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap pegawai.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai

Dari hasil analisa statistik terhadap data hasil penelitian diketahui bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan adalah 0,538, artinya setiap peningkatan bobot promosi jabatan sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kepuasan kerja pegawai sebesar 0,538 satuan. Semakin baik promosi jabatan maka kepuasan kerja pegawai juga semakin baik. Dengan demikian

dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai pada instansi dapat ditingkatkan dengan memperbaiki promosi jabatan pada instansi.

Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa terdapat beberapa kelemahan dalam penerapan promosi jabatan pada instansi, yaitu: pegawai yang mempunyai kinerja tinggi tidak mendapat prioritas untuk dipromosi ke jabatan yang lebih tinggi, faktor kompetensi pegawai bukan menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam promosi jabatan sehingga pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang baik tidak mendapat prioritas utama untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai

Dari hasil analisa statistik terhadap data hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 155,123 > F tabel sebesar 2,798.

Pada dasarnya tingkat kepuasan kerja untuk tiap pegawai berbeda-beda serta terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di perusahaan yang dapat diukur baik secara finansial maupun non finansial. Secara finansial yang lazimnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai berupa gaji, upah, insentif yang diukur dalam satuan mata uang (rupiah) sehingga semakin besar gaji, upah dan insentif diterima oleh pegawai maka semakin besar kepuasan kerja diperolehnya. Sedangkan secara non finansial faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai berupa lingkungan kerja, rekan kerja, atasan, kesempatan untuk maju serta naik jabatan dan sebagainya.

5. SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, dimana semakin baik variabel lingkungan kerja maka kepuasan kerja pegawai juga semakin baik.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, dimana semakin baik variabel pengembangan karir maka kepuasan kerja pegawai juga semakin baik.
3. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, dimana semakin baik variabel promosi jabatan maka kepuasan kerja pegawai juga semakin baik.
4. Secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Koefisien determinasi sebesar 90,10 % variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan, sedangkan sisanya 9,90 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel iklim organisasi dan kompensasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka disarankan agar:

1. Pimpinan instansi perlu memperbaiki lingkungan kerja agar alat penerangan ditata pada tempat yang sesuai dengan kebutuhan, dekorasi ruangan dirancang dengan baik agar dapat menciptakan gairah kerja, serta mengurangi percakapan antara sesama pegawai agar tidak

mengganggu konsentrasi pegawai lainnya yang sedang bekerja.

2. Pimpinan perlu lebih peduli dan terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, serta menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap pegawai.
3. Instansi perlu lebih mengutamakan kompetensi dan prestasi kerja dalam promosi jabatan, agar pegawai yang menunjukkan kompetensi yang baik mendapatkan prioritas agar dipromosikan.
4. Kepada pimpinan instansi perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memperbaiki lingkungan kerja dan memperhatikan pegawai dalam pengembangan karir karena kedua variabel tersebut memiliki koefisien regresi lebih rendah dibanding variabel promosi jabatan. Kepada peneliti lain perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap kepuasan kerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Kadarisman M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan kesatu. Jakarta: Rajawali Pres.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Jurnal:

Oktaviane, Fischa. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Prastono, Ndaru. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Semarang. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 3 Nomor 5.