
PENGARUH PENDIDIKAN, PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT RANTAUPRAPAT

Desi Ardila¹

desiardila345@gmail.com

Meisa Fitri Nasution, S.Pd, M.Hum²

Meisa.fitri@gmail.com

Abd. Halim³

abdulhalimpr89@gmail.com

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Article

ABSTRAK

Information

Received

Accepted

Published

Keywords:

Pendidikan, Promosi
Jabatan, Lingkungan
Kerja, Motivasi Kerja,
Kepuasan Kerja Pegawai.

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Pendidikan, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Samsat Rantauprapat sebanyak 45 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat. Pendidikan, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat. Koefisien determinasi sebesar 0,730 artinya Kepuasan Kerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Pendidikan (X1), Promosi Jabatan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (X4) sebesar 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2016). Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang perdagangan yang mengandalkan tingkat Kepuasan Kerja Pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu faktor

yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Visi : Terwujudnya Pelayanan Prima Misi : Tercapainya Realisasi Penerimaan PAD
Motto : Kami Siap Melayani dan Senyum Anda Kebahagiaan Kami
A. Dasar Hukum Pembentukan UPT Dispendas SAMSAT Rantau Prapat a. UPT dinas pendapatan provinsi Rantau Prapat berdiri atas surat keputusan bersama 3 tiga menteri, menteri pertahanan keamanan panglima ABRI, menteri keuangan, dan menteri dalam negeri. b. Peraturan pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. c. Peraturan Gubernur no. 19 tahun 2010 tentang uraian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas pendapatom provinsi sumatera utara. d. Peraturan Gubernur no. 44 tahun 2010 tentang tugas, fungsi dan tata kerja dinas pendapatan serta organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis pada dinas pendapatan provinsi sumatera utara. B. Dasar pungutan a. Pajak kendaraan bermotor 1. Peraturan daerah provinsi sumatera utara nomor : 1 tahun 2011 tentang pajak daerah provinsi sumatera utara. 2. Peraturan gubernur no 44 tahun 2010 tentang tugas, fungsi dan tata kerja pada dinas pendapatan serta organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis pada dinas pendapatan provinsi Sumatera Utara. b. Bea balik nama kendaraan bermotor Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Utara Nomor : 21 tahun 2011 tentang petunjuk pelaksanaan pemungutan pajak kendaraan bermotor dan bea balik nama kendaraan bermotor. c. Dasar hukum mekasnisme pungutan PKBBN-Kb pada kantor SAMSAT. Menhankam, Mandagri dan Menteri Keuangan No. INS03MX1999 tentang pelaksanaan SAMSAT dan penerbitan STNK, TNKB, STCK dan pungutan PKB,BBN- KB serta SWDKLLJ 2. SKB kapolri, Dirjen Pemum dan Otda dan Dirut PT. Jasa Raharja No. SKEP03X1999, No. 973-1228, dan dalam penerbitan STNKB, STCKB, TNKB, dan pungutan PKB,BBN-Kbserta SWDKLLJ d. Pajak pengambilan dan pemanfaatan air permukaan 1. Peraturan daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor : 1 tahun 2011 tentang pajak pengambilan dan pemanfaatan air permukaan 2. Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Utara No. 23 tahun 2011 tentang petunjuk pelaksanaan pajak air permukaan.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). Menurut Handoko (2012) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain: 1. Pekerjaan yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan 2. Upah yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. 3. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. 4. Pengawas yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja 5. Rekan Kerja yaitu rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari (2016) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”. Menurut Feni (2017) “Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk

mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain". Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari: 1. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. 2. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar. 3. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Menurut Afandi (2018) promosi jabatan adalah pimpinan menaikan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Menurut Rivai dan Sagala (2013), menyatakan bahwa promosi jabatan terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab, dan atau levelnya. Menurut Ardana dkk (2012) dimensi/indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut: a. Senioritas, b. Prestasi Kerja, c. Tingkat loyalitas, d. Kejujuran.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018). Menurut Pawirosumarto, dkk, (2017) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Menurut Firmansyah dan Mahadika (2018) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu: 1. Penerangan, 2. Suhu, 3. Udara, 4. Suara Bising, 5. Bau-bauan di tempat kerja, 6. Keamanan kerja.

Menurut Winardi (2014) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Afandi (2018) Motivasi adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: 1. Balas jasa, 2. Kondisi kerja, 3. Fasilitas kerja, 4. Prestasi kerja, 5. Pengakuan dari atasan.

Fenomena pendidikan yang ditemukan peneliti yaitu masih ada pegawai kontrak atau honor tamatan Sekolah Menengah Atas. Fenomena promosi jabatan masih kurang dilakukan pada Kantor Samsat Rantauprapat. Fenomena lingkungan kerja Kantor Samsat Rantauprapat masih kurang nyaman. Selanjutnya fenomena motivasi kerja perusahaan dan pimpinan masih kurang memberikan dukungan atau motivasi dalam mencapai target Kantor Samsat Rantauprapat.

METODE

Penelitian ini di lakukan pada Kantor Samsat Rantauprapat, dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari Kantor Samsat Rantauprapat yang berjumlah 45 orang. Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai Kantor Samsat Rantauprapat, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik di lakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berdanda, dengan menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ dengan keterangan sebagai berikut : Y = Kepuasan Kerja Pegawai; a = konstanta; b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien dari masing-masing variabel, X_1 = Pendidikan, X_2 = Promosi Jabatan, X_3 = Lingkungan Kerja, X_4 = Motivasi Kerja; 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan proses penelitian, *Software IBM SPSS* digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Ghazali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Pendidikan (X_1)	Pendidikan dasar	0,710	0,5	Valid
	Pendidikan menengah	0,715	0,5	Valid
	Pendidikan tinggi	0,810	0,5	Valid
Promosi Jabatan (X_2)	Senioritas	0,610	0,5	Valid
	Prestasi Kerja	0,720	0,5	Valid
	Tingkat loyalitas	0,725	0,5	Valid
	Kejujuran	0,730	0,5	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	Penerangan	0,620	0,5	Valid
	Suhu	0,735	0,5	Valid
	Udara	0,630	0,5	Valid
	Suara Bising	0,810	0,5	Valid
	Bau-bauan	0,740	0,5	Valid
	Keamanan kerja	0,745	0,5	Valid

Motivasi Kerja (X ₄)	Balas jasa	0,750	0,5	Valid
	Kondisi Kerja	0,820	0,5	Valid
	Fasilitas Kerja	0,755	0,5	Valid
	Prestasi kerja	0,760	0,5	Valid
	Pengakuan Dari Atasan	0,765	0,5	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan	0,830	0,5	Valid
	Upah	0,840	0,5	Valid
	Promosi	0,850	0,5	Valid
	Pengawas	0,860	0,5	Valid
	Rekan Kerja	0,870	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Sugiyono (2015) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Pendidikan	0,860	Reliabel
Promosi Jabatan	0,877	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,884	Reliabel
Motivasi Kerja	0,869	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,893	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

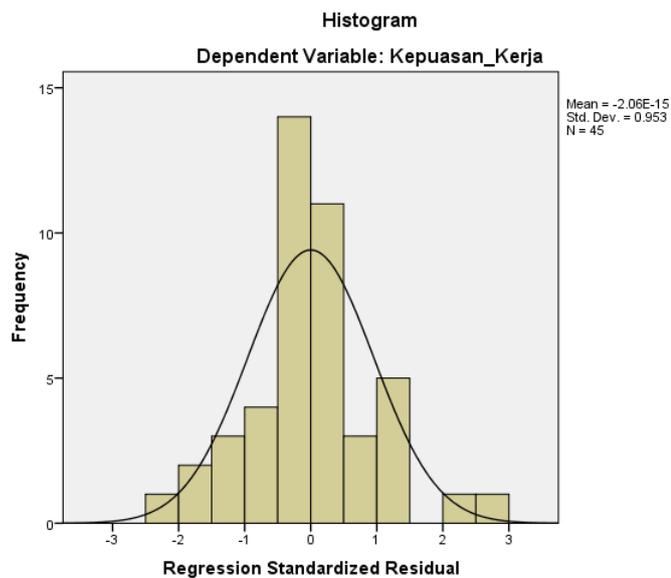
		Absolut
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.3493
	Std. Deviation	1.19929
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.216
	Positive	.216
	Negative	-.136
Test Statistic		.216
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.



Gambar 1. Histogram
 Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

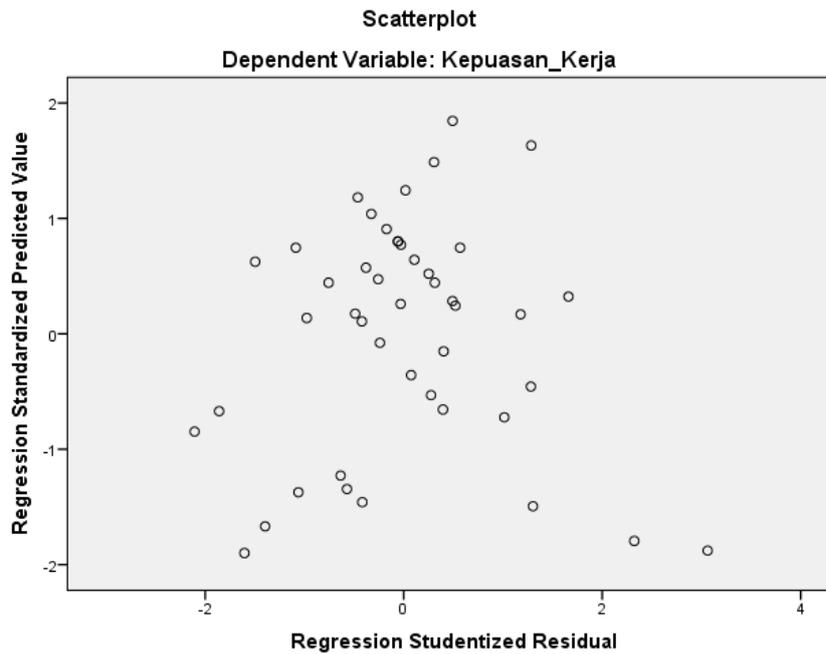
Pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.007	5.317		2.446	.019		
Pendidikan	.488	.236	.227	2.064	.046	.968	1.033
Promosi Jabatan	.251	.186	.258	2.349	.029	.854	1.171
Lingkungan Kerja	.386	.162	.311	2.385	.022	.686	1.458
Motivasi Kerja	.459	.132	.484	3.470	.001	.599	1.668

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Scatterplot
Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.007	5.317		2.446	.019
Pendidikan	.488	.236	.227	2.064	.046
Promosi Jabatan	.251	.186	.258	2.349	.029
Lingkungan Kerja	.386	.162	.311	2.385	.022
Motivasi Kerja	.459	.132	.484	3.470	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 13.007 + 0,488X_1 + 0,251X_2 + 0,386X_3 + 0,459X_4$ Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Pendidikan (B_1) sebesar 0,488. Nilai Promosi Jabatan (B_2) sebesar 0,251. Nilai Lingkungan Kerja (B_3) sebesar 0,386. Motivasi Kerja (B_4) sebesar 0,459 dan nilai konstanta (a) sebesar 13.007. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Pendidikan (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) secara parsial terhadap variabel terikat

yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n-k-1 = 45-5-1 = 39$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1685. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.007	5.317		2.446	.019
	Pendidikan	.488	.236	.227	2.064	.046
	Promosi Jabatan	.251	.186	.258	2.349	.029
	Lingkungan Kerja	.386	.162	.311	2.385	.022
	Motivasi Kerja	.459	.132	.484	3.470	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.064 > t_{tabel}$ 1685 ini berarti variabel Pendidikan (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,046 < 0,05$ yang berarti variabel Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.349 > t_{tabel}$ 1685 ini berarti variabel Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,029 < 0,05$ yang berarti variabel Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.385 > t_{tabel}$ 1685 ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,022 < 0,05$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $3.470 > t_{tabel}$ 1685 ini berarti variabel Motivasi Kerja (X_4) berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel Motivasi Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Pendidikan (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 5; 45-5 = 5; 40$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (5; 40)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,449. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.897	4	41.474	11.424	.000 ^b
	Residual	145.214	40	3.630		
	Total	311.111	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $11.424 > F_{tabel}$ 2,449 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X1), Promosi Jabatan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Pendidikan (X1), Promosi Jabatan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.487	1.905

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Nilai R dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,730 artinya Kepuasan Kerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Pendidikan (X1), Promosi Jabatan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (X4) sebesar 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Nilai t hitung sebesar $2.064 > t$ tabel 1685 ini berarti variabel Pendidikan berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,046 < 0,05$ yang berarti variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Menurut Feni (2020) "Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain". Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela, 2020), menyimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat.

Nilai t hitung sebesar $2.349 > t$ tabel 1685 ini berarti variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,029 < 0,05$ yang berarti variabel Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Menurut Rivai dan Sagala (2016), menyatakan bahwa promosi jabatan terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab, dan atau levelnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mantouw, Pio dan Punuindoong, 2022), menyimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat.

Nilai t hitung sebesar $2.385 > t$ tabel 1685 ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,022 < 0,05$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna

meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputra, 2022), menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat.

Nilai t hitung sebesar $3.470 > t$ tabel 1685 ini berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Menurut Afandi (2018) Motivasi adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Krismawati dan Manuaba, 2022), menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat.

KESIMPULAN

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat.
2. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat.
5. Pendidikan, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Agung Aditya Saputra, (2022). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Technomedia Journal (TMJ). Vol. 7 No. 1 Agustus 2022.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Anisa, Feni dkk. 2017. "Cooperative Tipe Snowball Throwing dan Inquiry: Membandingkan dua Model dalam Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam" Vol. 3 No. 1 e-ISSN: 2477-3581.
- Ardana, Komang dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.
- Ella Anastasya Sinambela, (2020). "Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 2, Desember 2020.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Gabriela Milenia Mantouw, Riane Johnly Pio dan Aneke Yolly Punuindoong, (2022). "Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung". Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi. Productivity, Vol. 3 No. 1, 2022 e-ISSN. 2723-0112.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Lestari, P. (2016, 1 14). Pentingnya Pendidikan Bagi Bangsa Indonesia. Retrieved from student.cnnindonesia.com: <http://www.student.cnnindonesia.com>
- Ni Ketut Ayu Krismawati dan IB. Surya Manuaba, (2022). "Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru". Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia. Indonesian Journal Of Instruction. Volume 3 Nomor 2 2022.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, 2017. The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, International. Journal of Law and Management, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358.
- Winardi (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.