

Pengaruh Budaya Organisasi, Job Description dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Arhan Martas Siregar, Ira Kartika Pulungan, Ira Susyani Manullang, Horan Jawa, Arif Hasudungan Gultom, T. Ahmad Helmi, Sri Rahayu*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Jl. Sisimangaraja, Kel. Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹arhan.martaS@gmail.com, ²irakartikanP@gmail.com, ³suhyaniManullang@gmail.com, ⁴joranjawa@gmail.com,

⁵arifH@gmail.com, ⁵hasudungan.gultom@gmail.com, ⁶T. ahmad.helmi@fe.uisu.aco, ⁷sri.rahayu@fe.uisu.ac.d

Email Penulis Korespondensi: sri.rahayu@fe.uisu.ac.d

Abstrak—Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Bagaimana pengaruh job description terhadap kepuasan kerja pegawai. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, job description dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh job description terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, job description dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi, job description dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Job Description; Fasilitas Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract—This formula research internal issue is how influence of organization culture on employees satisfaction. How influence of job description on employees satisfaction. How influence of job facility on employees satisfaction. How influence of organization culture, job description and job facility on employees satisfaction. This research target is to for know influence and analyze of organization culture on employees satisfaction. For know influence and analyze job description on employees satisfaction. For know influence and analyze job facility on employees satisfaction. For know influence and analyze organization culture, job description and job facility on employees satisfaction. Sample in this research amount to 82 employees. Technique analyze data which used in this research is analysis of regresi multiple linear. This research result explain of organization culture effect positive and significant on employees satisfaction. Job description effect positive and significant on employees satisfaction. Job facility effect positive and significant on employees satisfaction. Organization culture, job description and job facility effect and positive and significant on employees satisfaction.

Keywords: Organization Culture; Job Description; Job Facility; Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Manusia memegang peranan yang penting dalam semua proses kehidupan, karena manusia sangat pemikir, perencana, sekaligus pelaksana segala kegiatan. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu sumber daya, yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya capital. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi perlu melakukan manajemen sumber daya yang baik. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan agar sumber daya manusia potensial yang dimiliki organisasi dapat diarahkan secara efektif dan efisien. Pegawai dalam kebijakannya senantiasa mengarahkan pada terbangunnya kepercayaan publik yang bersifat terus menerus dan berkesinambungan baik yang dilaksanakan pada internal dan eksternal. Suatu organisasi atau instansi dalam rangka mewujudkan good governance dan upaya pegawai dalam mencapai service quality.

Berbagai keberhasilan yang dicapai pegawai dalam memberikan pelayanan ke stakeholders terkait menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi. Guna mewujudkan organisasi yang profesional, dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu aspek struktural, aspek instrumental dan aspek kultural. Aspek struktural mencakup perubahan kelembagaan dalam ketatanegaraan, organisasi, susunan dan kedudukan. Aspek instrumental mencakup filosofi (visi, misi, dan tujuan), kewenangan, kompetensi, kemampuan fungsi dan iptek. Aspek kultural merupakan muara dari perubahan aspek struktural dan instrumental, karena semua perubahan nantinya diharapkan harus terwujud dalam bentuk kualitas pelayanan pegawai kepada masyarakat, perubahan meliputi perubahan manajerial, sistem rekrutmen, sistem pendidikan, sistem material fasilitas dan jasa, sistem anggaran, dan sistem operasional.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya (Brahmasari et al., 2008).

Untuk menciptakan kepuasan kerja seorang pegawai adalah merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan karena dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini karena kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral,

kedisiplinan, dan prestasi pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Menurut (Mangkuprawira, 2003), kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Pegawai akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan adalah deskripsi kerja atau (job description). (Dessler, 2012) menyatakan deskripsi kerja (job description) adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu. Deskripsi kerja merupakan perwujudan dari tahap analisis jabatan memberikan fakta-fakta dan menunjukkan apa yang dilakukan dan macam pegawai yang bagaimana yang diperlukan.

Uraian tugas yang terinci yang dibuat dengan cermat, iktisar kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab dalam tiap jabatan yang disusun dengan baik sangatlah penting bagi terlaksananya kegiatan pegawai sehari-hari tentang batasan tanggung jawab pekerjaan dengan cakupan kerja (job enlargement) dan kedalaman kerja (job enrichment) yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan (job specification) pegawai, jika dilaksanakan dengan ketentuan dan komitmen pegawai hal ini akan mengurangi kebosanan/kejujahan kerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan kerja pegawai. Apabila deskripsi kerja kurang jelas, kurang dipahami, tidak sesuai kompetensi ataupun adanya overlapping tugas yang dirasakan oleh pegawai, maka potensi munculnya konflik akan terjadi baik konflik dari dalam diri sendiri maupun konflik dengan rekan kerja.

Disisi lain, rendahnya cakupan kerja dan kedalaman kerja yang dirasakan pegawai, akan menimbulkan kejujahan atau kebosanan kerja sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai. Tugas yang sifatnya rutin, monoton, beban kerja yang kurang proposional ataupun tugas pekerjaan yang kurang menantang akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Studi empiris yang dilakukan oleh (Fridayanty & Setiawan, 2018), dan (Sucaga et al., 2018), keduanya menyatakan bahwa job description berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Fenomena yang terjadi di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang merasa kurang puas dengan pembagian tugas yang diberikan oleh atasan, dan masih ada posisi jabatan yang diduduki oleh orang yang tidak sesuai dengan kompetensi atau latar belakang pendidikannya.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan adalah fasilitas kerja. Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada. Fasilitas kerja yang disediakan badan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan badan, sehingga pekerjaan yang disediakan pegawai dapat berjalan dengan efektif. Menurut (Sedarmayanti, 2004), fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang kegiatan pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk mencapai tujuan badan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di badan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas badan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Studi empiris yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diantaranya penelitian dari (Ibrahim & Dahlius, 2016), dan (Pangarso et al., 2016). Fenomena tentang fasilitas kerja di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, diantaranya fasilitas kerja terutama jaringan IT masih kurang baik dan masih ada fasilitas komputer yang kurang baik karena komputer yang digunakan sudah lama.

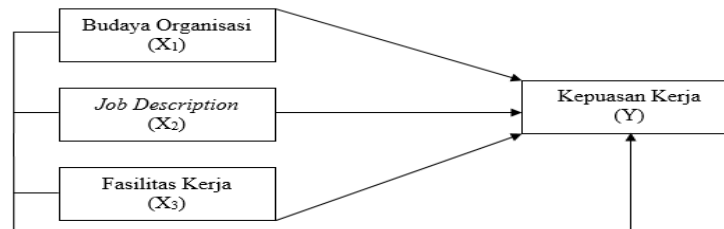
Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan adalah budaya organisasi. (Robbins & Judge, 2008) menyatakan budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Empat unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, bekerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya.

Jika budaya organisasi ini baik, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan akan menyumbangkan keberhasilan kepada instansi. Lebih lanjut menurut Robbins, budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu jika budaya organisasi itu dapat mendukung strategi organisasi, atau jika budaya organisasi itu dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan organisasi dengan cepat dan tepat, maka budaya organisasi akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai. Studi empiris yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah hasil penelitian dari (Aripin & Margono Setiawan, 2013) dan (Lok & Crawford, 2004). Fenomena tentang budaya organisasi di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan antara lain kebebasan atau independensi sebagian pegawai dalam mengemukakan pendapat kurang dihargai badan, inisiatif individual sebagian pegawai dalam bekerja masih belum menunjukkan hasil yang optimal dan masih ada sebagian pegawai kurang baik dalam menjalin komunikasi dengan atasan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual

Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk diwujudkan dalam lingkungan organisasi. Kepuasan kerja seorang pegawai dapat terwujud jika beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya dapat diakomodir dengan baik, yaitu diantaranya adalah: motivasi kerja yang bisa dipenuhi, kepemimpinan yang baik dari pihak atasan, dan budaya organisasi/budaya kerja yang dapat diaplikasikan dengan selaras oleh seluruh organisasi dapat digambarkan dalam kerangka konseptual dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Job description berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
4. Budaya organisasi, job description, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Dengan alamat kantor di Desa Situmba Kecamatan Sipirok Kabupaten Tapanuli Selatan, 22742.

2.4 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2009), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang berjumlah 82 orang, dimana Kepala Badan, Sekretaris Badan dan peneliti tidak disertakan sebagai populasi. Menurut (Sugiyono, 2009), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuesioner dan wawancara untuk memperoleh data primer sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Studi Pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku yang relevan dan sumber yang lain yang membahas masalah dalam penelitian ini.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan cara untuk mencari informasi tentang data pegawai atau hal-hal lain yang terkait pada variabel yang diteliti dari pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, seperti data pegawai, struktur organisasi, tupoksi dan lain sebagainya.

2.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi operasional variabel

No	Definisi Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Job description adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas. (Handoko, 2011)	Variabel bebas	Wewenang Tanggungjawab Kondisi pekerjaan Fasilitas kerja Standar hasil kerja Pendidikan Kompetensi	Skala Ordinal
2.	Fasilitas kerja sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Manullang, 2012)	Variabel bebas	Komputer Kursi dan meja kantor Area parkir Bangunan Kantor Transportasi Jaringan IT Lemari kerja Tempat ibadah Toilet AC / Kipas	Skala Ordinal
3.	Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai-nilai dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi (Wirawan, 2015)	Variabel bebas	Inovasi dan pengambilan resiko Perhatian ke hal yang rinci Orientasi hasil Orientasi tim Orientasi orang Keagresifan	Skala Ordinal
4.	Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya. Semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negatif akan berperan menciptakan perasaan kepuasan ini. (Manullang, 2012)	Variabel terikat	Kesetiaan Rasa keadilan Peluang Rasa keadilan mendapatkan promosi Asuransi Fasilitas Rasa hormat Apresiasi Prosedur	Skala Ordinal

2.7 Analisis Deskriptif Data

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks). Pemberian skor menggunakan skala likert dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Sangat Setuju = Skor 5
- Setuju = Skor 4
- Kurang setuju = Skor 3
- Tidak Setuju = Skor 2
- Sangat Tidak Setuju = Skor 1

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Data

Dari angket yang diberikan kepada 82 pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan keseluruhannya layak untuk digunakan dalam mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Langkah

selanjutnya peneliti mendeskripsikan identitas responden berdasarkan status pegawai, jenis kelamin dan jenjang pendidikan responden.

3.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	40	48.8
2	Non ASN	42	51.2
	Jumlah	82	100

3.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	45	54.9	54.9	54.9
Valid Perempuan	37	45.1	45.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

3.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

	Jenjang Pendidikan			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	19	23.2	23.2	23.2
Diploma III	32	39.0	39.0	62.2
Sarjana	31	37.8	37.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

3.2 Hasil Angket Variabel Penelitian

Dari angket yang diberikan kepada 82 orang responden, dimana setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari 4 variabel dalam penelitian ini, maka penulis mentabulasi skor angket untuk masing-masing variabel. dengan hasil angket sebagai berikut:

3.2.1 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi

Tabel 5. Skor Angket Variabel Budaya Organisasi

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	26	31.7	40	48.8	11	13.4	5	6.1	0	0	82	100,00
2	24	29.3	47	57.3	9	11.0	2	2.4	0	0	82	100,00
3	14	17.1	56	68.3	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
4	17	20.7	50	61.0	11	13.4	4	4.9	0	0	82	100,00
5	10	12.2	59	72.0	11	13.4	2	2.4	0	0	82	100,00
6	22	26.8	47	57.3	9	11.0	4	4.9	0	0	82	100,00
7	27	32.9	43	52.4	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
8	14	17.1	34	41.5	30	36.6	4	4.9	0	0	82	100,00
9	20	24.4	46	56.1	12	14.6	4	4.9	0	0	82	100,00
10	20	24.4	49	59.8	9	11.0	4	4.9	0	0	82	100,00

3.2.2 Skor Angket Variabel job description

Tabel 6. Skor Angket Variabel Job Description

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	15	18.3	32	39.0	31	37.8	4	4.9	0	0	82	100,00
2	21	25.6	48	58.5	12	14.6	1	1.2	0	0	82	100,00
3	22	26.8	46	56.1	10	12.2	4	4.9	0	0	82	100,00
4	24	29.3	41	50.0	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5	23	28.0	42	51.2	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
6	24	29.3	41	50.0	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
7	20	24.4	38	46.3	18	22.0	6	7.3	0	0	82	100,00
8	15	18.3	55	67.1	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
9	24	29.3	46	56.1	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
10	13	15.9	60	73.2	8	9.8	1	1.2	0	0	82	100,00

3.2.3 Skor Angket Variabel Fasilitas Kerja

Tabel 7. Skor Angket Variabel Fasilitas Kerja

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	27	32.9	38	46.3	12	14.6	5	6.1	0	0	82	100,00
2	24	29.3	46	56.1	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
3	20	24.4	49	59.8	11	13.4	2	2.4	0	0	82	100,00
4	25	30.5	40	48.8	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
5	20	24.4	48	58.5	12	14.6	2	2.4	0	0	82	100,00
6	25	30.5	40	48.8	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
7	22	26.8	45	54.9	11	13.4	4	4.9	0	0	82	100,00
8	19	23.2	31	37.8	28	34.1	4	4.9	0	0	82	100,00
9	23	28.0	45	54.9	13	15.9	1	1.2	0	0	82	100,00
10	25	30.5	42	51.2	11	13.4	4	4.9	0	0	82	100,00

3.2.4 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 8. Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	23	28.0	42	51.2	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
2	23	28.0	45	54.9	10	12.2	4	4.9	0	0	82	100,00
3	16	19.5	32	39.0	30	36.6	4	4.9	0	0	82	100,00
4	24	29.3	46	56.1	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
5	20	24.4	49	59.8	11	13.4	2	2.4	0	0	82	100,00
6	24	29.3	41	50.0	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
7	24	29.3	41	50.0	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00
8	24	29.3	46	56.1	10	12.2	2	2.4	0	0	82	100,00
9	24	29.3	45	54.9	9	11.0	4	4.9	0	0	82	100,00
10	17	20.7	48	58.5	13	15.9	4	4.9	0	0	82	100,00

3.3 Uji Validitas Data

Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel. Uji validitas ini dilakukan kepada 82 orang responden yang bersifat di luar karakteristik responden dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah yang beralamat di Jalan Prof. Lafran Pane Kec. Sipirok, Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Indikator/ Angket	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,816	0,5	Valid
	X _{1.2}	0,844	0,5	Valid
	X _{1.3}	0,716	0,5	Valid
	X _{1.4}	0,774	0,5	Valid
	X _{1.5}	0,730	0,5	Valid
	X _{1.6}	0,660	0,5	Valid
	X _{1.7}	0,762	0,5	Valid
	X _{1.8}	0,649	0,5	Valid

Variabel	Indikator/ Angket	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
	X _{1.9}	0,664	0,5	Valid
	X _{1.10}	0,741	0,5	Valid

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Job Description

Variabel	Indikator/ Angket	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Job Description (X ₂)	X _{2.1}	0,775	0,5	Valid
	X _{2.2}	0,646	0,5	Valid
	X _{2.3}	0,658	0,5	Valid
	X _{2.4}	0,753	0,5	Valid
	X _{2.5}	0,727	0,5	Valid
	X _{2.6}	0,762	0,5	Valid
	X _{2.7}	0,863	0,5	Valid
	X _{2.8}	0,796	0,5	Valid
	X _{2.9}	0,863	0,5	Valid
	X _{2.10}	0,833	0,5	Valid

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Variabel	Indikator/ Angket	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Fasilitas Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,801	0,5	Valid
	X _{3.2}	0,797	0,5	Valid
	X _{3.3}	0,592	0,5	Valid
	X _{3.4}	0,788	0,5	Valid
	X _{3.5}	0,575	0,5	Valid
	X _{3.6}	0,861	0,5	Valid
	X _{3.7}	0,869	0,5	Valid
	X _{3.8}	0,637	0,5	Valid
	X _{3.9}	0,815	0,5	Valid
	X _{3.10}	0,727	0,5	Valid

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator/ Angket	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	0,609	0,5	Valid
	Y ₂	0,628	0,5	Valid
	Y ₃	0,605	0,5	Valid
	Y ₄	0,561	0,5	Valid
	Y ₅	0,514	0,5	Valid
	Y ₆	0,619	0,5	Valid
	Y ₇	0,655	0,5	Valid
	Y ₈	0,713	0,5	Valid
	Y ₉	0,551	0,5	Valid
	Y ₁₀	0,641	0,5	Valid

3.4 Uji Reliabilitas Data

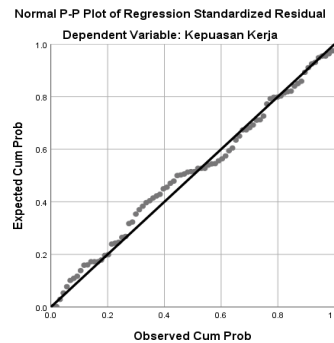
Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Triton 2006:56). SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dalam penelitian ini menggunakan one shot supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,774	0,60	Reliabel
Job Description (X ₂)	0,778	0,60	Reliabel
Fasilitas kerja (X ₃)	0,775	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,751	0,60	Reliabel

3.5 Uji Asumsi Normalitas Data

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2. Uji Asumsi Normalitas Data

Tabel 14. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03924992
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.046
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

3.6 Uji Asumsi Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinearitas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel bebas.

Tabel 15. Uji Asumsi Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.905	3.327			
Budaya Organisasi	.297	.081	.296	.580	1.725
Jod Description	.219	.102	.169	.607	1.647
Fasilitas Kerja	.462	.063	.535	.707	1.415

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3.7 Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada Lag satu atau lebih sebelumnya. Menurut Sekaran (2017:110), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut:

1. $1.65 < DW < 2.35$ tidak terjadi autokorelasi;
2. $1.21 < DW < 1.65$ atau $2.35 < DW < 2.79$ tidak dapat disimpulkan.
3. $DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$ terjadi autokorelasi.

Tabel 16. Model Summary^b Pengaruh Budaya Organisasi, Job Description Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.693	2.078	1.534

a. Predictors : (Constant), Fasilitas Kerja, Job Description, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3.8 Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan maupun secara partial, dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 25.00.

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh budaya organisasi, job description dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Coefficients^a Pengaruh Budaya Organisasi, Job Description Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.905	3.327			
Budaya Organisasi	.297	.081	.296	.580	1.725
Jod Description	.219	.102	.169	.607	1.647
Fasilitas Kerja	.462	.063	.535	.707	1.415

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 18. Coefficients^a Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.905	3.327		.272	.786
Budaya Organisasi	.297	.081	.296	3.653	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3.8.3 Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 19. Coefficients^a Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.905	3.327		.272	.786
Job Description	.219	.102	.169	2.140	.036

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3.8.4 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 20. Coefficients^a Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.905	3.327		.272	.786
Fasilitas Kerja	.462	.063	.535	7.303	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3.8.5 Pengaruh Budaya Organisasi, Job Description Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 21. Model summary^b pengaruh budaya organisasi, job description dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.693	2.078

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
a. Predictors : (Constant), Fasilitas Kerja, Job Description, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja				

Tabel 22. Anova^b pengaruh budaya organisasi, job description dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	801.756	3	267.252	61.886	.000 ^b
	Residual	336.842	78	4.318		
	Total	1138.598	81			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis perhitungan di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Variabel job description berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Variabel budaya organisasi, job description, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

REFERENCES

- Aripin, U. S., & Margono Setiawan, D. (2013). Implication of Organizational Culture and Leadership Style The Effects on Job Satisfaction and Organizational Performance of Police Sector in Bandung. *Cimahi, Garut-West Java*, 7(5), 44–46.
- Brahmasari, Ayu, I., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. In Jakarta: salemba empat.
- Fridayanty, D., & Setiawan, H. H. (2018). Pengaruh Job Description Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Telkom Professional Certification Center Bandung.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321–338.
- Mangkuprawira, T. (2003). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen (Cetakan kedua puluh dua)*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pangarso, A., Firdaus, F. F., & Moeliono, N. K. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. In Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2004). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Bagian Kedua Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*. In Cetakan I. Mandar Maju Bandung.
- Sucaga, S. N., Amri, U., & Zanariah, M. (2018). Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description), Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 7(1).
- Sugiyono, M. P. P. (2009). *Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. In Cet. Vii.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. In Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.