

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DESKRIPSI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN INSENTIF SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN DAIRI)

Oleh:

Resti Elfrida Panggabean ¹⁾

Anton A.Sinaga ²⁾

Sofyan Matondang ³⁾

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

E-mail:

restipanggabean@gmail.com ¹⁾

anton.ap.sinaga88@gmail.com ²⁾

sofiyanmatondang@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

This study aims at finding the effect of career development, job description and organizational culture on employee job satisfaction with incentives as moderating variables (a case study on employees of financial institutions and regional assets of Dairi Regency). The research method used is quantitative data method. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires (questionnaires) to respondents. The results of this study 1) Career Development (X1) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y). 2) Job Description (X2) has no significant effect on Job Satisfaction (Y). 3) Organizational Culture (X3) has no significant effect on Job Satisfaction (Y). 4) Incentive (Z) is a moderating variable that affects the relationship between Career Development (X1) and Job Satisfaction (Y). 5) Incentive (Z) is not a moderating variable that affects the relationship between Job Description (X2) and Job Satisfaction (Y). 6) Incentive (Z) is a moderating variable that affects the relationship between Organizational Culture (X3) and Job Satisfaction (Y).

Keywords: Career Development, Job Description, Organizational Culture Job Satisfaction and Incentives.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh pengembangan karir, deskripsi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan insentif sebagai variabel pemoderasi (studi kasus pada pegawai badan keuangan dan aset daerah Kabupaten Dairi). Metode penelitian yang digunakan adalah metode data kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden. Hasil penelitian ini 1) Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). 2) Deskripsi Jabatan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). 3) Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). 4) Insentif (Z) merupakan variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara Pengembangan Karir (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y). 5) Insentif (Z) bukan merupakan variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara Deskripsi Jabatan (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y). 6) Insentif (Z) merupakan variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara Budaya Organisasi (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y).

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Deskripsi Kerja, Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Insentif.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi seperti modal dan metode yang tidak bisa memberikan hasil optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik pun dibutuhkan untuk menciptakan iklim *good governance* pada masyarakat, khususnya fungsi pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia yang baik dengan *good governance* diantaranya dapat mencakup peningkatan kompensasi, pengembangan karir, *job description*, budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja secara kondusif dan menjaga komitmen organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai Fathonah dan Utami (2011:33). Di zaman modern ini pekerjaan telah dipandang sebagai sumberdaya yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian yang khusus. Menurut Newstorm dalam Fattah (2014:39) kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi lapangan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Dairi, bahwa instansi tersebut membentuk suatu sistem manajemen khusus yang mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yaitu dengan pemberian insentif yang dilakukan setiap bulannya dengan prosedur yang ditetapkan dalam keputusan Badan Keuangan dan Aset Daerah Dairi tentang Insentif Penyemangat Kerja. Hal tersebut dilakukan melalui pembuatan kebijakan perusahaan yang menguntungkan bagi kedua belah pihak yaitu pegawai dan instansi membantu karyawan mencapai prestasi, pengakuan atas keberhasilan pegawai penempatan setiap pekerja secara tepat, menumbuhkan rasa tanggung jawab, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri, pemberian balas jasa sesuai prinsip adil dan layak, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar mereka lebih memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Namun berdasarkan observasi lapangan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi tersebut, ternyata masih cukup banyak terjadi kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan. Berikut ini adalah data absensi ketidakhadiran (α) pada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi pada tahun 2015-2019 :

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi Periode Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan (Hari)
2015	23
2016	46
2017	16
2018	37
2019	48
Jumlah pegawai	55

Sumber : Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi (2020)

Dari tabel 1.1 terlihat adanya jumlah peningkatan ketidakhadiran dan begitu pula adanya penurunan jumlah ketidakhadiran pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi tiap tahunnya. Tahun 2015 sebanyak 23 ketidakhadiran, tahun 2016 meningkat menjadi 46 ketidakhadiran, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 16 ketidakhadiran, lalu tahun 2018 mengalami peningkatan sebanyak 21 orang menjadi 37 ketidakhadiran, dan tahun 2019 terdapat peningkatan sebanyak 11 orang dengan jumlah total 48 ketidakhadiran.

Praktik pengembangan karir, seperti yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel dalam Kaswan (2014:33) terbukti bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian dilakukan oleh Bayu Apka Putra menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perkembangan total biaya insentif Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi tahun 2017 sampai tahun 2021 dapat dilihat pada table I.2 dibawah ini :

Tabel I.2
Perkembangan Total Biaya Insentif Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi

Tahun	Total Biaya Insentif	Persentase (%)
2017	Rp. 105.581.000,-	-
2018	Rp. 115.361.000,-	9,26
2019	Rp. 125.560.000,-	8,84
2020	Rp. 115.137.000,-	8,30
2021	Rp. 100.278.000,-	12,90

Sumber: Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi 2021

Pada tabel 1.2 diatas merupakan perkembangan total biaya insentif selama 5 tahun dari tahun 2017 sampai tahun 2021. Dapat dilihat terjadinya penurunan biaya pada 2020 sebesar 8,30 % dan 2021 sebesar 12,90 %.

Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi seringkali terdapat beberapa anggota atau karyawan yang belum atau bahkan tidak merasa puas bahkan mengeluh dengan sesuatu yang mereka dapatkan dari organisasi atau perusahaan. Keadaan ini tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi, karena dapat berdampak negatif bagi kelangsungan jalannya organisasi dalam mencapai tujuan yang

dapat dicapai dan mempertahankan tujuan yang telah tercapai oleh organisasi atau perusahaan. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kepuasan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Kepuasan karyawan dapat dimaksimalkan agar tujuan tercapai sesuai yang diinginkan. Dalam sebuah organisasi, kepuasan memegang peranan penting sebab dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi berarti karyawan menjadikan organisasi dapat meraih kesuksesan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Menurut Sondang P. Siagian (2015:23). Menurut Veithzal Rivai (2013:44). Pengertian diatas dapat dilihat pula ada beberapa makna yang ada didalamnya. Yaitu seperti, kualifikasi, hubungan yang saling melengkapi antara yang satu dengan yang lain, berkarya dan kemampuan individu, faktor-faktor itulah yang menentukan karir seseorang apakah akan menurun atau terus meningkat sehingga untuk mencapai hal itu dibutuhkanlah karir dari seorang pegawai.

2. Tujuan Pengembangan Karir

- a. Membantu memecahkan persoalan operasional.
- b. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.

3. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karier yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karier yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Bentuk pengembangan karier menurut Veithzal Rivai (2013:43), dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

- a. Pengembangan karier pribadi
- b. Pengembangan karier yang didukung departemen SDM
- c. Peran pimpinan dalam pengembangan karier
- d. Peran umpan balik terhadap pengembangan karier

4. Faktor-faktor Pengembangan Karir

Faktor yang mempengaruhi karier seorang karyawan diantaranya adalah :

- a. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan
- b. Pengalaman
- c. Pendidikan
- d. Prestasi
- e. Nasib

5. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2015) berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir
- b. Keperdulian para atasan langsung
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi
- d. Adanya minat untuk dipromosikan
- e. Tingkat kepuasan

Deskripsi Jabatan

1. Pengertian Deskripsi Jabatan

Kehidupan masyarakat yang semakin modern seperti sekarang ini, dimana kehidupan masyarakat sudah semakin maju ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus memungkinkan perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhannya sendiri. Perlu kerjasama diantara perusahaan untuk mengantisipasi keterbatasan masing-masing individu. Kerjasama ini harus mengikuti aturan-aturan tertentu yang telah disepakati dan ditentukan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap karyawan perlu memahami aturan-aturan yang dimaksud.

2. Bentuk Deskripsi Jabatan

Bentuk format deskripsi jabatan bisa berbeda-beda untuk setiap perusahaan karena disesuaikan dengan berbagai kondisi yang ada pada setiap perusahaan. Tetapi secara umum suatu deskripsi jabatan mengandung konsep yang sama, yaitu berisi hal-hal berkaitan dengan pekerjaan, ringkas dan mudah dimengerti.

3. Prinsip-prinsip Deskripsi Jabatan

Menurut Donni Juni Priansa (2013:56) Deskripsi Jabatan mengandung sejumlah prinsip yang penting dan perlu diperhatikan antara lain adalah :

- a. Sistematis
- b. Jelas
- c. Ringkas
- d. Tepat
- e. Taat Azas
- f. Akurat

Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi, Hofstede (2010:22).

2. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut Quinn dan McGrath dalam Ernawan (2011:66) jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi sebagai berikut :

- Budaya Rasional
- Budaya Ideologis
- Budaya Konsensus
- Budaya Hierearkis

3. Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Adapun tipe-tipe budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dalam Riani (2011:71) ada empat tipe budaya organisasi :

- Akademik
- Orientasi Tim
- Tim Bisbol
- Benteng

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Ernawan (2011:66) terdapat 6 karakteristik primer dan hakikat budaya organisasi, yaitu :

- Inovasi dan pengambilan resiko

- Perhatian pada kerincian
- Orientasi pada hasil
- Orientasi Tim
- Keagresifan
- Kemantapan

Menurut Kreitner dan Kinici (2014:40) Budaya organisasi memiliki tiga karakteristik yaitu, berikut ini :

- Karakteristik pertama
- Karakteristik kedua yaitu memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja.
- Karakteristik ketiga

5. Fungsi dan Peranan Budaya Organisasi

Menurut Judge (dalam Darojat 2015:81) Budaya memiliki fungsi-fungsi dalam organisasi diantaranya :

- Identitas
- Pembentukan sikap dan perilaku
- Stabilitas
- Batas
- Komitmen

6. Pembentukan Budaya Organisasi



Gambar 2.1 Diagram Pembentukan Budaya

Sumber: Olahan Penulis, 2021

- Filsafat pendiri organisasi
- Kriteria Seleksi
- Manajemen puncak
- Proses Sosialisasi
- Budaya organisasi

7. Faktor-faktor yang menentukan kekuatan Budaya Organisasi

Menurut Ernawan (2011:33) beberapa faktor yang mempengaruhi budaya sebagai berikut :

- Faktor Struktur Sosial
- Faktor Stratifikasi Sosial
- Faktor mobilitas Sosial
- Faktor Kepentingan

- e. Faktor Agama
- f. Faktor Bahasa
- g. Faktor Pendidikan

8. Indikator Budaya Organisasi

Adapaun untuk mengukur kekuatan budaya organisasi di PT Sansan Saudaratex Jaya dengan menggunakan teori Robbins dan Coulter (2016:29) menjelaskan adanya tujuh indikator budaya organisasi, yaitu :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*).
- b. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)
- c. Berorientasi tim (*team orientation*).
- d. Sikap agresivitas (*aggressiveness*)

Kepuasan Kerja

1. Teori-teori Kepuasan Kerja

- a. *Discrepancy Theory*
ada (harapan) dengan kenyataan yang dirasakan (fakta).
- b. *Equity Theory*
- c. *Two Factor Theory*

2. Faktor-faktor kepuasan kerja

Masyarakat telah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkat motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan mendasar.

- a. Abdul (2012:53) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :
 - 1) Faktor instrinsik
 - 2) Faktor ekstrinsik

- b. Menurut pendapat Gilmer yang dikutip As'ad dalam Melani dan Suhaji (2012:49) tentang faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Kesempatan untuk maju
- 2) Keamanan kerja
- 3) Gaji
- 4) Manajemen kerja
- 5) Kondisi kerja
- 6) Pengawasan (supervisi)
- 7) Faktor Intrinsik dari pekerjaan
- 8) Komunikasi
- 9) Aspek sosial dalam pekerjaan
- 10) Fasilitas

3. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Abdul (2012:66) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

- a. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
- b. Organisasi dan manajemen
- c. Supervisi
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Kondisi pekerjaan

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Menurut Nawawi (2014:39), penghargaan atau ganjaran sebagai berikut :

- a. Kompensasi atau insentif total
- b. Kompensasi khusus
Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan. Pendapat lain tentang jenis-jenis upah menurut Sedangkan menurut Siagian (2015:42)

1. Tujuan Insentif

Tujuan diberikannya insentif menurut Sutrisno (2015:24) sebagai berikut :

- a. Menghargai prestasi kerja.
 - b. Menjamin keadilan.
 - c. Mempertahankan karyawan.
 - d. Memperoleh karyawan yang bermutu.
 - e. Pengendalian biaya.
 - f. Memenuhi peraturan.
2. Program Insentif yang Efektif

Terdapat beberapa pedoman untuk mengembangkan insentif yang efektif, sebagaimana yang dikatakan oleh Hariandja (2012:78) sebagai berikut :

- a. Bila *output* sulit dibedakan dan diukur, gaji atau upah langsung lebih tepat.
- b. Bila karyawan tidak dapat mengontrol kuantitas keluaran, upah berdasarkan waktu lebih tepat.
- c. Bila penundaan dalam kerja sering terjadi dan di luar kontrol karyawan, tidak praktis untuk mengaitkan upah kerja dengan output mereka.
- d. Umumnya insentif dikaitkan dengan kuantitas, bukan mutu barang. Bila mutu merupakan hal yang sangat penting, upah berdasarkan waktu lebih tepat.

3. Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif.

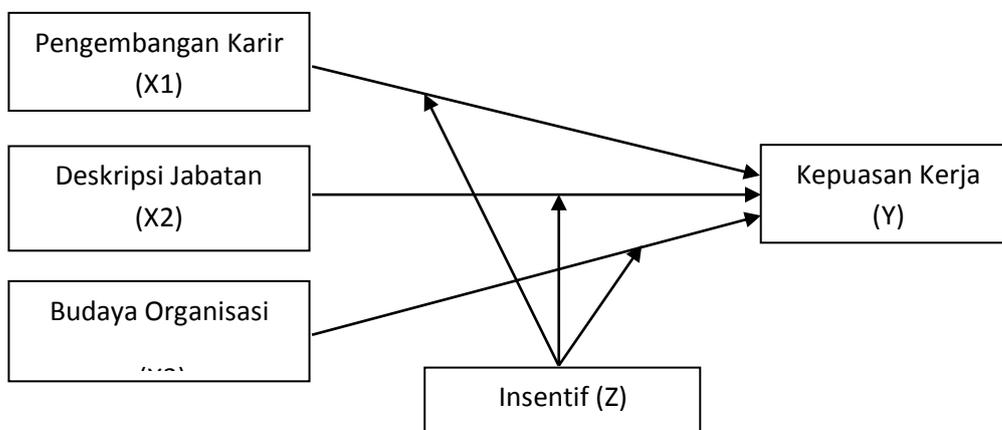
Menurut Siagian Sondang P. (2015:33) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
 - b. Tuntutan serikat kerja
 - c. Produktifitas
 - d. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
 - e. Peraturan Perundang-undangan.
4. Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010:74), adapun indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan :

- a. Insentif Material
 - 1) Insentif dalam bentuk uang
 - 2) Insentif dalam bentuk jaminan sosial
- b. Insentif non material insentif non material

2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Upaya yang dilakukan bagi instansi dengan dilakukannya perencanaan terhadap pengembangan karir pegawai untuk mendapatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan secara maksimal melalui potensi yang di milikinya. Melalui pemberian kesempatan kepada pegawai untuk berkembang apakah dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuannya atau dengan memberi kesempatan untuk memperoleh pendidikan.

Pengaruh Deskripsi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Armstrong dalam buku Doni Juni Priansa (2013) menyatakan : Deskripsi Jabatan mendefinisikan apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya. Upaya yang dapat dilakukan dengan mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa pegawai adalah pihak terkait dalam instansi bernilai dan membantu mengembangkan karir dan kepercayaan mereka.

3. METODE PELAKSANAAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan keseluruhan prosedur perencanaan, dan pelaksanaan penelitian yang meliputi pula prosedur pengumpulan data dan pengolahan data yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan penelitian ini maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasi. Penelitian ini menempatkan pengaruh Pengembangan Karir, Deskripsi Jabatan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi dengan Insentif sebagai variabel Pemoderasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ini pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan November 2020 s/d selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi

Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi yang berjumlah 55 orang terkecuali pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi .

Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2017) bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi target kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 55 orang Pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Instrumen Penelitian

Ada lima langkah pengembangan pengetahuan melalui penelitian, yaitu: 1) mengidentifikasi masalah penelitian; 2) melakukan studi empiris; 3) melakukan replika atau pengulangan; 4) menyatukan (sintesis) dan meriview; 5) menggunakan dan mengevaluasi oleh pelaksana. Peneliti merupakan key instrument dalam mengumpulka ndata, peneliti harus terjun sendiri kelapangan secara aktif Gunawan (2016:55).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara :

Kuesioner

Responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden. Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2017:53). Berikut ini bobot penilaian pada skala likert.

Tabel 3.1
Bobot Penilaian

Pernyataan	Skor Positif
Sangat Setuju / Selalu	Skor 5
Setuju/Sering	Skor 4
Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Biasa Saja	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber : Sugiyono (2017)

Teknik Analisis Data

Validitas isi yaitu isi pernyataan dalam instrumen sudah sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Menggunakan teknik analisis butir, yaitu digunakan dengan mengkorelasikan skor-skor pada butir yang dimaksud dengan skor total. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 14. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh r hitung $>$ r tabel, dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam kategori valid. Instrumen yang reliabel menurut Sugiyono (2017) adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ganjil genap karena pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik proposional random sampling. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang

sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikutsertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 25.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi sebelum melakukan analisis.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan “Uji Kolmogorov- Smirnov”. Untuk mengetahui data yang terdistribusi normal, dengan kriteria pengujian sebagai berikut Ghozali (2016):

1. Jika probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan $<$ 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.
2. Jika probabilitas nilai Z uji K-S signifikan $>$ 0,05 maka data terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghozali (2016). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser.

Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat nilai signifikansinya dengan ketentuan:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas Ghozali (2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melakukan uji *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
2. Jika nilai Tolerance $\leq 0,1$ dan VIF ≥ 10 , maka terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Analisa regresi digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X. Bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + Z + \epsilon$$

Dimana :

Y= Kepuasan Kerja

X1= Pengembangan Karis

X2= Deskripsi Jabatan

X3= Budaya Organisasi

Z = Insentif

α =Kostanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah pada saat variabel bebasnya adalah 0 ($X_1, X_2= 0$)

β_1 = Koefesien regresi berganda antara variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y, bila variabel bebas X_2 dianggap konstan

ϵ = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Analisis Koefisien Determinan

Menurut Imam Ghozali (2016) tujuan koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah "Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas". Analisis koefisien determinasi atau disingkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$KD = r^2 \times 100\% = 11100\%$

3

Sumber : Sugiyono (2017)

Keterangan s:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji benar atau tidak benar tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien. Hipotesis merupakan

asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menelakan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik.

Uji Parsial (t)

Uji statistik t (uji nilai-t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2016). Pengujian nilai-t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut Ghozali (2016), penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Atau dengan membandingkan signifikansi dengan nilai α : a. Apabila signifikansi $\leq 0,1$, maka H_0 diterima b. Apabila signifikansi $> 0,1$, maka H_0 ditolak.

Moderated Regression Analysis (MRA)

Selain menggunakan analisis regresi berganda, dalam penelitian ini juga menggunakan metode *Moderated Regression Analysis (MRA)* untuk menganalisis pengaruh variabel moderator pada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Metode *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan suatu model regresi yang menggunakan variabel moderator. “Variabel moderating adalah variabel yang akan memperkuat atau

memperlemah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen”

Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya variabel moderator sekaligus jenis variabel moderator tersebut. Persamaan yang digunakan untuk pengujian, yaitu:

Persamaan 1 :

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \quad \square$$

Persamaan Regresi Model MRA :

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 * Z + \beta_4 X_2 * Z \quad \square$$

Keterangan :

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Deskripsi Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

Z = Insentif

Y = Kepuasan Kerja

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien Regresi

Menurut Ghozali (2013:122) jika suatu variabel dengan hasil nilai koefisien signifikan lebih kecil dari nilai alpha yang berarti signifikan dan bernilai negatif maka variabel ini dapat dijadikan sebagai variabel moderating. Hipotesis moderating diterima jika nilai t_{hitung} adalah negatif dan signifikan maka model ini terbebas dari gangguan multikolinearitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Responden Penelitian pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Dairi yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 55 orang, sedangkan karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin dan usia seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	32	58.20%
	Wanita	23	41.80%
	Total	55	100.0%
Usia	18 tahun - 25 tahun	5	9.10%
	> 25 tahun - 35 tahun	21	38.20%
	> 35 tahun - 55 tahun	17	30.90%
	> 55 tahun	12	21.80%
	Total	55	100.0%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin pria lebih banyak, yaitu sebanyak 32 orang (58.20%), sedangkan berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 23 orang (41.80%). Berdasarkan usia, responden berusia 18 tahun - 25 tahun berjumlah 5 orang (9,10%), kemudian yang berusia > 25 tahun - 35 tahun berjumlah 21 orang (38,20%), kemudian yang berusia > 35 tahun - 55

tahun berjumlah 17 orang (30,90%) dan kemudian yang berusia > 55 tahun berjumlah 12 orang (21,80%).

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.3.1 Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan Lampiran 2, diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai Kepuasan Kerja (Y) seperti yang disajikan pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2. Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik	21 (38,2%)	22 (40,0%)	10 (18,2%)	2 (3,6%)	-
2. Organisasi dan manajemen yang baik mampu menjadikan faktor dalam kepuasan kerja	12 (21,8%)	37 (67,3%)	6 (10,9%)	-	-
3. Supervisi dalam menyelesaikan pekerjaan yang tepat waktu akan	16 (29,1%)	18 (32,7%)	17 (30,9%)	4 (7,3%)	-

memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai					
4. Kesempatan untuk maju dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan	21 (38,2%)	30 (54,5%)	4 (7,3%)	-	-
5. Kondisi pekerjaan faktor penentu dalam kepuasan kerja	13 (23,6%)	19 (34,5%)	21 (41,8%)	-	-
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif akan meningkatkan kepuasan kerja	13 (23,6%)	30 (54,5%)	12 (21,8%)	-	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 2 (2021)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada skala setuju dan sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban adalah sebesar 4,05. Hal ini menunjukkan dari 6 indikator pengukuran variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor Kepuasan Kerja (Y) berada pada kategori tinggi.

Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan jawaban responden dibawah 25 tahun mereka beropini bahwa pengembangan karir. Berdasarkan jawaban responden pria/wanita beropini bahwa proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi dalam diri.

Deskripsi Jabatan (X2)

Berdasarkan jawaban responden dibawah 25 tahun mereka beropini bahwa Deskripsi jabatan dianggap sebagai adanya informasi terkait dengan penentuan indikator keberhasilan kinerja karyawan dan *reward*. Berdasarkan jawaban responden pria/wanita deskripsi jabatan dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan kompensasi berupa gaji atau upah, bonus maupun

keuntungan-keuntungan lain bagi pegawai.

Uji Instrumen

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau $- r$ hitung $<$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel atau $- r$ hitung $>$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 55 orang responden, maka $df = 55 - k$ (3) = 52, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,268 (Ghozali, 2016).

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:67) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Pengembangan Karir (X1)	0,751	0,6	Reliabel
Deskripsi Jabatan (X2)	0,705	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,611	0,6	Reliabel

Insentif (Z)	0,660	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,633	0,6	Reliabel

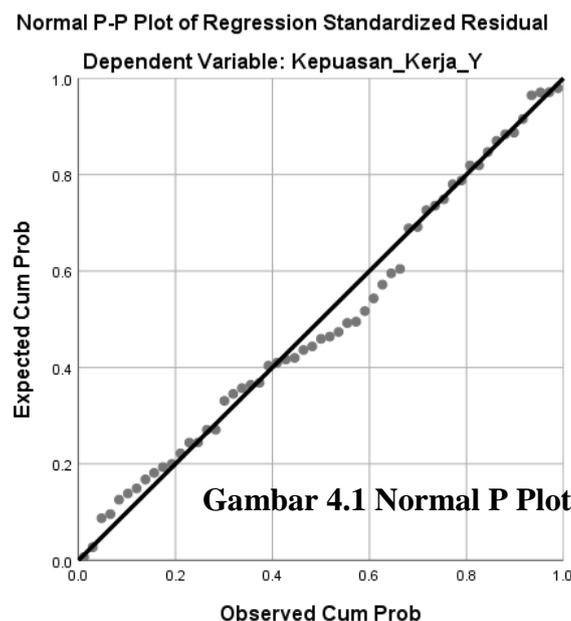
Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Menurut Sugiyono (2013:67) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

- . Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.



Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel Pengembangan Karir (X1), Deskripsi Jabatan (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Insentif (Z) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier

berganda yang mempunyai formulasi : $Y: a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + Z + e$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 16,124 + 0,276X_1 + 0,217X_2 + 0,041X_3 + 0,058Z$

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,16,124 menunjukkan besarnya Kepuasan Kerja (Y) jika Pengembangan Karir (X1), Deskripsi Jabatan (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Insentif (Z) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sama dengan nol.

- b. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X1) (b_1) sebesar 0,276 menunjukkan besarnya peranan Pengembangan Karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (Y) konstan. Artinya apabila Pengembangan Karir (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar 0,276 satuan nilai dengan asumsi Kepuasan Kerja (Y) konstan.
- c. Nilai koefisien regresi Deskripsi Jabatan (X2) (b_1) sebesar 0,217 menunjukkan besarnya peranan Deskripsi Jabatan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (Y) konstan. Artinya apabila Deskripsi Jabatan (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar 0,217 satuan nilai dengan asumsi Kepuasan Kerja (Y) konstan.
- d. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X3) (b_1) sebesar 0,041 menunjukkan besarnya peranan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (Y) konstan. Artinya apabila Budaya Organisasi (X3) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar 0,041 satuan nilai dengan asumsi Kepuasan Kerja (Y) konstan.
- e. Nilai koefisien regresi Insentif (Z) (b_1) sebesar 0,058 menunjukkan besarnya peranan Insentif (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (Y)

konstan. Artinya apabila Insentif (Z) menurun 1 satuan nilai, maka diprediksi Kepuasan Kerja (Y) menurun sebesar 0,058 satuan nilai dengan asumsi Kepuasan Kerja (Y) konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan Variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis

- a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (X1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :
- Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,252 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 55-k''(3))'' = 52)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,006 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (3,252) > t_{tabel} (2,006)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima.

- b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Deskripsi Jabatan (X2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,896 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 55-k''(3))'' = 52)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,006 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,896) < t_{tabel} (2,039)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,046 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel Deskripsi Jabatan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan Mochamad Syafii (2015) Pengaruh Kepemimpinan, *Job Description* dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada UD. Anak Agung Sedayu. Berdasarkan hasil analisis diambil kesimpulan ada pengaruh Kepemimpinan, Job Description dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Anak Agung Sedayu. Dan Berdasarkan analisa korelasi (R) antara Kepemimpinan, Job Description dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap produktivitas kerja menunjukkan hubungan yang positif dan sangat kuat dan berdasarkan uji t faktor kepuasan kerja merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik.

- c. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X3) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,452 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 55-k''(3))'' = 52)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,006 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (0,452) < t_{tabel} (2,039)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,653 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Budaya Organisasi (X3) Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini (2015) Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Avrist Assurance.

Hasil Analisis Moderasi

Menurut Ghozali (2013:122) jika suatu variabel dengan hasil nilai koefisien signifikan lebih kecil dari nilai alpha yang berarti signifikan dan nilai t statistik bernilai negatif maka variabel ini dapat dijadikan sebagai variabel moderating.

$$Y = a + b_1X_1.Z + b_2X_2.Z + b_3X_3.Z$$

$$Y = 9,778 - 2,807X_1.Z + 0,898 X_2.Z - 1,744X_3.Z$$

Pembahasan dan Hasil Penelitian Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (X1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Hanum Hotma Uli Sinaga dan Caecilia Tri Wahyanti (2019) Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) UID Jateng & D.I Yogyakarta. Pengembangan karir yang ada pada instansi dirasa sesuai dengan harapan pegawai maka pegawai pun akan merasakan kepuasan kerja. Tidak hanya dengan kenaikan jabatan tetapi instansi juga memberikan pelatihan atau diklat untuk menunjang keterampilan pegawai. Sehingga pegawai akan merasa puas terhadap pengembangan karir yang telah diberikan instansi.

Pengaruh Variabel Deskripsi Jabatan (X2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Deskripsi Jabatan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan Mochamad Syafii (2015) Pengaruh Kepemimpinan, *Job Description* dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada UD. Anak Agung Sedayu. Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperluka dalam setiap instansi maupun dalam organisasi. Salah satu pencapaian itu melalui deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan. Deskripsi kerja memang sangat penting bagi sebuah instansi karena menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari tujuan instansi dan menjadi sebuah rujukan agar tidak adanya penafsiran ganda pada pengertian tugas yang akan dibebankan.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X3) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini (2015) Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Avrist Assurance. Untuk membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku.

Pengembangan Karir (X1)_ Insentif (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Insentif (Z) merupakan variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara Pengembangan Karir (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y). Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka pegawai akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada instansi. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada disebuah instansi sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Budaya Organisasi (X3)_ Insentif (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Insentif (Z) merupakan variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara Budaya Organisasi (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y).

Budaya organisasi adalah pegangan bagi pegawai instansi dalam berperilaku yang menjadi pedoman dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. Kepuasan kerja didapatkan apabila harapan-harapan dari pekerjaannya dapat dipenuhi. Dengan mengambil pemikiran tersebut, dimungkinkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh kepuasan kerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Chen dalam Indraswari, budaya organisasi diyakini dapat mempengaruhi sikap individu seperti komitmen, motivasi moral dan kepuasan kerja.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut :

a. Saran Bagi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

- 1) Diharapkan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah untuk selalu menjaga kepuasan kerja, dan penelitian ini hendaknya dapat menjadi strategi atau sebagai bahan pertimbangan agar Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah memperhatikan kepuasan kerja dalam melaksanakan kegiatan instansi. Artinya Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, tetap menjaga kepuasan kerja pegawai yang baik. Hal ini agar mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan.

b. Saran bagi akademisi/peneliti selanjutnya, yaitu :

- 1) Untuk pengembangan penelitian selanjutnya lebih baik menempatkan populasi dan sampel yang lebih banyak agar persentase keterwakilan lebih besar dengan objek penelitian pada nilai perusahaan.
- 2) Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar memperluas ruang lingkup objek penelitian sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi dan bahan pertimbangan pada pihak Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dalam menentukan kebijakan, pada pengambilan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.