

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN
DAERAH KOTA BINJAI**

Aurea Suspitta Devi¹, Mohammad Chaerul Rizky²

aureasuspitta@gmail.com¹
mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id²

Fakultas Sosial Sains, Prodi Manajemen
Universitas Pembangunan Panca Budi
Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi pegawai, yang terdiri dari 91 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya peran kepemimpinan yang efektif, penguatan budaya organisasi yang mendukung, dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Kepuasan

Abstract

This research aims to analyze the influence of leadership, organizational culture and work facilities on employee job satisfaction at the Binjai City Regional Revenue Financial Management Agency. This research uses a quantitative method with an associative approach, where data is obtained through distributing questionnaires to the entire employee population, which consists of 91 people. The sampling technique uses a saturated sample method, so that the entire population is used as the research sample. Data analysis was carried out using multiple linear regression to test variables leadership, organizational culture, work facilities and job satisfaction. The research results show that simultaneously, leadership, organizational culture, and work facilities have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Each independent variable also makes a significant contribution to increasing job satisfaction. The implication of this research is the importance of the role of effective leadership, strengthening a supportive organizational culture, and providing adequate work facilities to increase employee job satisfaction. It is hoped that these results can become a reference for management in designing more strategic policies to improve organizational performance through increasing employee job satisfaction.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Work Facilities, Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia salah satu kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Kepuasan kerja sebagai persepsi pribadi seseorang tentang pekerjaan mereka. Dibutuhkan untuk bersosialisasi dengan sesama rekan kerja, berhubungan dengan pemimpin, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja dan persyaratan kerja. Menurut Robbins, memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dapat disebabkan oleh kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya dapat disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Dahlius & Ibrahim, 2016) dalam (Natasya Irawan et al., 2023). Setiap individu menikmati pekerjaannya sesuai dengan standarnya. Kepuasan seseorang adalah perasaan yang dihasilkan dari pekerjaannya yang sesuai dengan harapan.

Menurut Sunarsi (2018:3), kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan penuh kesadaran dan sukarela. Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika seorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya secara efektif, dia akan menjadi panutan dan contoh bagi orang lain. Pemimpin yang hanya berfungsi sebagai figur dan tidak memiliki kekuatan dan kepemimpinan yang diperlukan akan memperlambat kepuasan kerja organisasi.

Dalam sebuah organisasi, fasilitas sangat penting. Untuk membuat pekerjaan lebih mudah, Moenir (Prawira, 2020) mengatakan bahwa semua fasilitas yang diperlukan dan dapat digunakan oleh karyawan harus ada. Semakin banyak dan lebih baik fasilitas yang tersedia dalam organisasi, semakin mudah bagi pekerja untuk mencapai kepuasan kerja. Jika fasilitas dianggap kurang baik atau kurang lengkap, karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan lancar, yang pada gilirannya menyebabkan kinerja yang buruk.

Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai yang terletak di Jl. Jambi No.1, Rambung Bar., Kec. Binjai Sel., Kota Binjai, Sumatera Utara 20722 merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai Fungsi dan tanggung jawab Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai. Dalam Penyelenggaraan, Pembinaan, Fasilitas, Monitoring, Evaluasi, Koordinasi dan Pengendalian Administrasi Perbendaharaan dan Kas Daerah, anggaran, akuntansi. dan Aset serta

Tabel 1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Tidak Setuju		Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	3	30	7	70
2	Saya merasa memiliki peluang mempersiapkan kemajuan yang sesuai.	5	50	5	50
3	Saya dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan baik.	4	40	6	60
4	Saya mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan saya.	2	20	8	80

Sumber: diolah peneliti (2024)

anggaran keuangan daerah, sekaligus merupakan identitas masa depan Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai juga masih menunjukkan masih adanya masalah pada kepuasan kerja yang dapat dilihat pada Tabel 1 di atas, mayoritas responden merasa tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan pimpinan 70% dan 80% merasa beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan mereka.

Tabel 2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Tidak Setuju		Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kepemimpinan di organisasi saya merupakan kepemimpinan yang efektif.	4	40	6	60
2	Pemimpin saya mampu membuat keputusan yang tepat.	5	50	5	50
3	Pemimpin saya membantu saya dalam menyelesaikan konflik di tempat kerja.	2	20	8	80
4	Pemimpin saya secara teratur mengakui dan menghargai kerja keras saya.	2	20	8	80

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan yang signifikan terkait tugas dan beban kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai juga masih menunjukkan masih adanya masalah pada pengetahuan karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 2 yang menyajikan hasil pra-survei menunjukkan bahwa 60% responden merasa kepemimpinan di organisasi tidak efektif. Selain itu, 80% responden merasa pemimpin mereka tidak membantu dalam menyelesaikan konflik dan tidak menghargai kerja keras mereka. Ini menunjukkan adanya masalah dalam gaya kepemimpinan di Badan

Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai juga masih menunjukkan masih adanya masalah pada budaya organisasi yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Tidak Setuju		Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Nilai-nilai budaya organisasi ini sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya.	3	30	7	70
2	Organisasi memiliki budaya belajar dan pengembangan.	3	30	7	70
3	Organisasi mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan.	2	20	8	80
4	Saya merasa mendapatkan arahan yang jelas dari manajemen untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas, khususnya dalam hal rincian pekerjaan.	2	20	8	80

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3 Sebanyak 70% responden merasa nilai-nilai budaya organisasi tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, dan 80% merasa organisasi tidak mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan. Hal ini menunjukkan bahwa ada ketidaksesuaian antara budaya organisasi dan harapan karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 orang Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai juga masih menunjukkan masih adanya masalah pada konflik kerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Fasilitas Kerja (X3)

No	Pernyataan	Tidak Setuju		Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Fasilitas kerja di tempat saya bekerja memadai.	4	40	6	60
2	Teknologi dan peralatan kerja di tempat saya bekerja <i>up-to-date</i> dan efisien.	3	30	7	70
3	Fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan kerja	3	30	7	70
4	Tempat kerja saya menyediakan ruang kerja yang cukup dan nyaman.	3	30	7	70

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4 Fasilitas kerja dianggap kurang memadai oleh sebagian besar karyawan, dengan hanya 20% yang merasa fasilitas tersebut mendukung kinerja mereka. Beberapa fenomena yang telah diuraikan,

penulis merasa bahwa perlu dilakukan suatu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar sebenarnya pengaruh dari kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja pada kepuasan kerja Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai Adapun hasil penelitian ini akan dilaporkan dalam bentuk jurnal yang berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai". Hidayat et al., (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan teknik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan mereka. Berikutnya Erika et al., (2021) menyatakan kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi dan membangun seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, saling menghargai, dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Namun, di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai, masih terdapat beberapa aspek budaya organisasi yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang oleh setiap bagian organisasi (Robbins & Judge, 2008) dalam (Arhan Martas Siregar et al., 2023). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan keberhasilan perusahaan dapat meningkat jika budaya organisasi yang baik diterapkan. Fasilitas kerja yang memadai juga merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Fasilitas kerja yang baik akan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih efisien dan nyaman. (Fahmi & Ratnawati, 2020) menjelaskan bahwa fasilitas kerja berfungsi sebagai sarana dan infrastruktur untuk memfasilitasi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Sementara itu, Asnawi (2019) mencirikan fasilitas kerja sebagai sumber daya nyata yang digunakan dalam operasi reguler perusahaan. Penyediaan fasilitas kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Fasilitas kerja yang memadai memainkan peran penting dalam memastikan prosedur kerja yang mulus. Fasilitas ini mencakup alat, bangunan, peralatan kerja, tempat, dan lingkungan kerja. Kehadiran fasilitas kerja yang memadai cenderung menginspirasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, mengarahkan lebih banyak upaya, dan menghasilkan hasil positif bagi organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi berbagai permasalahan di kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah kota Binjai. Pertama, kepuasan kerja pegawai terlihat kurang, yang ditandai dengan sulitnya adaptasi dan beban kerja yang cenderung besar. Selain itu, kepemimpinan di kantor tersebut cenderung bersifat mendesak dan kurang memberikan dukungan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Lebih lanjut, budaya organisasi di kantor ini masih lemah, yang tercermin dari rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan pegawai yang sering terlambat atau pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Tidak hanya itu, fasilitas kerja di kantor pun masih sangat terbatas, seperti minimnya ruang kerja dan keterbatasan jumlah kendaraan

yang dapat digunakan untuk mendukung pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa isu kritis yang memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah kota Binjai. Terdapat beberapa rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai?
2. Apakah budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai?
3. Apakah fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai?
4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai?

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai, dan diharapkan dapat memberikan wawasan kepada manajemen Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai tentang pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek emosional dan profesional. Hal ini mencerminkan bagaimana seseorang merasa dihargai, puas dengan situasi kerja, dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja (Afandi, 2018: 73). Faktor-faktor yang memengaruhi meliputi balas jasa yang adil, penempatan sesuai keahlian, suasana kerja yang nyaman, sikap pimpinan, dan variasi pekerjaan.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:203) meliputi kemampuan, kejujuran dalam bekerja, kepemimpinan yang memberikan motivasi, serta tingkat gaji yang memadai. Tingginya kepuasan kerja meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan.

Budaya Organisasi

Rivai (2018) menyatakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan, mengelola, dan memberikan motivasi dengan cara yang efektif. Menurut Rivai (2018), faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan meliputi kepribadian pemimpin, harapan atasan dan bawahan, kebutuhan tugas, serta kebijakan organisasi. Berikutnya Rivai (2018) menyatakan indikator gaya kepemimpinan mencakup penanaman visi dan misi, pemberian perhatian individu, penghargaan atas usaha dan pencapaian, serta kemampuan pemimpin menjalankan tanggung jawab dengan baik.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja menurut Meddy Nurpratama et al., (2022) merupakan sarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran dan kenyamanan pekerjaan. Fasilitas ini mencakup alat produksi, perlengkapan kerja, dan fasilitas tambahan. Berikutnya Moenir (2016:127) menyatakan faktor yang memengaruhi fasilitas kerja mencakup peralatan kerja, seperti mesin produksi, perlengkapan kerja, termasuk furniture dan alat komunikasi, serta fasilitas pendukung, seperti lift, AC, atau mesin absensi, dengan indikator fasilitas kerja meliputi kualitas alat produksi, kelengkapan perlengkapan kerja, dan keberadaan fasilitas bantu yang memudahkan pekerjaan. Fasilitas yang memadai meningkatkan efisiensi dan motivasi karyawan.

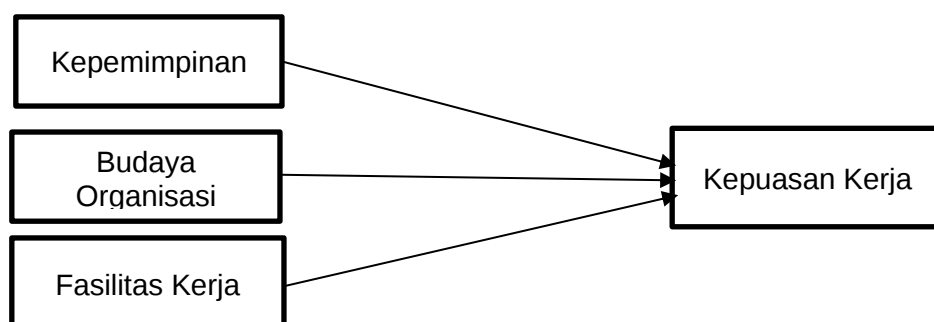
Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, dan kepercayaan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya ini membentuk perilaku, komitmen, dan orientasi anggota terhadap tujuan bersama (Emron dan Yohny, 2018:118) dengan faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi mencakup nilai dasar yang dianut, kepercayaan bersama, keadaan yang amat penting, perilaku yang diinginkan, dan pedoman dalam mengevaluasi situasi.

Penelitian ini mengembangkan hipotesis berdasarkan hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai.

- H1. Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H2. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H3. Fasilitas Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H4. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Fasilitas Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Secara komprehensif, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai.



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiono, 2016:47). Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang & Pakpahan, 2014:19).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai sebanyak 91 pegawai. Dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisisioner dengan mengajukan beberapa item pernyataan kepada 91 responden. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan regresi berganda dengan sebelumnya melakukan uji instrumen data, uji asumsi klasik serta uji hipotesis.

HASIL ANALISIS DATA

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh hasil sebagai Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear
Coefficients^a

	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero - orde r	Partia l	Par t	Toleranc e	VIF
1 (Constant)	8,27 9	1,868		,226	,00 0					
Kepemimpina n	,476	,100	,300	4,77 1	,00 0	,741	,471	,22 3	,554	1,80 5
Budaya Organisasi	,838	,098	,506	8,55 1	,00 0	,815	,691	,40 0	,626	1,59 7
Fasilitas Kerja	,491	,117	,263	4,18 9	,00 0	,725	,424	,19 6	,556	1,79 8

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Kuisisioner, 2024

Adapun penjabaran hasil uji regresi linier sebagai berikut :

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

$$Y = 8,279 + 0,476 X_1 + 0,838 X_2 + 0,491 X_3 + e$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan terjawab, bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja pegawai.

Variabel kepemimpinan dengan koefisien regresi 0,476, selanjutnya diperoleh nilai sebesar 4,771 dengan t-tabel 1,9906. Membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel, atas dasar tersebut dijelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai.

Variabel Budaya Organisasi dengan koefisien regresi 0,838, selanjutnya diperoleh nilai thit sebesar 8,551 dengan t-tabel 1,9906. Membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel, atas dasar tersebut dijelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai.

Variabel fasilitas kerja dengan koefisien regresi 0,491, selanjutnya diperoleh nilai thit sebesar 4,189 dengan t-tabel 1,9906. Membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa t-hitung lebih besar dari ttabel, atas dasar tersebut dijelaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai.

Uji Simultan adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Mulyono, 2018). Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas berupa Kepemimpinan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap variabel terikat Kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1246,824	3	415,608	25,586	,000 ^b
Residual	264,747	80	3,309		
Total	1511,571	83			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Pengolahan Kuisisioner, 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat hasil Uji F secara simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} = 25,586$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 2,72$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,586 > 2,72$) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan, budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai.

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel Kepemimpinan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap variabel terikat Kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS *for windows* dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,708 ^a	,625	,618	,319	,825	25,586	3	80	,000

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Kuisisioner, 2024

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa Nilai Adjusted R Square sebesar 0,618 berarti 61,8 % faktor-faktor yang mempengaruhi minat beli dapat di jelaskan oleh variabel Kepemimpinan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap variabel terikat Kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai. Sedangkan sisanya sebesar 38,2 % dapat dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan penting terkait pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BPKPD Kota Binjai. Pengujian terhadap hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang menemukan pengaruh positif kepemimpinan. Penelitian ini menunjukkan pengaruh yang lebih kuat, mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan di BPKPD Kota Binjai lebih dominan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terbesar terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian Putra (2023) yang menemukan pengaruh signifikan budaya organisasi, dan penelitian Susanto (2021). Pengaruh yang lebih kuat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di BPKPD Kota Binjai telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang sangat kondusif bagi peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Untuk hipotesis ketiga, hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Handayani (2022) yang menemukan pengaruh signifikan fasilitas kerja meskipun penelitian ini menunjukkan pengaruh yang lebih kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja di BPKPD Kota Binjai memiliki peran yang lebih besar dalam mendukung kepuasan kerja pegawai dibandingkan dengan temuan penelitian sebelumnya. Serta Pengujian hipotesis keempat mengonfirmasi bahwa ketiga variabel independen secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Temuan-temuan ini memiliki implikasi manajerial penting bagi BPKPD Kota Binjai. Organisasi perlu memprioritaskan penguatan budaya organisasi melalui program internalisasi nilai-nilai, sistem reward yang mendukung budaya kerja positif, dan kegiatan yang memperkuat kohesivitas tim. Pengembangan kepemimpinan juga harus diperhatikan melalui pelatihan berkala, sistem mentoring, dan evaluasi efektivitas kepemimpinan. Optimalisasi fasilitas kerja perlu dilakukan melalui audit berkala, perencanaan upgrade sistematis, dan perawatan rutin.

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi signifikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Fokus penelitian yang hanya pada satu instansi pemerintah, belum dilibatkannya variabel mediasi atau moderasi, dan penggunaan metode cross-sectional membuka peluang untuk penelitian lanjutan. Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan ke berbagai instansi pemerintah, menambahkan variabel seperti kompensasi dan motivasi, serta menggunakan metode mixed-method untuk pemahaman yang lebih komprehensif. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris tentang pentingnya mengelola aspek kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja secara terintegrasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lingkungan pemerintahan, khususnya di BPKPD Kota Binjai.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah Kota Binjai. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang baik mendorong kolaborasi dan komunikasi yang lebih terbuka, serta fasilitas kerja yang memadai mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan. Ketiga faktor ini, secara individu maupun bersama-sama, berperan penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap pengembangan faktor-faktor tersebut untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafra Publishing*, 3.
- Amanda, S. A., & Masman, R. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Artochem Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 832–840.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadji, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh

- Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Sudiarti, S., & Libriantono, B. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- Hidayat, F., Suwandi, A. R., & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. *Syntax Lit J Ilm Indones*, 2(7), 673–684.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barrett, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. Psychology Press.
- Morrisan, M. A. (2012). *Metode penelitian survei*. Kencana.
- Muhajirin, M., & Panorama, M. (2017). *PENDEKATAN PRAKTIS; Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Idea Press.
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46.
- Prasetyo, B., & Jannah, M. L. (2006). *Metode penelitian kuantitatif: teori dan aplikasi*.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(02).
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170–182.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen*

Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif. Nilacakra.

Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).