



STIE Mahaputra Riau

AMBITEK

Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Teknologi

Vol. 1. No. 2 (2021) Hal. 149-156

Pengaruh *Job Description* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima

Muhammad Gafan¹, Wulandari^{2*})

¹²Prodi Manajemen STIE Bima, NTB, Indonesia

^{*}Email: *wulan.stiebima@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job description terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan jumlah sampel sebesar 52 orang pegawai berdasarkan rumus slovin. Adapun kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sebagai sampel pada penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negeri (ASN) pada dinas induk yang berjumlah 61 orang menggunakan teknik purposive sampling yaitu metode pemilihan sampel sesuai penilaian pada kriteria pegawai tetap. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut : Nilai konstanta bernilai positif sebesar 46,415 dan koefisien variabel kepuasan kerja sebesar -0,27, sehingga persamaan regresinya dapat di tulis : $Y = 22,559 - 0,327X$, dan koefisien korelasi (R) = 0,26. Hal ini berarti variabel job description (X) dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) berada dalam kategori rendah. Nilai R Square 0,049. Artinya kontribusi variabel job description (X) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,01 %, sedangkan 99,99% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini.

Kata Kunci; job description, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan tokoh sentral agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Dinas pertanian harus memiliki pegawai yang berpengaruh dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola dinas pertanian berkembang dan tindakan dinas pertanian tergantung kepada sumber daya manusia yang menjalankan organisasi berkewajiban untuk mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Dinas pertanian kota bima merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah di bidang pertanian, peternakan dan perikanan, dan ketahanan pangan dinas pertanian di pipin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota dan sekretaris daerah. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh dinas pertanian kota bima agar dapat tercapainya tujuan tersebut, salah satunya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja



merupakan faktor yang sangat penting, karena dengan kepuasan kerja yang diperoleh akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan (Sutrisno, 2017). Perasaan puas akan dapat menimbulkan sikap positif, diantaranya meningkatnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang meningkat. Kepuasan kerja dapat tercapai apabila didukung oleh kepemimpinan yang baik, efektif dan efisien serta didukung oleh Job description yang sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup pada dinas pertanian kota bima tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai diantaranya dan Job description. menurut Hasibuan (2012:170), kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin, mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu mengatur pegawainya dalam bekerja. dilakukan dengan pembuatan Job description yang baik dan tepat agar segala pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Fenomena di lapangan adalah masih dijumpai kebijakan yang tidak melibatkan bawahan terkait dalam menetapkan target organisasi. Selain itu fenomena yang tergambar adalah masih terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan yang kurang komunikatif sehingga keluhan dan masalah pegawai di lapangan tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan, dampaknya adalah permasalahan tersebut terpendam di bawah dan atasan terkesan menekan bawahan dengan target - target dan tugas - tugas sehingga pegawai tidak nyaman dalam bekerja dan mencapai target. Selain itu Kurang baiknya pimpinan dalam menerapkan job description menjadi penghambat tujuan organisasi, seperti : pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang kurang baik.

Adanya *Job Description* dapat memberikan kerja yg menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih kejelasan bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kesalahan dan kesulitan. (Rivai, 2014). Berdasarkan penelitian pemaparan permasalahan di atas, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh job debretion terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini tergolong dalam penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 : 11). Penelitian ini mencari pengaruh yang signifikan antara Job description terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas pertanian kota Bima. Adapun instrument penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah koesioner dengan menggunakan skala likers. Responden diberikan serangkaian pertanyaan dengan memilih salah satu alternative jawaban yang



anggap paling tepat yaitu : Sangat tidak setuju (STS) diberiskor 1, Tidak setuju (TS) diberiskor 2, Netral (N) diberiskor 3, Setuju (S) diberiskor 4 Sangat setuju (SS) diberiskor 5.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 61 orang pegawai pada kantor Dinas Pertanian Kota Bima. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 52 orang pegawai dari 61 orang pegawai kantor dinas pertanian kota Bima. Jumlah sampel diambil berdasarkan rumus slovin, Umar (2013).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batasan toleransi (*error tolerance*)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dengan menggunakan rumus slovin, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{61}{1 + 61(0.05)^2} = \frac{61}{1.1525} = 52.9284$$

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 52 orang pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kota Bima.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang berasal dari daftar-daftar hasil kuisioner. Sumber Data terdiri dari data Primer berupa tanggapan responden berkenaan dengan *job Description* dan tanggapan responden berkenaan dengan kepuasan kerja. Data sekunder, yaitu data yang telah diolah oleh pihak lain di luar penelitian ini. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah brosur, buku, majalah, dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian.



HASIL PENELITIAN
Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable dengan indikator	indikator	R Hitung	R tabel	keterangan
JOB DESCRIPTION (X)	x1	0,841	0,268	VALID
	x2	0,363	0,268	VALID
	x3	0,553	0,268	VALID
	x4	0,841	0,268	VALID
	x5	0,553	0,268	VALID
	x6	0,841	0,268	VALID
	x7	0,536	0,268	VALID
	x8	0,841	0,268	VALID
	x9	0,536	0,268	VALID
	x10	0,841	0,268	VALID
KEPUASAN KERJA	Y1	0,723	0,268	VALID
	Y2	0,445	0,268	VALID
	Y3	0,533	0,268	VALID
	Y4	0,445	0,268	VALID
	Y5	0,533	0,268	VALID
	Y6	0,723	0,268	VALID
	Y7	0,723	0,268	VALID
	Y8	0,533	0,268	VALID
	Y9	0,445	0,268	VALID
	Y10	0,533	0,268	VALID

Sumber; data diolah

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program spps versi 26,0 maka dapat dinyatakan bahwa variabel job description pada keseluruhan instrumen yang digunakan dinyatakan valid karena $> 0,268$ Dan dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan spps 26,0 maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai yang di gunakan valid $> 0,268$

Uji Reliabilitas



Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot atau pengukuran sekali saja alat bantu spps uji statistic cronbachAlpa (a)*. suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *crombach Alpa* > 0,6

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable dan indicator	Crombach Alpa	Standar reabilitas	keterangan
Job descroption (X)	0,757	>0.60	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,738	>0.60	Reliabel

Sumber; data diolah

Dari tabel di atas *crombach Alpa (a)* adalah 0,757 maka variabel Job description dapat di ketakan reliable karena *crombach Alpa (a)* lebih besar dari 0,60 (0,757>0,60). Kepuasan kerja *crombach Alpa (a)* adalah 0,738 maka variabel kepuasan kerja dapat di katakan reliable karena *crombach Alpa (a)* lebih besa rdari 0,60 (0,738>0,60)

Regresi Linier Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi liner sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.415	6.823	6.803	.000
	Job Description	-.027	.146	-.026	.856

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sehingga model regresi sederhana yang dapat diperoleh dari data di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 46,415 + 0,027$$



Dari persamaan diatas dapat dijelaskan :

Y= Nilai yang dipereridiksi yaitu variable kepuasan kerja

a= konstanta nilai X =0 maka nilai variabel kepuasan kerja sebesar 46,415

b= koefisien regresi Gross profit margin ,bila dinaikan sebesar 1% maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar -0,027

X= job description

Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.026 ^a	.001	-.019	2.811

Predictors: (Constant), JOB DESCRIPTION

Sumber; data diolah

Berdasarkan hasil nilai olahan data spss di atas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,026 dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara job description dengan kepuasan kerja berada pada rendah. Hal ini sesuai di sesuaikan dengan tabel interperstasi kofisien korelasi

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.026 ^a	.001	-.019	2.811

Sumber; data diolah

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa kofisien determinasi (r squer) yang diperoleh sebesar 001 (0,01%) menunjukkan bahwa variabel job description terhadap kepuasan kerja pegawai dan sebesar 99,99%. dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji T



Berdasarkan hasil output nilai spss di atas antara Job description dengan kepuasan kerja maka diperoleh nilai t hitung = -0,182 kemudian nilai t hitung tersebut akan di bandingkan dengan nilai t tabel dengan derajat kebebasan (dk) = n-2 dengan k adalah variabel bebas dan terikat = 2, maka (dk) = 52 - 2 = 49, dan taraf kesalahan 5% (0,05) = $\alpha/2 = 0,025$ untuk uji dua pihak (dua tail test) pihak kanan dan kiri di dapat nilai t tabel (pada lampiran t table daftar distribusi t) adalah sebesar 1.67591

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	46.415	6.823		6.803	.000
1 JOB DESCRIPTION	-.027	.146	-.026	-.182	.856

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber; data diolah

Jika dibandingkan dengan nilai t table dengan t hitung, maka t table lebih besar dari t hitung (-0,182 < 1.67591 sehingga jatuh pada daerah penerimaan H0 yang artinya Ho tidak di terimadan Ha di tolak maka hal tersebut menjawab dan membuktikan hipotesis nol (H0) menyatakan bahwa tidak dapat pengaruh yang signifikan antara Job Description Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini imenyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara job description terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian Kota Bima. jadi ada variabel lain yang pengaruh pada job description. Bagi pihak pegawai dinas pertanian kota bima agar selalu menjaga integritas dan selalu memperhatikan menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan tingkat pendidikan agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan lagi, dan melakukan pengembangan sdm dan pelatihan dalam internal kantor maupun diluar kantor bagaimana menjalankan job description secara baik lagi

DAFTAR PUSTAKA



STIE Mahaputra Riau

AMBITEK

Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Teknologi

Vol. 1. No. 2 (2021) Hal. 149-156

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Ardana dkk.2012,*sumber daya manusia*. Yogyakarta: Grahailmu

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara

Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta

Sugiyono.2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*; Penerbit CV Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno.Edy, 2011.*manajemen sumber daya manusia*.Jakarta:Kencana

Thomas H.Stone, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.Edisi kedua*. Bandung: Alfabeta