



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH KOTA PEMATANG SIANTAR

Rezza Amanda¹⁾ *, Erbin Chandra²⁾, Nana T. Nainggolan³⁾, Ernest Grace⁴⁾

¹ Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: rezzaamanda02@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1. Gambaran iklim organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar. 2. Pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar yang berjumlah 53 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Iklim organisasi dan disiplin kerja sudah baik, kepuasan kerja pegawai sudah puas. 2. Terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. 3. Terdapat hubungan yang kuat antara iklim organisasi dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh iklim organisasi dan disiplin kerja. 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to find out: 1. Overview of organizational climate, work discipline and employee job satisfaction at the office Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar. 2. The influence of organizational climate and work discipline on employee job satisfaction at the office Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar both simultaneously and partially. This research uses literature research design and field research. The population of this study was all 53 Civil Servants of Office Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar. The types of data used in this study are qualitative data and quantitative data. The data sources use primary data and secondary data. Data collection techniques are carried out by questionnaires, interviews and documentation. The test of this research instrument is a validity test and a reliability test. The data analysis techniques used are normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis. The results of this study can be concluded as follows: 1. The organizational climate and work discipline are good, employee job satisfaction is satisfied. 2. There is a positive influence between organizational climate and work discipline on employee job satisfaction. 3. There is a moderately high correlation relationship between organizational climate and work discipline and employee job satisfaction. High and low employee job satisfaction can be explained by organizational climate and work discipline. 4. The results of the hypothesis test stating that H_0 is rejected means that there is a positive influence between organizational climate and work discipline on employee job satisfaction both simultaneously and partially at the office Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar.

Keywords: Organizational Climate, Work Discipline, Employee Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting di dalam instansi organisasi sebagai penunjang keberhasilan berjalannya organisasi dengan efektif dan efisien. Sebuah organisasi harus mampu mendorong sumber daya manusianya untuk memberikan kinerja yang optimal agar dapat dicapainya tujuan yang direncanakan. Berhasilnya suatu organisasi juga ditentukan oleh pengelolaan manajemen yang baik agar dapat hasil kerja yang maksimal.

Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar merupakan instansi yang melakukan unsur pengawas pemerintahan daerah yang dipimpin oleh inspektur dan berfungsi untuk membantu Wali Kota dalam pembinaan dan pengawasan kemasyarakatan dalam wilayah kota serta menangani sebagian urusan pemerintahan daerah yang dilimpahkan oleh Wali Kota sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga para pegawai bekerja dengan efektif dan efisien.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Adapun yang menjadi dimensi kepuasan kerja pegawai yaitu pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala kasubbagbagian umum Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar masih ada pegawai yang belum puas dalam bekerja. Dilihat dari dimensi pekerjaan itu

sendiri dimana pegawai belum merasa nyaman saat bekerja dikarenakan masih banyak dokumen yang tidak tersusun sesuai pada tempatnya, sehingga membuat pegawai kesusahan dalam menemukan dokumen yang diinginkan. Begitu juga pada dimensi pengawasan dimana masih kurangnya pengawasan yang diberikan pimpinan dalam hal mengevaluasi kinerja pegawai sehingga masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan hubungan yang terjadi baik antara staf dengan staf, antara pimpinan, antara staf dengan pimpinan, jika iklim organisasi dapat dijalankan dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam pencapaian organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian (Saridewi and Adnyani, 2018), bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun dimensi iklim organisasi meliputi struktur (*structure*), standar (*standart*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*reward*), dukungan (*support*), dan komitmen (*commitment*).

Fenomena iklim organisasi masih belum optimal dikarenakan pada dimensi tanggung jawab (*responsibility*) pegawai dalam bekerja masih rendah hal ini disebabkan pegawai kurang mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Begitu juga pada dimensi penghargaan (*reward*), dimana kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai. Seperti penghargaan untuk pegawai yang bekerja dengan baik dan disiplin.

Selain iklim organisasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam upaya

peningkatan kepuasan kerja. Dengan adanya disiplin kerja membantu pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian (Subhan and Yusuf, 2020) dimana terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun disiplin kerja pada (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2021) Nomor 29 tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil yaitu pada dimensi menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan.

Adapun fenomena masalah disiplin kerja yang terdapat pada Kantor Inspektorat Kota Pematang Siantar masih juga belum optimal. Dapat dilihat dari dimensi menjalankan kewajiban, dimana terdapat pegawai yang tidak menaati ketentuan jam kerja disebabkan karena kurangnya kesadaran dalam diri pegawai akan kewajibannya menaati ketentuan jam kerja yang telah ditentukan, seperti masuk kerja tidak tepat waktu dan terlambat masuk kembali setelah jam istirahat. Selain itu, pada dimensi menjauhi larangan dikarenakan kurangnya keseriusan pegawai dalam mengutamakan urusan kantor seperti pergi keluar kantor pada saat jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas yang menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dengan kenyataan, sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul mengenai pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor inspektorat daerah kota pematang siantar.

Menurut Griffin dalam (Sherly *et al.*, 2020) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah mekanisme *planning*, *organizing*, *directing*, dan *controlling* sumber daya guna mencapai tujuan (*goals*) dengan efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sinambela, 2018), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara yang dilakukan untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk mendukung kegiatan organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Iklim Organisasi

Menurut (Indrasari, 2017), iklim organisasi merupakan faktor penting dalam menunjang *performance* atau kinerja sebuah organisasi, karena secara tidak langsung iklim organisasi yang kondusif akan memicu gairah kerja pegawai, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kualitas yang positif dan negatif emosi seseorang dengan bermacam jenis aktivitas pekerjaan, lokasi bekerja, dan kerjasama antar semua pekerja menurut (Wibowo, 2016).

LANDASAN TEORI

Manajemen

PENGARUH ANTAR VARIABEL

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut (Saridewi and Adnyani, 2018), bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Subhan and Yusuf, 2020) yang menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang baik, maka karyawan juga akan merasa puas atas pekerjaan yang diselesaikan.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari penelitian terdahulu berupa jurnal yang ditulis oleh (Saridewi and Adnyani, 2018) dan (Subhan and Yusuf, 2020). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE

Penelitian dilaksanakan di Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar yang terletak di Jalan Kertas Koran, Siopat Suhu, Kec. Siantar Timur Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara 21151 telp: (0622) 21057. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar yang berjumlah 53 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil data yang

diperoleh penulis dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori	
	Iklim Organisasi / Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja Pegawai
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Puas
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Puas
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Puas
3,41 – 4,20	Baik	Puas
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Puas

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner (2023)

Gambaran Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pegawai mampu memberikan respon dari iklim organisasi yang mereka dapatkan. Terdapat 6 (enam) dimensi pada iklim organisasi yaitu struktur (*structure*), standar (*standart*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*reward*), dukungan (*support*), dan komitmen (*commitment*). Mengenai dimensi struktur (*structure*) dapat dilihat melalui kemampuan instansi dalam memberikan kejelasan terkait tujuan, uraian tugas, dan tanggung jawab dalam instansi. Pada dimensi standar (*standart*) dapat dilihat melalui keefektifan manajemen dalam instansi, tingkat kebanggaan untuk meningkatkan kinerja, dan tingkat kualitas standar pelaksanaan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh instansi.

Pada dimensi tanggung jawab (*responsibility*) dapat dilihat dari bagaimana komitmen yang diberikan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, keberhasilan

usaha pegawai dalam pemecahan masalah, dan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada dimensi penghargaan (*reward*) dapat dilihat dari gaji yang diberikan oleh instansi, penghargaan untuk hasil pekerjaan pegawai, pujian yang diberikan pimpinan atas hasil pekerjaan pegawai.

Kemudian pada dimensi dukungan (*support*) dapat dilihat dari dukungan yang diterima dari pimpinan, dukungan yang diterima dari rekan kerja, dan kepercayaan yang diterima dari rekan kerja. Dan pada dimensi komitmen (*commitment*) dapat dilihat dari rasa bangga terhadap instansi, keengganan untuk meninggalkan instansi, dan loyalitas terhadap instansi. pada dimensi struktur untuk indikator kejelasan tujuan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dikarenakan instansi sudah memberikan tujuan secara tertulis sehingga pegawai sudah mengetahui tujuan apa yang ingin dicapai oleh instansi, seperti visi dan misi. Pada indikator kejelasan uraian tugas dalam instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan masing-masing pegawai sudah memiliki tugas yang diberikan oleh pimpinan. Pada indikator kejelasan tanggung jawab dalam instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,94 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan dan dapat dipertanggung jawabkan oleh masing-masing pegawai.

Pada dimensi standar untuk indikator keefektifan manajemen dalam instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan instansi sudah menentukan tujuan yang perlu dicapai sehingga pegawai dapat bekerjasama

untuk mencapai tujuan instansi. Pada indikator tingkat kebanggaan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan standar instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai termotivasi untuk terus mengasah keahlian untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan standar instansi. Pada indikator kualitas standar pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,94 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan instansi memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai dan tidak membebankan pekerjaan yang berlebihan kepada pegawai.

Pada dimensi tanggung jawab untuk indikator komitmen pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai melakukan pekerjaannya dengan profesional. Pada indikator keberhasilan usaha dalam pemecahan masalah diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mau mendiskusikan masalah yang terjadi secara langsung dengan melakukan pertemuan tatap muka. Pada indikator kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,23 dengan kriteria cukup baik, hal ini dikarenakan pegawai kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan memberikan tugasnya kepada pegawai lain yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Pada dimensi penghargaan untuk indikator gaji yang diterima untuk hasil pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 4,04 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pemerintah sudah memberikan

gaji yang sesuai dengan golongan masing-masing pegawai. Pada indikator penghargaan yang diterima untuk hasil pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,26 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan pimpinan kurang memberikan penghargaan untuk pegawai yang sudah bekerja dengan baik dan disiplin terhadap aturan. Pada indikator pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan mampu memberikan umpan balik atau *feedback* ketika pimpinan paham dan menyetujui masukan yang disampaikan pegawai.

Kemudian pada dimensi komitmen untuk indikator rasa bangga menjadi bagian dari instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,94 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai bersyukur menjadi bagian dari instansi pemerintahan. Pada indikator keengganan untuk meninggalkan instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai nyaman terhadap pekerjaannya dan tidak ingin meninggalkan instansi. Pada indikator loyalitas diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai berani berpendapat untuk mengutarakan opini mereka masing-masing yang dapat membantu instansi dalam mengambil keputusan.

Dari total jawaban di atas mengenai iklim organisasi mendapat nilai rata-rata sebesar 3,89 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,15 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi standar (*standart*) untuk indikator keefektifan manajemen dalam instansi. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi

tanggung jawab (*responsibility*) dengan indikator kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gambaran Disiplin Kerja

Dimensi menjalankan kewajiban dapat dilihat melalui kegigihan pegawai dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Kemudian pada dimensi menjauhi larangan dapat dilihat melalui kesadaran setiap pegawai untuk menolak segala jenis pekerjaan yang berkaitan dengan negara lain tanpa izin yang diberikan pemerintah. Pada dimensi menjalankan kewajiban untuk indikator kesetiaan pegawai terhadap Negara dapat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan bahwa setiap pegawai negeri sipil memiliki rasa cinta dan rasa bangga terhadap Tanah Air seperti melestarikan budaya bangsa dengan memakai batik. Pada indikator menjaga persatuan dan kesatuan bangsa diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mempunyai sikap saling menghormati dan menghargai perbedaan yang ada. Pada indikator melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai dapat mematuhi kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah.

Pada indikator ketersediaan jika ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,94 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan setiap pegawai bersedia untuk bekerja dan ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia. Pada indikator mengucapkan sumpah saat menjadi PNS diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai bertanggung jawab

serta menerima dan menjalankan dengan penuh atas segala konsekuensi sebagai aparatur sipil negara. Pada indikator mengucapkan sumpah jabatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,94 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai senantiasa akan bekerja dengan jujur, cermat dan semangat untuk kepentingan Negara.

Selanjutnya pada indikator mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi diperoleh nilai rata-rata 3,96 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mampu mengayomi masyarakat dengan baik. Pada indikator melaporkan hal-hal yang dapat merugikan Negara diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat dilihat dari kesiapan pegawai melaporkan hal-hal yang bersifat kriminal kepada pihak yang berwajib. Pada indikator melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang diperoleh nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai bersikap jujur dalam hal-hal yang tidak sesuai dengan aturan. Pada indikator menaati ketentuan jam kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,06 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang tidak sadar akan kewajibannya menaati peraturan ketentuan jam kerja seperti datang terlambat dan pulang lebih awal.

Pada indikator usaha dalam memelihara barang-barang milik Negara diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,43 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai mampu menjaga dan menggunakan barang milik Negara sesuai dengan fungsinya baik seperti penggunaan komputer dan printer. Pada indikator memberikan kesempatan pada bawahan dalam mengembangkan karir diperoleh nilai rata-

rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai yang bekerja diberikan kesempatan untuk memberikan kinerja terbaiknya sehingga dengan kontribusi yang diberikan pegawai dapat menjadi pertimbangan atasan untuk kenaikan jabatan. Pada indikator menolak pemberian yang berkaitan dengan tugas diperoleh nilai rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai sadar untuk tidak menerima sesuatu yang bukan haknya.

Dimensi menjauhi larangan pada indikator kesadaran untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai melakukan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan atasan. Pada indikator kesadaran untuk tidak menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi diperoleh nilai rata-rata 3,21 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang tidak menolak pemberian dalam bentuk apapun demi keuntungan pribadi. Pada indikator kesadaran untuk tidak bekerja kepada Negara lain tanpa izin pemerintah diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,04 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai yang sudah bekerja untuk pemerintah tidak diperbolehkan bekerja dengan Negara lain tanpa izin dari pemerintah. Pada indikator kesadaran untuk tidak bekerja kepada organisasi internasional tanpa izin pemerintah diperoleh nilai rata-rata 4,04 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai tidak diperbolehkan untuk bekerja kepada organisasi internasional.

Kemudian pada indikator kesadaran untuk tidak bekerja dengan perusahaan asing

diperoleh nilai rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai telah terikat bekerja dengan Negara. Pada indikator kesadaran untuk tidak menjual atau memiliki barang milik Negara diperoleh nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai sangat menjaga barang milik Negara sesuai kebutuhan seperti menggunakan fasilitas dinas dan peralatan kerja. Pada indikator kesadaran untuk tidak melakukan pungutan di luar ketentuan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai tidak menyalahgunakan wewenangnya untuk melakukan pungutan di luar ketentuan agar mendapatkan keuntungan pribadi.

Kemudian pada indikator kesadaran untuk tidak melakukan kegiatan yang merugikan Negara diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai sadar untuk tidak menyalahgunakan jabatannya untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan negara. Pada indikator kesadaran untuk tidak bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai bisa menjadi panutan bagi bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pada indikator kesadaran untuk tidak menghalangi tugas kedinasan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai tidak memiliki wewenang untuk menghalangi tugas kedinasan yang sudah diperintahkan.

Selanjutnya pada indikator kesadaran untuk tidak menerima hadiah yang berkaitan dengan jabatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,58 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai menolak

pemberian hadiah dengan tujuan lain. Pada dimensi kesadaran untuk tidak meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,66 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan tidak ada peraturan yang mewajibkan pegawai untuk memberikan atau meminta sesuatu yang berkaitan dengan jabatan. Dari total jawaban responden di atas mengenai disiplin kerja berdasarkan dimensi menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan mendapat nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,13 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi menjauhi larangan pada indikator kesadaran untuk tidak melakukan kegiatan yang dapat merugikan Negara. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,06 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi menjalankan kewajiban pada indikator menaati ketentuan jam kerja.

Gambaran Kepuasan Kerja

Pada dimensi pekerjaan itu sendiri untuk indikator kepuasan pegawai terhadap pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dikarenakan instansi memberikan fasilitas pendukung untuk menunjang pekerjaan pegawai masing-masing. Pada indikator kepuasan terhadap kenyamanan saat melakukan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,28 dengan kriteria jawaban cukup puas, hal ini dikarenakan masih banyak dokumen yang tidak tersusun sesuai pada tempatnya dan tempat kerja yang sempit mengakibatkan pegawai kurang merasa nyaman pada saat bekerja. Pada indikator kepuasan terhadap kesempatan mengembangkan keterampilan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,04 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dikarenakan instansi

memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan ide-ide yang bermanfaat bagi instansi.

Pada dimensi kompensasi untuk indikator kepuasan terhadap gaji yang diterima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dikarenakan pegawai menerima gaji yang diberikan instansi sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan. Pada indikator kepuasan terhadap tunjangan yang diterapkan pemerintah diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,25 dengan kriteria jawaban sangat puas, hal ini dikarenakan pegawai menjadi lebih semangat untuk mencapai target kerja. Pada indikator kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan instansi memberikan gaji kepada pegawai sesuai dengan golongan masing-masing.

Pada dimensi kesempatan promosi untuk indikator kepuasan terhadap promosi yang diberikan berdasarkan kinerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan adanya rotasi jabatan yang diberikan pimpinan kepada pegawai. Pada indikator kepuasan promosi yang diberikan berdasarkan lama bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai yang sudah lama bekerja telah diberikan promosi. Pada indikator kepuasan terhadap promosi yang diberikan berdasarkan jenjang karir diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama memiliki kemampuan yang lebih tinggi.

Selanjutnya pada dimensi pengawasan untuk indikator kepuasan

terhadap interaksi yang terjadi antara atasan dengan bawahan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,34 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih kurangnya pengawasan yang diberikan pimpinan dalam hal mengevaluasi hasil kerja pegawai sehingga masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pada indikator kepuasan terhadap kerjasama antar sesama pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai dengan pegawai yang lainnya mampu berorientasi tim yang baik dalam bekerja. Pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai.

Kemudian pada dimensi rekan kerja untuk indikator kepuasan terhadap kondisi hubungan kerja dengan rekan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan antar sesama pegawai saling menghargai tanpa memandang status pegawai, serta saling menjaga komunikasi. Pada dimensi kepuasan terhadap arahan yang diberikan atasan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan dapat menciptakan suasana yang nyaman saat menyampaikan arahan kepada bawahan seperti pada saat rapat. Pada indikator kepuasan terhadap dukungan yang diberikan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan setiap pegawai saling memberikan motivasi serta masukan kepada sesama rekan kerjanya.

Dari seluruh total jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,99 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,25 dengan kriteria jawaban sangat baik ada pada dimensi kompensasi pada indikator kepuasan terhadap tunjangan yang diterima. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,28 dengan kriteria jawaban cukup baik yaitu pada dimensi pekerjaan itu sendiri pada indikator kepuasan terhadap kenyamanan saat melakukan pekerjaan.

Analisis Dekriptif Kuantitatif

Analisis Regresi Linier

Regresi Linier Berganda

Analisis dijalankan dengan melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah dijalankan dengan menggunakan program aplikasi SPSS.

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
(Constant)	13,607	6,854	
1 Iklim	,378	,140	,411
Organisasi			
Disiplin	,167	,077	,330
Kerja			

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 13,607 + 0,378 X_1 + 0,167 X_2$, artinya jika iklim organisasi naik satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,378, begitu juga dengan disiplin kerja jika naik satu satuan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,167 satuan. Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh positif antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar.

Regresi Linier Sederhana

(1) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan tabulasi responden pada kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh responden, maka akan dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21 Sebagai berikut:

Tabel 2
Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1 (Constant)	17,552	6,841	
Iklim Organisasi	,604	,097	,657

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 dapat diketahui koefisien regresi (b) sebesar 0,604 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 17,552 + 0,604X$, yang artinya jika iklim organisasi naik satu satuan maka kepuasan kerja pegawai juga naik sebesar 0,604 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar.

(2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan tabulasi responden pada kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh responden, maka akan dilakukan

perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 3
Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	21,764	6,516	
	Disiplin Kerja	,323	,055	,636

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS versi 21 (2023)

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa hasil regresi linier sederhana dengan perhitungan SPSS diperoleh koefisien regresi (b) sebesar 0,323 sehingga dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 21,764 + 0,323X$, yang artinya jika disiplin kerja naik satu satuan maka kepuasan kerja pegawai juga akan naik sebesar 0,323 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar.

2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Korelasi merupakan derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar pengaruh yang dinyatakan dengan koefisien yang disimbolkan dengan *r* dan dihitung dengan SPSS versi 21.

1) Hubungan Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Nilai *r* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,693 ^a	,481	,460	5,342

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan hasil koefisien pada tabel 4 di atas diperoleh nilai *R* = 0,693, artinya terdapat hubungan yang kuat antara iklim organisasi dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar, sesuai kriteria tingkat hubungan antar variabel yang dilihat berdasarkan tabel 3.6.

Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) = 0,481 artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar sebesar 48,1% dapat dijelaskan oleh iklim organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 51,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kompensasi dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2) Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Nilai *r* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,657 ^a	,432	,421	5,532

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21 (2023)

Dari tabel 5 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (*r*) = 0,657 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota

Pematang Siantar. Kriteria tingkat hubungan antar variabel dilihat berdasarkan tabel 3.6.

Setelah itu diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,432 artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar sebesar 43,2% dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, sedangkan sisanya 56,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti komitmen organisasi, pengawasan, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

3) Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Nilai *r* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,636 ^a	,405	,393	5,661

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21 (2023)

Dari tabel 6 diperoleh nilai koefisien korelasi (*r*) = 0,636 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar. Kriteria tingkat hubungan antar variabel dilihat berdasarkan tabel 3.6. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,405 artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar sebesar 40,5% dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya 59,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini,

seperti pengembangan karir dan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 21.

Tabel 7
Perkiraan Nilai Fhitung

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	1320,22	2	660,11	23,13	,000^b
1 <i>Residual</i>	1427,101	50	28,542		
<i>Total</i>	2747,321	52			

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS Versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 23,128 > F_{tabel} dengan (0,05 ; 2 vs 50) sebesar 3,18 atau taraf signifikan 0,000 < α 0,05 maka H_0 ditolak, artinya iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar. Hal ini sejalan dengan penelitian (Saridewi and Adnyani, 2018), bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu didukung juga oleh penelitian (Subhan and Yusuf, 2020) dimana terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

(1) Uji Hipotesis 1 : Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Perhitungan uji iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21 yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	2,566	,013
	Iklim Organisasi	6,227	,000

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat nilai thitung pada variabel iklim organisasi sebesar $6,227 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($53-1-1 = 51$) sebesar 2,00758 atau dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar. Hal ini sejalan dengan penelitian (Saridewi and Adnyani, 2018), yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

(2) Uji Hipotesis 2 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Adapun uji hipotesis yang kedua menggunakan uji t untuk mengetahui apakah antar variabel bebas (disiplin Kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja pegawai) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk mengetahui t_{tabel} maka digunakan ketentuan $n-k-1$ pada level kesalahan 5% atau 0,05 dengan tingkat keyakinan 95%. Perhitungan uji t disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21 yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai

	<i>Model</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3,340	,002
	Disiplin Kerja	5,893	,000

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21 (2023)

nilai thitung pada variabel disiplin kerja sebesar $5,893 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($53-1-1=51$) sebesar 2,00758 atau dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar. Hal ini sejalan dengan penelitian (Subhan and Yusuf, 2020) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

EVALUASI

Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi ada enam yaitu struktur (*structure*), standar (*standart*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*reward*), dukungan (*support*), dan komitmen (*commitment*). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, maka didapatkan bahwa hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai iklim organisasi pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar menunjukkan hasil yang baik. Hal itu dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,89 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa aspek yang sudah dinilai baik tetapi masih berada di bawah nilai rata-rata keseluruhan. Seperti dimensi tanggung jawab (*responsibility*)

untuk indikator kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik. Dalam meningkatkan hal tersebut sebaiknya instansi dapat melakukan evaluasi kerja pegawai secara berkala. Hal ini dilakukan untuk memantau perkembangan dari hasil kinerja para pegawai. Selanjutnya untuk dimensi penghargaan (*reward*) pada indikator tingkat penghargaan yang diterima untuk hasil pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,26 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk meningkatkannya pimpinan dapat memberikan penghargaan seperti mengapresiasi pegawai yang sudah berprestasi dan disiplin terhadap peraturan yang sudah ditetapkan instansi dengan memberikan pujian sebagai pegawai terbaik yang dapat menunjukkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

Kemudian pada dimensi dukungan (*support*) untuk indikator dukungan yang diterima dari pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya pimpinan dapat menciptakan komunikasi yang terbuka agar mendukung pegawai dalam bekerja. Pada indikator dukungan yang diterima dari rekan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya sesama rekan kerja diharapkan pegawai rajin berdiskusi dengan rekan lainnya, karena komunikasi yang teratur dan berjalan dengan baik akan membuat setiap pegawai menjadi lebih nyaman.

Dari evaluasi iklim organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar sudah baik. Maka dari itu meningkatkan iklim organisasi pada kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang

Siantar sebaiknya dapat meningkatkan dimensi-dimensi yang menjadi tolak ukur yang dapat meningkatkan iklim organisasi seperti yang dikemukakan Streers dalam (Winoto, 2020) yaitu dukungan organisasi, kualitas anggota, keterbukaan, gaya supervisi pimpinan, konflik antar anggota dan otonomi anggota.

Disiplin Kerja

Ada beberapa aspek yang dinilai baik namun masih ada yang dinilai di bawah rata-rata keseluruhan yaitu mengenai dimensi menjalankan kewajiban pada indikator memegang rahasia jabatan diperoleh nilai rata-rata 3,42 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya pegawai sebaiknya lebih berhati-hati sebelum berbicara mengenai hal yang berkaitan dengan rahasia jabatan. Pada indikator menaati ketentuan jam kerja diperoleh nilai rata-rata 3,09 dengan kriteria jawaban cukup baik. Dalam hal ini pegawai tidak menaati ketentuan jam kerja yang sudah ditetapkan oleh instansi seperti masuk kerja tidak tepat waktu dan terlambat kembali masuk kantor setelah jam istirahat selesai. Maka hal tersebut dapat ditingkatkan dengan memberikan beberapa sanksi pelanggaran disiplin kerja kepada pegawai yang sudah melanggar ketentuan jam kerja.

Pada indikator usaha dalam memelihara barang milik Negara diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,43 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya pegawai sebaiknya lebih berhati-hati dalam memelihara ataupun menggunakan barang milik Negara. Pada indikator usaha untuk menolak pemberian yang berkaitan dengan tugas diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya pegawai diharapkan lebih

tegas lagi untuk menolak segala sesuatu pemberian yang berkaitan dengan tugas.

Pada dimensi menjauhi larangan dalam indikator kesadaran untuk tidak menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,21 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk meningkatkannya pegawai sebaiknya diberikan sanksi ringan/berat karena sudah melakukan pelanggaran disiplin kerja. Pada indikator kesadaran untuk tidak menerima hadiah yang berkaitan dengan jabatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,58 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya pegawai sebaiknya diberikan konsekuensi yang tegas atas tindakan yang sudah dilakukannya.

Pada indikator kesadaran untuk tidak meminta sesuatu yang berkaitan dengan jabatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,66 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang sudah melanggar larangan dalam bekerja. Pada indikator kesadaran untuk tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,09 dengan kriteria jawaban cukup baik. Dalam hal ini pegawai kurang serius dalam mengutamakan urusan kantor seperti pergi keluar kantor pada saat jam kerja masih berlangsung hal ini dapat mengakibatkan kerugian pada instansi. Untuk meningkatkannya sebaiknya instansi dapat memantau dan memberi masukan secara teratur agar pegawai dapat mengevaluasi dirinya sendiri atas kesalahan yang sudah dilakukan.

Pada indikator kesadaran untuk tidak mendukung calon peserta pemilu dengan menggunakan atribut PNS diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,60 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya

instansi dapat melakukan penegakan sanksi secara tegas terhadap pegawai yang terlibat pelanggaran aturan. Dari evaluasi disiplin kerja di atas dapat ditarik kesimpulan dimana jika semua indikator yang berada dibawah rata-rata ditingkatkan dan masuk ke dalam kategori baik. Maka dari itu untuk meningkatkan disiplin kerja pada kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar sebaiknya meningkatkan dimensi-dimensi yang menjadi tolak ukur yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2017) yaitu meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap aturan lainnya.

Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, maka didapatkan bahwa hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar menunjukkan hasil yang baik. Hal itu dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,99 dengan kriteria jawaban puas. Tetapi di dalam beberapa indikator masih perlu ditingkatkan lagi agar kepuasan kerja pegawai meningkat. Pada dimensi pekerjaan itu sendiri untuk indikator kenyamanan saat melakukan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,28 dengan kriteria jawaban cukup puas. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkannya instansi sebaiknya memberikan lebih banyak tempat penyimpanan untuk dokumen yang berserakan dan melakukan renovasi agar ruangan kerja pegawai tidak terlalu sempit. Pada dimensi pengawasan untuk indikator interaksi yang terjadi antara atasan dengan bawahan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,34 dengan kriteria jawaban cukup puas. Hal

ini dapat ditingkatkan dengan melakukan acara kantor seperti liburan bersama, mendengarkan keluhan serta masukan yang diberikan bawahan, dan atasan juga dapat menghargai perbedaan pendapat yang diberikan oleh masing-masing bawahan.

Pada dimensi rekan kerja untuk indikator kepuasan terhadap kondisi hubungan kerja dengan rekan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mendukung pertumbuhan jenjang karier pegawai. Dari hasil evaluasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar sudah baik. Tetapi lebih baik lagi agar indikator-indikator yang masih dalam kriteria jawaban cukup baik agar dapat ditingkatkan dan diperhatikan kembali. Maka dari itu kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar sebaiknya ditingkatkan dengan memperhatikan beberapa dimensi-dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) yaitu *turnover*, tingkat ketidakhadiran (absen) kerja, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari seluruh hasil penelitian di atas yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang iklim organisasi memperoleh nilai rata-rata dengan kriteria jawaban

baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi standar (*standart*) dalam indikator keefektifan manajemen dalam instansi. Nilai rata-rata terendah pada dimensi tanggung jawab (*responsibility*) dalam indikator kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi menjauhi larangan dalam indikator kesadaran untuk tidak melakukan kegiatan yang dapat merugikan Negara. Nilai rata-rata terendah berada pada dimensi menjalankan kewajiban dalam indikator menaati ketentuan jam kerja.
3. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kepuasan kerja pegawai memperoleh nilai rata-rata dengan kriteria jawaban puas. Kemudian nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi kompensasi dalam indikator kepuasan terhadap gaji yang diterima. Nilai rata-rata terendah berada pada dimensi pekerjaan itu sendiri dalam indikator kepuasan terhadap kenyamanan saat melakukan pekerjaan.
4. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar.
5. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara iklim organisasi dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar. Hasil nilai koefisien

determinasi menunjukkan bahwa baik tidaknya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar dapat dijelaskan oleh iklim organisasi dan disiplin kerja.

6. Hasil pengujian hipotesis dengan uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa uji F_{H0} ditolak, artinya iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar.
7. Hasil pengujian hipotesis dengan uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa uji t_{H0} ditolak, artinya iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar secara parsial.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka perlu dikemukakan beberapa saran yang dapat berguna bagi Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan iklim organisasi pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar, sebaiknya instansi meningkatkan dengan melakukan evaluasi kerja pegawai secara berkala, hal ini dilakukan untuk memantau perkembangan dari hasil kinerja pegawai, dan untuk mengetahui bagaimana kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya sendiri.
2. Untuk meningkatkan disiplin organisasi pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar, sebaiknya instansi memberikan teguran dan memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, hal ini agar pegawai jera dan tidak mengulangi

pelanggaran disiplin yang sudah dilakukan.

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Pematang Siantar, sebaiknya instansi membuat acara kantor seperti liburan bersama ataupun pimpinan dapat menerima keluhan dan masukan yang diberikan pegawai, pimpinan juga dapat menghargai perbedaan pendapat yang diberikan oleh masing-masing pegawai.
4. Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan keterbatasan penulis, maka hasil dari penelitian ini terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sebagai bahan masukan untuk selanjutnya, maka penulis menyarankan kepada peneliti agar dapat memasukkan lebih banyak variabel penelitian lain yang tidak dibahas pada penelitian ini, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Indrasari, M. (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (2021) *'Disiplin Pegawai Negeri Sipil'*.
- Saridewi, N. K. N. and Adnyani, I. G. A. D. (2018) *'Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*

- Disnaker dan ESDM Bali*’, *Jurnal Manajemen Unud*, 7(11). doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i11.p10>.
- Sherly *et al.* (2020) ***Pengantar Manajemen Publik dan Bisnis***. Cet. I. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2018) ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cet. 3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Subhan, M. and Yusuf, M. (2020) ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima***’, *Jurnal Manajemen*, 6(01), pp. 13–19. doi: <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>.
- Sutrisno, E. (2017) ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cet. 7. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo (2016) ***Perilaku Dalam Organisasi***. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winoto, S. H. (2020) ***Dasar Dasar Manajemen Pendidikan***. Cet. 1. Yogyakarta: Bildung.