

## Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal

Angellina Joel, Novaal Novita,  
Ade Fay Eve

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the level of job satisfaction of employees at the Mandailing Natal District Inspectorate Office. To obtain the expected analysis results, in this study a descriptive method was used through a quantitative approach and then verified. From the results of data analysis and discussion, it was concluded that the job satisfaction level category of the Mandailing Natal District Inspectorate employee was "Satisfied" with an average score of respondents' answers of 3.6. Of all the existing indicators it can be concluded that the highest score was obtained by the third indicator, namely working conditions with an average score of 3.8. This means that the working conditions in the Mandailing Natal District Inspectorate support a good work climate so that employees feel this gives them job satisfaction. Whereas the lowest score was obtained on the first indicator, namely salary with an average score of 3.4. This low score is important to be discussed by the Mandailing Natal District Inspectorate because salary is the main thing for someone to do work. Of the 7 (seven) indicators used to measure job satisfaction of the Mandailing Natal District Inspectorate employees, an average score was obtained, namely the first indicator obtained an average score of 3.4 (satisfied), the second and fourth indicators obtained an average score of equal to 3.6 (satisfied), the third indicator obtained an average score of 3.8. This score is also included in the satisfied category. In the fifth and seventh indicators, the average score is equal to 3.7 (satisfied). And the sixth indicator obtained an average score of 3.5 (satisfied).*

**Keywords:** *Organization, Human Resources, Employees, Job Satisfaction.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Untuk memperoleh hasil analisis yang diharapkan, dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif melalui pendekatan kuantitatif dan kemudian diverifikasi. Dari hasil analisis data dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa kategori tingkat kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal adalah “Puas” dengan nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,6. Dari seluruh indikator yang ada dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi diperoleh indikator ketiga yaitu kondisi kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,8. Hal ini mengartikan bahwa kondisi kerja yang ada pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal mendukung iklim kerja yang bagus sehingga pegawai merasa hal ini memberikan mereka kepuasan kerja. Sedangkan untuk skor terendah diperoleh pada indikator pertama yaitu gaji dengan rata-rata skor 3,4 skor rendah ini penting menjadi pembahasan bagi pihak Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal karena gaji merupakan hal pokok utama bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dari 7 (tujuh) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal diperoleh nilai rata-rata skor yaitu indikator pertama diperoleh rata-rata skor sebesar 3,4 (puas), indikator kedua dan keempat diperoleh rata-rata skor sama-sama sebesar 3,6 (puas), indikator ketiga diperoleh rata-rata skor sebesar 3,8 skor ini juga termasuk kedalam kategori puas., pada indikator kelima dan ketujuh diperoleh rata-rata skor sama-sama sebesar 3,7 (puas). Dan indikator keenam diperoleh skor rata-rata sebesar 3,5 (puas).

**Kata Kunci:** Organisasi, Sumber Daya Manusia, Pegawai, Kepuasan Kerja.

## **LATAR BELAKANG**

Setiap organisasi selalu memiliki latar belakang atau alasan untuk berdiri. Alasan tersebut yaitu tujuan yang akan dicapai semaksimal mungkin, besar atau kecil bergantung pada kebijakan atau aturan yang terdapat pada organisasi tersebut. Penetapan tujuan tersebut harus disesuaikan dengan kecukupan sumber daya dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) agar dapat menjalankan dan mengembangkan organisasi tersebut secara konsisten dan terarah. Namun fakta di lapangan bahwa seringkali manusia tidak sanggup memposisikan dirinya dalam lingkungan organisasi karena banyaknya perbedaan untuk mewujudkan visi misi yang telah ditetapkan, baik perbedaan pendapat dan perbedaan beban tugas, serta perbedaan cara atau strategi dalam menyelesaikan pekerjaan (Syukran, 2022)

Tercapainya tujuan organisasi tergantung proses pelaksanaan fungsinya. Suatu organisasi yang baik harus memiliki pemimpin yang memiliki integritas yang baik, mampu membuat kebijakan dan sanksi agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat bekerja sesuai aturan yang berlaku. Seyogyanya, keberadaan suatu organisasi sangat bermanfaat bagi kehidupan manusia. Dalam organisasi tersebut, setiap individu yang tergabung dan telah terikat dalam organisasi tersebut dituntut untuk mampu memajukan dirinya sendiri, mengatur, mengelola, dan mengembangkan kualitas dari organisasi tersebut baik dalam skala kecil maupun organisasi besar. Seiring perkembangan teknologi dan komunikasi, persaingan antar organisasi semakin tinggi dan saling bersaing secara ketat. Dalam perjalanannya, organisasi dituntut untuk mampu bersaing secara unggul melalui inovasi-inovasi terbaru yang dimiliki. Sehubungan dengan hal itu, dibutuhkan sebuah ilmu pengorganisasian pada setiap individu yang terlibat dalam suatu organisasi agar mampu menjalankan dan mengembangkan tujuan dari terbentuknya organisasi tersebut (Rachman, 2015). Faktor utama keberhasilan suatu organisasi yaitu memiliki sumber daya manusia yang mendukung organisasi tersebut, dengan kemampuan dalam menerapkan inovasi-inovasi teknologi sekarang agar organisasi tersebut dapat bertahan dan berkembang dengan cepat (Husaini, Abdullah, 2017).

Secara umum pihak manajemen organisasi menjalankan fungsinya yang meliputi proses seleksi penerimaan anggota atau pegawai organisasi, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, gaji atau kompensasi, layanan kesehatan serta rasa aman para pegawai, dan proses komunikasi antar pegawai dengan pimpinan. Dalam organisasi dibutuhkan system manajemen khusus untuk sumber daya manusia agar organisasi tersebut memiliki jaminan

dan kepastian dalam berkembang dengan efektif. Untuk itu, setiap sumber daya manusia yang ada didalamnya harus mampu saling menjaga dan membangun hubungan yang baik, serta loyal terhadap pimpinan maupun organisasi tersebut demikian juga sebaliknya pimpinan loyal terhadap sumber daya manusia yang dimiliki.

Salah satu upaya atau langkah yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan loyalitas kerja SDM ini adalah dengan memenuhi kepuasan kerja mereka. Di dalam kepuasan kerja dapat terlihat sejauh mana SDM tersebut mampu bekerja dengan baik, serta dapat diketahui apakah pekerjaan tersebut disukai atau tidak. Seorang pegawai organisasi akan menikmati pekerjaannya dengan bekerja secara ikhlas dan sepenuh hati, sedangkan yang tidak menyukainya melakukan pekerjaan tersebut seadanya dan terkadang asal-asalan.

Sumber daya manusia yang terdapat di kantor inspektorat yaitu keberadaan pegawai. Salah satu organisasi pemerintahan adalah Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Inspektorat merupakan salah satu unit atau organisasi pengawas pemerintahan yang dipimpin oleh seorang inspektur dan dalam pekerjaannya bertanggungjawab kepada Bupati. Sumber daya manusia yang terdapat di kantor inspektorat yaitu keberadaan pegawai. Menurut Mardiasmo (2011), pegawai adalah seseorang atau individu yang bekerja di suatu tempat pemberi upah atau kompensasi, dengan membuat perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak, pegawai tetap atau tidak. Dalam menyelesaikan pekerjaannya, seorang pegawai harus mematuhi peraturan yang berlaku dan biasanya seorang pegawai bekerja pada lembaga pemerintahan atau badan usaha milik negara.

Dewasa ini kepuasan kerja yang dirasakan oleh sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting diwujudkan oleh organisasi, karena kepuasan kerja menjadi salah satu faktor pendukung berkembangnya organisasi. Setiap individu SDM selalu memiliki perasaan puas atau tidak dalam bekerja dan berbeda-beda. Hal ini tergantung dari banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila pekerjaan yang dibebankan seimbang dengan kompensasi yang diberikan, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap individu juga akan semakin terasa dan semangat dalam bekerja juga akan semakin meningkat. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi keaktifan setiap SDM yang ada dalam melakukan tugas dan fungsinya, serta dapat menciptakan perubahan suasana pekerjaan yang menjenuhkan menjadi mengasyikkan. Pengelolaan dan peningkatan sebuah organisasi terbukti

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota organisasi serta dapat meningkatkan *self esteem* dan *self efficacy* setiap individu (Xaverius, 2016).

Salah satu bentuk organisasi yaitu Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal dan bergerak di bidang pemerintahan. Organisasi tersebut harus didukung oleh SDM atau pegawai yang cukup sesuai dengan bidang masing-masing. Keinginan atau motivasi yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan tupoksinya berpatokan pada dukungan pimpinan dan disesuaikan dengan tujuan yang akan dicapai. Kepuasan kerja pada umumnya telah banyak dijelaskan namun fakta di lapangan terutama di organisasi atau instansi, masih banyak pimpinan yang kurang memahami pengaruh dari kepuasan kerja terhadap keberlangsungan organisasi tersebut. Kepuasan kerja seorang sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya yaitu penghargaan, komunikasi, rekan kerja, promosi, pengakuan, keamanan, dan supervisi. Afandi (2018) mengemukakan terdapat 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya: jumlah kebutuhan yang terpenuhi (*need fulfillment*), perbedaan harapan dan kenyataan yang diperoleh (*discrepancies*), pencapaian hasil atau nilai kerja (*value attainment*), keadilan yang diperoleh (*equity*), dan hubungan kerja antar pegawai yang baik dan harmonis (*organization culture*). Faktor lainnya yaitu suasana tempat kerja yang tidak kondusif, kurangnya sarana prasarana, dan terjadinya kesenjangan pekerjaan antar pegawai. Permasalahan tersebut dapat terjadi karena kesadaran pegawai terhadap pekerjaannya kurang dan tidak menjaga lingkungannya dengan baik, serta banyaknya pegawai yang saling bersaing secara tidak sehat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas tentang urgensi kepuasan kerja, maka penulis memiliki keinginan untuk melakukan penelitian berdasarkan tingkat kepuasan kerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dengan mengangkat judul “**Analisis Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal**”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan adalah untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja pegawai di kantor inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini adalah menjadi bahan referensi atau informasi bagi seluruh pembaca atau peneliti lain untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan latar belakang atau metode yang berbeda. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai bahan referensi untuk mengembangkan pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia dalam proses keberlangsungan institusi.

## KAJIAN TEORITIS

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki ikatan secara formal dan tertulis untuk bekerjasama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan berdasarkan strategi yang telah ditetapkan sebelumnya (Sondang, P. Siagian, 2011). Sudarmanto (2015) keberhasilan organisasi diukur dari efektivitas kegiatan dan tingkat kinerja SDM yang telah terlaksana (Sudarmanto, 2015). Untuk itu, diperlukan pimpinan organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan kualitas SDM dengan harapan para pegawai dapat berkontribusi dan bekerja semaksimal mungkin. Organisasi juga harus jeli dan peka dalam memanfaatkan segala potensi yang ada, memperhatikan dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia dalam menjalankan perannya sebagai tenaga kerja yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan optimal agar tujuan organisasi dapat terwujud secara efektif dan efisien. Dijelaskan bahwa suatu organisasi yang baik memiliki 6 (enam) tipe sumber daya yang terdiri dari manusia (*man*), finansial atau keuangan (*money*), keadaan fisik atau kecukupan sarana prasarana (*material*), teknologi yang digunakan (*machine*), metode (*method*) pengembangan, dan target pasar yang akan dicapai (*market*).

Suatu organisasi dapat bertahan dan berkembang salah satunya karena adanya kepuasan kerja yang dialami oleh anggota atau pegawai di organisasi tersebut. Edy Sutrisno (2019) menjelaskan tentang kepuasan kerja yaitu keadaan sikap emosional seseorang dalam merespon hasil pekerjaannya, baik menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan, sikap kepemimpinan, hubungan dengan teman sejawat, upah atau penghargaan yang diterima, atau hal-hal lain yang mempengaruhi perasaan dalam bekerja baik secara fisik maupun secara psikologis. Kepuasan kerja menurut Aji Munandar (2021) adalah keadaan psikologis bersifat positif yang dimiliki pegawai berdasarkan hasil evaluasi pengalaman kerja dan timbal balik pelayanan yang diharapkan pegawai dalam suatu lingkungan pekerjaan. Dalam pekerjaan, banyak hal atau indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Hal itu juga mempengaruhi keadaan dan keberlangsungan organisasi. Indikator-indikator tersebut yaitu perpindahan kerja, terjadinya reposisi yang tidak menentu, tingkat kehadiran yang tidak konsisten, usia para pegawai yang sudah masuk usia pensiun, kompensasi yang tidak jelas dan tidak sesuai peraturan. Jika hal ini

dipertahankan dan terjadi secara terus-menerus maka dapat mengakibatkan operasional organisasi tersebut tidak teratur.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah factor yang terdapat dalam diri pegawai dan faktor pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Faktor yang terdapat dalam diri pegawai meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, keadaan fisik, keadaan emosional, cara berfikir, pengalaman kerja, sikap dan tingkah laku, keterampilan khusus, tingkat kecerdasan, dan lama bekerja. Sementara faktor pekerjaan mencakup jenis pekerjaan, jabatan atau kedudukan, kepemimpinan, jaminan yang diberikan, hubungan interaksi sosial, pangkat, dan struktur organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Priarti Megawanti (2013), terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja pegawai dengan budaya organisasi. Apabila semua indikator kinerja yang terdapat pada organisasi dapat ditingkatkan itu berarti semua pegawai dan guru di SD Negeri tersebut memilikidedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dipandang dari ruang lingkup organisasi, kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai berkaitan dengan hal-hal positif diantaranya, produktivitas yang meningkat, sikap dan tingkah laku bekerja yang positif, pengendalian *turn over* dan kinerja. Pekerjaan tersebut dikatakan baik apabila adanya interaksi transaksional maupun relasional yang melibatkan dua pihak (pegawai dan organisasi). Dalam mencapai kepuasan kerja pegawai, terdapat usaha untuk saling mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan oleh pegawai ataupun organisasi, serta mengetahui cara atau strategi dalam mewujudkan tujuan bersama. Untuk itu, dibutuhkan komunikasi yang baik antara kedua pihak sebagai sarana untuk menyelesaikan pekerjaan masing-masing dan mewujudkan cita-cita dari organisasi tersebut (Sunarta. 2019). Dengan demikian, pada penelitian ini akan dilakukan analisis kepuasan kerja pegawai di kantor inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

## **METODE PENELITIAN**

Setiap penelitian menggunakan metode atau teknik yang tepat dalam menemukan hasil. Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dan selanjutnya dianalisis untuk menarik kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan metode verifikatif, yaitu salah satu jenis penelitian data statistik yang telah dikumpulkan, digunakan sebagai dasar untuk menggambarkan dan mendeskripsikan kejadian atau kondisi pada suatu objek penelitian (Sugiyono, 2014). Pada

pelaksanaan penelitian dengan metode deskriptif, data dikumpulkan melalui observasi atau pengamatan, wawancara, dan kuisioner. Data tersebut kemudian dikelompokkan sesuai dengan kategori yang telah ditentukan dan ditampilkan dalam bentuk angka untuk selanjutnya ditarik kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian Yuliani (2018), terdapat kelebihan dan kekurangan dari penelitian analisis kualitatif. Salah satu kelebihannya yaitu kemudahan peneliti dalam menggambarkan dan mendeskripsikan langkah-langkah penelitian. Kelemahan dari penelitian kualitatif terletak pada ketelitian peneliti dalam menemukan data penting ketika penelitian berlangsung.

Penelitian ini dilakukan di kantor inspektorat Kabupaten Mandailing Natal, dengan focus penelitian pada pegawai berjumlah 45 orang. Untuk memperoleh data yang cukup dan mendukung penelitian ini, peneliti melakukan observasi, wawancara kepada kepala inspektorat dan beberapa pegawai, dan penyebaran angket kepada 45 orang pegawai. Angket digunakan sebagai acuan untuk mengetahui respon para pegawai terhadap kepuasan kerja yang dialami. Pengukuran respon pegawai tersebut digunakan skala likert.

**Tabel 1. Pengukuran Skala Likert**

No	Skala Ukur	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengetahui persentase kepuasan kerja pegawai, data angket dihitung dengan menggunakan persamaan:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

dengan:

P = Persentase

f = frekuensi (jumlah jawaban responden)

N = Jumlah pegawai

Berdasarkan hasil tabulasi data hasil observasi, hasil wawancara, dan hasil angket, ditarik kesimpulan yang mudah dipahami untuk menjelaskan keadaan objek penelitian.

## **HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI**

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang sumber daya manusia terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja ini ditandai dengan adanya harapan yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini untuk mengukur kepuasan kerja digunakan 7 (tujuh) indikator sebagai penanda dari kepuasan kerja responden. Adapun ketujuh indikator tersebut adalah gaji, keamanan, kondisi kerja, pengawasan, komunikasi, pekerjaan itu sendiri, dan promosi. Dalam penelitian ini dilakukan kategorisasi atas rata-rata skor dari masing-masing indikator pembentuk kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Adapun hasil yang skor yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 2. Rekapitulasi Kepuasan Kerja Responden**

<b>Indikator</b>	<b>Item Peryataan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>
1. Gaji	KK1	3,5	<b>Puas</b>
	KK2	3,4	
<b>Jumlah</b>		<b>6,9</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>3,4</b>	
2. Keamanan	KK3	3,2	<b>Puas</b>
	KK4	4,0	
<b>Jumlah</b>		<b>7,3</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>3,6</b>	
3. Kondisi kerja	KK5	3,9	<b>Puas</b>
	KK6	3,8	
<b>Jumlah</b>		<b>7,6</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>3,8</b>	
4. Pengawasan	KK7	3,5	<b>Puas</b>
	KK8	3,7	
<b>Jumlah</b>		<b>7,2</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>3,6</b>	
5. Komunikasi	KK9	3,7	<b>Puas</b>



<b>Indikator</b>	<b>Item Peryataan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>
	KK10	3,7	
<b>Jumlah</b>		<b>7,4</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>3,7</b>	
6. Pekerjaan itu sendiri	KK11	3,4	<b>Puas</b>
	KK12	3,7	
<b>Jumlah</b>		<b>7,1</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>3,5</b>	
7. Promosi	KK13	3,5	<b>Puas</b>
	KK14	4,0	
<b>Jumlah</b>		<b>7,5</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>3,7</b>	
<b>Rata-rata Skor Keseluruhan Item</b>		<b>3,6</b>	<b>Puas</b>

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa hasil dari jawaban responden terhadap indikator kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal dapat dikategorikan puas. Hal ini dapat dilihat dari setiap rata-rata skor jawaban pada setiap indikator. Pada indikator pertama diperoleh rata-rata skor sebesar 3,4 skor ini masuk kedalam ketegori puas, pada indikator kedua diperoleh rata-rata skor sebesar 3,6 skor ini masuk kedalam kategori puas, pada indikator ketiga diperoleh rata-rata skor sebesar 3,8 skor ini juga termasuk kedalam ketegori puas. Selanjutnya pada indikator keempat diperoleh rata-rata skor sebesar 3,6 skor ini masuk kedalam kategori puas, pada indikator kelima diperoleh rata-rata skor sebesar 3,7 skor ini termasuk kedalam kategori puas. Dan kemudian pada indikator keenam diperoleh skor rata-rata sebesar 3,5 skor ini masuk kedalam kategori puas, dan terakhir pada indikator ketujuh diperoleh skor rata-rata sebesar 3,7 skor ini juga masuk kedalam kategori puas.

Skor tertinggi diperoleh indikator ketiga yaitu kondisi kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,8. Hal ini mengartikan bahwa kondisi kerja yang ada pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal mendukung iklim kerja yang bagus sehingga pegawai merasa hal ini memberikan mereka kepuasan kerja. Untuk skor terendah diperoleh pada indikator pertama yaitu gaji dengan rata-rata skor 3,4 skor rendah ini penting menjadi pembahasan bagi pihak Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal karena gaji merupakan hal pokok utama bagi seseorang untuk melakukan

pekerjaan. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden terhadap kepuasan kerja pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal memperoleh rata-rata skor sebesar 3,6, skor yang diperoleh ini masuk kedalam kategori puas.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan diperoleh bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal masuk kedalam kategori puas dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,6 atau berada pada rentang 3,1 – 4,00. Dari 7 (tujuh) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai tertinggi pada indikator ketiga yaitu kondisi kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,8 dan nilai terendah terdapat pada indikator pertama yaitu gaji dengan rata-rata skor 3,4. Tinggi rendahnya rata-rata skor yang diperoleh dalam penelitian ini harus terus menjadi perhatian bagi pihak pimpinan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Karena sebuah kepuasan kerja yang dimiliki oleh seseorang dapat berubah sewaktu-waktu sehingga perlu dilakukan perhatian khusus untuk masalah ini karena dengan tingginya kepuasan kerja yang dimiliki pegawai secara langsung akan dapat meningkatkan kinerja mereka yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan tentang kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal pada bab sebelumnya maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data yang dilakukan diperoleh bahwa kategori tingkat kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal adalah **“Puas”** dengan nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,6.
2. Dari seluruh indikator yang ada dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi diperoleh indikator ketiga yaitu kondisi kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,8. Hal ini mengartikan bahwa kondisi kerja yang ada pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal mendukung iklim kerja yang bagus sehingga pegawai merasa hal ini memberikan mereka kepuasan kerja. Sedangkan untuk skor terendah diperoleh pada indikator pertama yaitu gaji dengan rata-rata skor 3,4 skor rendah ini penting menjadi pembahasan bagi pihak Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal karena gaji merupakan hal pokok utama bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Dari 7 (tujuh) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal diperoleh nilai rata-rata skor yaitu indikator pertama diperoleh rata-rata skor sebesar 3,4 (Puas), indikator kedua dan keempat diperoleh rata-rata skor sama-sama sebesar 3,6 (puas), indikator ketiga diperoleh rata-rata skor sebesar 3,8 skor ini juga termasuk kedalam kategori puas., pada indikator kelima dan ketujuh diperoleh rata-rata skor sama-sama sebesar 3,7 (puas). Dan indikator keenam diperoleh skor rata-rata sebesar 3,5 (puas).

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh diatas, maka pada penelitian ini penulis dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pihak pimpinan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal dituntut dapat cermat dalam menjaga motivasi kerja pegawai diantaranya dengan memberikan perhatian yang lebih pada indikator pembentuk kepuasan kerja pegawai. Upaya ini dapat diwujudkan melalui penciptaan beberapa program yang dianggap bernilai dan bermanfaat secara langsung bagi pegawai.
2. Pihak pimpinan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal perlu memantau dinamika kepuasan kerja pegawai secara berkala. Hal ini dapat dilakukan dengan cara sharing pendapat dengan bawahan maupun kepala bidang agar pimpinan organisasi tidak sampai gagal mendeteksi gejala ketidakpuasan pegawai yang sifatnya dinamis dari waktu ke waktu.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperdalam instrument kepuasan kerja yang digunakan atau dengan menambah indikator kepuasan kerja selain diluar dari penelitian ini. Hal ini bertujuan agar pengukuran tingkat kepuasan kerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat diperoleh secara lengkap sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dimasa mendatang

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Husaini, Abdullah. 2017. *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Universitas Darmawangsa. Jurnal Warta Edisi 51.
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan Edisi Revisi 2011*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Megawanti, P. 2013. *Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru Honoror*. Universitas Indraprasta PGRI. Jurnal Formatif 3(1), 26-38.
- Munandar, A. 2021. *Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. Jurnal Tawadhu, 5(1), 12-24.
- Rachman, Fathor. 2015. *Manajemen Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perspektif AL-Qur'an dan Hadith*. Universitas Negeri Mataram. Ulûmunâ : Jurnal Studi Keislaman, 1(1), 291-332.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta. 2019. *Pentingnya Kepuasan Kerja*. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75).
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Syukran, Muhammad, dkk. 2022. *Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Kepentingan Manusia*. Universitas Bina Taruna Gorontalo. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik, 9(1), 95-103.
- Xaverius, S.S. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1), 94-108.
- Yuliani. 2018. *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling*. IKIP Siliwangi. Jurnal QUANTA, 2(2). 83-91.