



Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Ciherang Kecamatan Cibereum Kota Tasikmalaya

Febrie Triyanto Rhizal^{1*}, Basuki Rahmat², Dian Herlina³

Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya
febrietriyanto12@gmail.com, herlinadianfx@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan roda pemerintahan. Setiap pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan berfikir kedepan. Oleh karenanya harus memiliki kejelasan visi serta memahami fungsi bagi organisasi yang dipimpinnya. Untuk membangun suatu organisasi yang baik, ada hal mendasar yang harus diperhatikan oleh institusi – institusi terkait yaitu hal yang menyangkut eksistensi kepemimpinan seorang pemimpin, baik dalam memimpin suatu organisasi maupun memimpin suatu institusi. Jika dilihat dari tingkatannya kepemimpinan pemerintah di Indonesia, kepala daerah (Gubernur, Bupati, Walikota) berada di posisi kepemimpinan tingkat menengah, di atasnya terdapat kepemimpinan yang dijalankan oleh Presiden beserta pembantunya, dan di bawahnya terdapat kepemimpinan yang dijalankan oleh (Camat dan Kepala Desa/Lurah). Dalam menyelenggarakan pemerintahan yang baik, sangat memerlukan aparatur pemerintahan yang berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Kepuasan merupakan perasaan yang ada pada diri pegawai yang didasarkan atas apa yang diterima pegawai dalam bekerja. Sesuatu yang diterima yaitu baik fisik dan non fisik seperti balas jasa, sikap pimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dengan atasan dan bawahan. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dalam bekerja. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi tetap tetapi oleh Spardley dinamakan "Social situation" yang terdiri dari tiga elemen yaitu tempat (place), pelaku (actor), dan aktivitas (activity) yang berinteraksi secara sinergi, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teori Miles dan Huberman yaitu mereduksi data, menyajikan data dan menyimpulkan data. Berdasarkan hasil pembahasan mengenai "peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja aparatur sipil negara di kantor kelurahan Ciherang kecamatan Cibereum kota Tasikmalaya" telah terlaksana dengan baik dan sepenuhnya berjalan optimal. Oleh karena itu tingkat kepuasan kerja di kelurahan Ciherang sudah terlaksana secara efektif.

kata kunci : peranan, kepemimpinan, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Ketika suatu organisasi mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Dimana kepemimpinan merupakan hal penting di dalam sebuah organisasi dan perannya besar di setiap pengambilan keputusan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan. Oleh karena itu, kepemimpinan pemegang peran yang sangat dominan dalam keseluruhan upaya. Upaya yang dimaksud adalah untuk meningkatkan prestasi kerja. Baik pada tingkat individual, kelompok atau organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka seorang pemimpin tentu harus memiliki kemampuan untuk memandu anggotanya. Selain itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi sekaligus meyakinkan sekelompok orang atau seseorang ketika pemimpin dan anggotanya sudah berada di jalur yang sama, maka apa yang ditargetkan akan lebih mudah dicapai. Maka dari itu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan.

Karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin organisasi yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka peranan kepemimpinan juga mengalami perubahan - perubahan baik kekuatan, keterbukaan, keberanian, kepandaian, kejiwaan dan sebagainya. Faktor lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pimpinan adalah karyawan. Pemimpin dan karyawan selalu saling mendukung dan membutuhkan. Di mana karyawan merupakan pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi peranan kepemimpinan sangat berperan terhadap

kepuasan kerja karyawan, dimana setiap pemimpin mengharapkan karyawan yang baik. Karena karyawan yang tidak efektif akan mengakibatkan organisasi atau perusahaan tidak berjalan maksimal.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan roda pemerintahan. Setiap pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan berfikir kedepan. Oleh karenanya harus memiliki kejelasan visi serta memahami fungsi bagi organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai sangat bergantung pada peran pemimpin itu sendiri. Peran seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kelompok kerja. Pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar bagi pegawainya karena maju tidaknya suatu pegawai sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam membina dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan dapat mewujudkan perubahan-perubahan yang diinginkan oleh masyarakat.

Salah satu keistimewaan pemimpin pemerintahan, khususnya Kepala Daerah adalah harus tanggap terhadap kondisi politik, baik dalam organisasi pemerintahan maupun dalam masyarakat, serta memberikan jawaban atau tanggap atas kritik, saran dan tanggap terhadap harapan dan kebutuhan masyarakat. Seorang pemimpin pemerintahan harus memberikan berbagai kebutuhan operasional di dalam organisasi pemerintahan demi keberlangsungan kehidupan organisasi pemerintahan.

Menyadari hal tersebut, Kepala Daerah sebagai pemimpin organisasi administrasi pemerintahan daerah, dituntut untuk bersikap proaktif dengan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja dari bawahannya. Di samping itu juga pemerintah mampu menggerakkan masyarakat untuk berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menjadi kreator, inovator dan fasilitator dalam rangka efektivitas penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat daerah.

Untuk membangun suatu organisasi yang baik, ada hal mendasar yang harus diperhatikan oleh institusi – institusi terkait yaitu hal yang menyangkut eksistensi kepemimpinan seorang pemimpin, baik dalam memimpin suatu organisasi maupun memimpin suatu institusi. Karena itu, diperlukan suatu kemampuan dan kesanggupan untuk mempengaruhi opini, sikap dan tingkah laku orang lain agar bersedia melakukan suatu pekerjaan secara profesional.

Jika dilihat dari tingkatannya kepemimpinan pemerintah di Indonesia, kepala daerah (Gubernur, Bupati, Walikota) berada di posisi kepemimpinan tingkat menengah, di atasnya terdapat kepemimpinan yang dijalankan oleh Presiden beserta pembantunya, dan di bawahnya terdapat kepemimpinan yang dijalankan oleh (Camat dan Kepala Desa/Lurah). Para pemimpin pemerintah bertanggung jawab sepenuhnya atas penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan di daerahnya masing – masing, sekaligus mempertanggungjawabkan tugas yang diembannya kepada pejabat sesuai pada tingkatan kepemimpinan tersebut. Bahkan dalam penyelenggaraan pembangunan nasional, kedudukan pemimpin pemerintahan sebagai pejabat yang berperan penting dan menentukan, karena itulah yang berperan sebagai motor, pelopor, kreator, inovator pemikiran, perencanaan perumusan, implementasi, evaluasi dan pengendalian berbagai kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan Nasional.

Dalam menyelenggarakan pemerintahan yang baik, sangat memerlukan aparatur pemerintahan yang berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain, kemampuan yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintahan adalah kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari bupati atau walikota. Salah satu faktor yang turut serta menentukan keberhasilan kinerja melalui kepuasan kerja di kelurahan adalah kepemimpinan seorang lurah. Pemerintah kelurahan diharapkan menjadi sasaran yang efektif baik dalam meningkatkan keberhasilan program pemerintah maupun dalam menggerakkan partisipasi masyarakat, selain melaksanakan program dari pemerintah atasnya, pemerintah kelurahan juga dituntut untuk melayani masyarakat yang berada di wilayah setempat dengan sebaik-baiknya sehingga tercipta tidak hanya kesejahteraan ekonomi saja namun sekaligus meningkatkan aspek-aspek sosial lainnya.

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai yang diberikan pimpinan dalam bentuk material tidak pernah dilakukan. Karena para pegawai yang bekerja dalam melayani masyarakat hanya membutuhkan motivasi, semangat, dan juga perhatian dari pimpinannya.

Kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan rekan sekerja
3. Kepuasan dengan pegawai
4. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dalam bekerja. Kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan aspek yang saling terkait satu dengan yang lain dan memegang peranan penting dalam menentukan kinerja seorang karyawan. Dengan kepemimpinan yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara disiplin yang akhirnya akan menjadi kepuasan kerja.

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 95 tahun 2020 pasal 12 ayat 1 bahwa “Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Lurah yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari Walikota”. Hal ini menegaskan bahwa Lurah adalah pimpinan di tingkat Kelurahan. Peran Kepemimpinan Lurah sebagai seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan di Kelurahan Ciharang Kecamatan Cibereum Kota Tasikmalaya terutama berkaitan dengan kepemimpinan lurah dalam melaksanakan

pekerjaannya. Pada Kelurahan Ciherang dapat terlihat setelah pergantian periode lurah baru adanya perubahan – perubahan dalam segi kepemimpinannya yaitu:

- a. Terbuka dari sisi keuangan
Dengan lurah yang sekarang segala sesuatu yang berkaitan dengan keuangan selalu terbuka baik terhadap staf pegawai kelurahan ataupun mitra kelurahan (RT,RW);
- b. Menerima saran dan kritik
Sesudah pergantian lurah kritik dan saran yang di berikan selalu diterima baik positif maupun negatif;
- c. Gigih atau ulet dalam bekerja
Melihat kepemimpinan sebelumnya di bandingkan yang sekarang memiliki sikap gigih dan ulet dalam menyelesaikan suatu pekerjaan;
- d. Berani dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan
Meninjau dari masalah sebelumnya segi keberani dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan sangat tinggi.

Berdasarkan fenomena di atas dapat dilihat bahwa kepemimpinan lurah Terhadap Kepuasan kerja mengalami perubahan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis kualitatif metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan informasi secara rinci yang melukiskan gejala yang ada, mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang berlaku, membuat perbandingan atau evaluasi dan menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari suatu kepemimpinan, maka dibutuhkan Kepuasan . Kepuasan kerja mempersoalkan apa yang terjadi setelah kebijakan tersebut dilaksanakan. Dengan kata lain bisa dikatakan bahwa kepuasan itu akan mempersoalkan dampak nyata dari suatu proses akhir suatu kepemimpinan atau dengan seberapa jauh kepemimpinan tersebut mencapai hasil yang diharapkan sesuai tujuan tersebut.

Tujuan dan sasaran dari suatu kepemimpinan, akan dapat diukur melalui kepuasan sehingga kepuasan disini sebagai tolak ukur seberapa jauh tujuan dan sasaran dari suatu kepemimpinan itu telah tercapai.

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

a. Memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat

Ketika sebuah pekerjaan memberikan kesempatan kepada karyawan atau pegawai untuk belajar hal-hal baru yang sesuai dengan minat mereka, hal ini dapat memicu motivasi mendasar. Karyawan merasa tertantang dan terlibat secara pribadi dalam tugas-tugas yang mereka lakukan karena relevansi dengan minat mereka sendiri. Misalnya, jika seorang karyawan suka mempelajari teknologi baru, pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk memperoleh dan mengembangkan keterampilan teknologi dapat memberikan kepuasan yang mendalam.

b. Kesempatan untuk bertanggungjawab

kesempatan untuk bertanggung jawab mengacu pada situasi di mana mereka memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam menjalankan tugas-tugas mereka di lingkungan pemerintahan setempat. Berikut ini adalah uraian yang menjelaskan konsep ini secara lebih mendalam:

- **Pengelolaan Program dan Proyek:** Sebagai contoh, seorang pegawai di kelurahan dapat diberikan tanggung jawab untuk mengelola program-program seperti pelayanan publik, kebersihan lingkungan, atau pengembangan masyarakat. Tanggung jawab ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program-program tersebut. Dengan diberikan tanggung jawab ini, pegawai tersebut merasa memiliki kontribusi yang nyata terhadap kemajuan dan kesejahteraan masyarakat setempat.
- **Keputusan Administratif :** Pegawai di kelurahan yang memiliki tanggung jawab dapat diizinkan untuk mengambil keputusan administratif yang penting, seperti penentuan alokasi anggaran, pengaturan prosedur layanan publik, atau menanggapi masalah-masalah darurat lokal. Kemampuan untuk membuat keputusan seperti ini memberikan rasa kepercayaan diri dan otonomi kepada pegawai dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.
- **Koordinasi dan Kolaborasi :** Tanggung jawab dalam konteks kelurahan juga mencakup kemampuan untuk mengoordinasikan kegiatan dengan berbagai pihak, seperti lembaga pemerintahan lainnya, komunitas lokal, dan organisasi non-pemerintah. Ini melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi efektif, membangun hubungan kerja yang baik, dan mengelola kolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- **Pengembangan Inisiatif :** Pegawai yang diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab juga memiliki peluang untuk mengembangkan inisiatif baru yang dapat meningkatkan efisiensi layanan, mempromosikan partisipasi

masyarakat, atau memecahkan masalah-masalah yang spesifik bagi kelurahan mereka. Inisiatif ini dapat mencakup pengembangan program sosial, kegiatan budaya, atau kampanye kesadaran masyarakat.

- Evaluasi dan Perbaikan : Sebagai bagian dari tanggung jawab, pegawai di kelurahan juga bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja program-program atau kegiatan yang mereka pimpin. Evaluasi ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta mengimplementasikan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa depan.

Pemberian kesempatan untuk bertanggung jawab di kelurahan bukan hanya memberikan mereka otoritas dan kontrol atas pekerjaan mereka, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan mereka terhadap upaya pembangunan dan pelayanan masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik, keterlibatan, dan kualitas kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif bagi kelurahan dan masyarakat secara keseluruhan

2. Kesempatan Terhadap Gaji

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.

Kepuasan kerja merupakan sebuah faktor keberhasilan yang optimal, karena ketika seseorang merasa puas pada pekerjaannya, ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya dengan sempurna. Kepuasan itu merujuk pada sikap umum seorang individu pada pekerjaannya. Apabila seseorang dengan tingkat kepuasan kerjanya tinggi menunjukkan sikap positif, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap suatu kerjaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerja, pada dasarnya kepuasan kerja itu bersifat individual karena setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai nilai yang berlaku dalam diri seseorang. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap hasil kerja yang telah dicapai dalam suatu periode tertentu.

3. Kepuasan Terhadap Supervisi

Supervisi maknanya mengawasi yang dilakukan oleh orang yang memiliki jabatan tinggi ke orang yang memiliki jabatan lebih rendah. Supervisor merupakan seseorang yang tugasnya mengawasi secara langsung kepada sekelompok karyawan dalam pelaksanaan kegiatan rutin pencapaian tujuan organisasi. Kedudukan supervisor berada antara atasan dan karyawan menyulitkan dirinya, karena ditekan antara perlawanan tekanan sosial dari manajemen dan karyawan.

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai

a. Memperhatikan pegawai seberapa baik dalam pekerjaannya

Berdasarkan wawancara dengan informan bahwa penilaian terhadap sistem supervisi di kelurahan ciherang sangat positif. Dengan adanya tim yang kompeten dan berdedikasi, mereka mampu memastikan bahwa setiap program dan kegiatan berjalan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan. Supervisi yang efektif membantu dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi layanan kepada masyarakat secara berkelanjutan.

b. Pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi

Berdasarkan informan bahwa pentingnya pengawasan dari berbagai stakeholder menjadikan suatu motivasi dalam mengawasi kinerja, memberikan dukungan dan dorongan untuk mencapai potensi yang terbaik

4. Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya berbicara dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan. Dukungan rekan kerja, termasuk mentoring dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh yang positif, dapat dikaitkan dengan meningkatnya kepuasan kerja, job involvement dan komitmen organisasi). Hal tersebut terjadi karena rekan kerja merupakan sumber dukungan dan informasi yang penting. Pengalaman komunikasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan terhadap rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara informan bahwa orang tersebut merasa sangat puas dengan kerja sama dan hubungan yang baik di antara rekan kerja di kelurahan mereka. Mereka menggambarkan bahwa mereka bekerja sebagai tim yang solid dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama dalam melayani masyarakat.

Kebersamaan di antara mereka tidak hanya memperkuat kinerja kelurahan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Individu tersebut sangat menghargai kontribusi dan kolaborasi dari semua rekan kerja mereka. Pengalaman bekerja di kelurahan ini bagi mereka sangat memuaskan karena atmosfer kerja yang harmonis dan kerja sama yang efektif antar tim

Disini menjelaskan adanya komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi kepada karyawan, peningkatan pada lingkungan kerja, pengembangan profesional dan keseimbangan kerja kehidupan.

Dari pernyataan tersebut adalah bahwa orang tersebut merasa sangat puas dengan kerja sama dan hubungan yang baik di antara rekan kerja mereka di kelurahan. Mereka menekankan bahwa mereka bekerja sebagai tim yang solid dan saling mendukung satu sama lain dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Semangat kolaboratif ini tidak hanya

mempermudah mereka untuk mencapai tujuan bersama, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis.

Individu tersebut sangat menghargai kontribusi dan kolaborasi dari semua rekan kerja mereka, dan mereka merasa bahwa bekerja di kelurahan ini memberikan pengalaman yang sangat memuaskan. Mereka merasa senang bisa bekerja dengan rekan-rekan yang kompeten dan peduli di lingkungan kelurahan tersebut

Dalam penelitian ini, peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja aparatur sipil negara di kantor Kelurahan Ciherang Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya sangat penting. Kepuasan kerja dapat di ukur dengan beberapa indikator, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan terhadap gaji, kepuasan supervisi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk belajar sesuai dengan minat dan bertanggung jawab yang di berikan akan meningkatkan kepuasan kerja. Begitu juga dengan kesempatan terhadap gaji yang seimbang dengan beban kerja dan pegawai lainnya.

Selain itu, kepuasan terhadap supervisi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Supervisi yang memotivasi pegawai dengan memberikan perhatian, nasehat, bantuan dan komunikasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan terhadap rekan sekerja berpengaruh dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis.

Dari hasil penelitian, bahwa peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja aparat sipil negara di Kantor Kelurahan Ciherang Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya sangat signifikan. Kepemimpinan yang mampu memberikan kesempatan, motivasi, dan dukungan kepada bawahannya akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pernyataan tersebut adalah bahwa komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi kepada karyawan, peningkatan lingkungan kerja, pengembangan profesional, dan keseimbangan kerja-kehidupan menjadi faktor utama yang membuat seseorang merasa sangat puas dengan kerja sama dan hubungan yang baik di antara rekan kerja mereka di kelurahan.

1. Komunikasi yang Terbuka: Adanya komunikasi yang terbuka membantu membangun hubungan yang kuat dan saling memahami di antara rekan kerja. Hal ini memungkinkan pertukaran ide yang efektif dan mempromosikan kerja tim yang harmonis.
2. Pemberian Apresiasi: Praktik pemberian apresiasi kepada karyawan untuk kontribusi dan pencapaian mereka tidak hanya meningkatkan moral tetapi juga memperkuat motivasi untuk bekerja lebih baik.
3. Peningkatan Lingkungan Kerja: Fokus pada peningkatan lingkungan kerja menciptakan atmosfer positif di tempat kerja, di mana orang merasa diperhatikan dan didukung dalam mencapai tujuan bersama.
4. Pengembangan Profesional: Upaya untuk pengembangan profesional memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam karier mereka, meningkatkan keterampilan mereka serta memberikan dorongan untuk berkontribusi lebih besar dalam tim.
5. Keseimbangan Kerja-Kehidupan: Memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, semangat kolaboratif dan dukungan saling antar rekan kerja bukan hanya memfasilitasi pencapaian tujuan bersama secara efektif, tetapi juga membentuk fondasi yang kuat untuk lingkungan kerja yang positif dan harmonis di kelurahan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Smith, N., et al. (2017). *HUBUNGAN ANTARA COPING STRESS* (AAA Adha (ed.)).
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (2019). *Edy Sutrisno* (2019,p.74). 11–30.
- Umar, H. (2019). *Landasan Teori dan Kerangka Pikir Kelayakan Bisnis*. 6–20.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Greenberg, J. (2014). *Behavior in organizations* (10th ed.). Pearson.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of organizational behavior: Leading human resources* (10th ed.). Pearson.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.