

KEPUASAN KERJA PEGAWAI DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA

Adzani Benazir dan Zulkarnaini

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Employee Job Satisfaction and Factors Affecting.. This study aims to investigate the influence of such factor as: leadership and the phisycal condition of the work environment on job satisfaction of Rumbai District, Pekanbaru City. The research variables are: leadership and work environment as independent variables and job satisfaction as the dependent variable. The methods of analysis used in this research is descriptive statistical method and multiple regression analysis. The results shows that the factors of leadership, promotion policy and the condition of the work environment are significant which partially and impartially influence job satisfaction of officials. The value of determinant coefficient (R^2) of 0,763 indicates that 76,3% of the variation of the job satisfaction can be explained by the independent variable and the remaining 23,7% is explained by other factors beyond the model. Meanwhile, the correlation value (R) of 0,881 indicates that such factors as leadership and condition of work environment altogether have a very close and strong relationship with job satisfaction.

Abstrak: Kepuasan Kerja Pegawai dan Faktor yang Mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Variabel yang digunakan adalah variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial maupun serempak terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai Koefisien Determinan (R^2) sebesar 0,763 menunjukkan bahwa 76,3 % variasi dari faktor kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan sisanya 23,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Sedangkan nilai korelasi (R) sebesar 0,881 menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan faktor lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang sangat erat dan kuat terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan penuh semangat dan bertanggungjawab serta melakukan yang terbaik. Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Kepuasan kerja pegawai sebagai sasaran penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak

langsung akan mempengaruhi produktifitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja pegawai, di mana konsekuensi dari rendahnya kepuasan kerja akan muncul hal-hal, seperti tingginya absensi dan kurangnya komitmen terhadap organisasi.

Terdapat permasalahan rasa ketidakpuasan kerja di kalangan pegawai saat ini terhadap suasana dan iklim kerja di lingkungan kerja Kecamatan Rumbai. Fenomena ketidakpuasan ini terlihat dari kesetiaan (*loyalty*) yakni pegawai bersikap masa bodoh terhadap pelayanan masyarakat dan tidak hirau dalam penyelesaian pekerjaan. Masyarakat sebagai penerima layanan tentu saja merasa kecewa. Selain itu meng-

abaikan (*neglect*) yaitu sikap pegawai melakukan aksi perlawanan terhadap perintah atasan dan pembangkangan terhadap kebijakan atasan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai dalam melaksanakan Apel Senin Pagi yang dilakukan setiap minggunya.

Menyuarakan (*voice*) beberapa pegawai Kecamatan Rumbai telah memberikan saran perbaikan mengenai lingkungan kerja yang kurang mendukung di kantor-kantor kelurahan yang ada dalam wilayah Kecamatan Rumbai. Seperti pegawai Kelurahan Sri Meranti yang mengeluhkan belum masuknya listrik ke Kantor Lurah Sri Meranti, sehingga membuat para pegawainya menjadi tidak nyaman dan sulit untuk bekerja dengan maksimal. Begitu juga dengan Kelurahan Palas yang belum memiliki Perangkat Komputer dan jumlah pegawai yang sedikit. Ini membuat pelayanan terhadap masyarakat menjadi terganggu dan pegawai mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Permasalahan diatas telah sering disampaikan pegawai kepada atasan dalam berbagai kesempatan.

Beberapa studi menemukan bahwa kepuasan kerja seorang pegawai adalah disebabkan oleh beberapa faktor. Studi dari Pumadani (2010) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan studi dari Arvian (2008) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan promosi dan hubungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Adapun maksud dipilihnya metode survei tersebut adalah bertujuan untuk memperoleh fakta dan gejala yang ada, mencari kelengkapan secara aktual tentang hubungan antara variabel yang diteliti, dan diharapkan penelitian ini terarah kepada kajian korelasi dan regresi antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian survey adalah

penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distributive dan hubungan- hubungan antar variable, sosiologis maupun psikologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pengolahan data atas tanggapan dari 37 responden di lingkungan Kantor Kecamatan Rumbai tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja adalah sangat signifikan dimana secara bersama-sama kedua variabel ini sangat menentukan kepuasan kerja pegawai.

Faktor kepemimpinan menentukan kepuasan kerja pegawai dengan presentase sebesar 68,2%. Diantara indikator variabel kepemimpinan, indikator visi pimpinan dalam menjalankan tugasnya merupakan suatu cara dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai, diikuti oleh indikator kewibawaan pimpinan dalam memberikan instruksi dan perintah kepada para pegawai. Sebaliknya, tingkat kepedulian pimpinan menilai baik atau buruknya kinerja pegawai menjadi indikator yang kurang menentukan kepuasan kerja pegawai.

Faktor lingkungan kerja menentukan kepuasan kerja pegawai dengan presentase sebesar 52%. Diantara indikator variabel lingkungan kerja, indikator sarana dan prasarana menjadi indikator yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diikuti oleh indikator kapasitas meja dan kursi, serta indikator pencahayaan listrik. Sebaliknya sirkulasi udara menjadi indikator yang kurang menentukan kepuasan kerja pegawai.

Sebagian besar responden memberikan tanggapan yang baik tentang kenyamanan dalam kerja mereka, sedangkan sisanya menilai pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Dari 3 pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai kepuasan kerja karyawan, terlihat pertanyaan tentang kepemimpinan memiliki skor penilaian yang tertinggi yang diberikan oleh responden yang memberikan kontribusi tinggi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Sedangkan skor penilaian yang terendah yang diberikan responden yang memberikan kontribusi

terhadap kepuasan kerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Sisanya merupakan kontribusi atas pendapat responden terhadap kepuasan kerja yang bersumber dari bagaimana mereka merasa nyaman dalam bekerja.

Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Terkait dengan indikator tingkat kepedulian pimpinan, responden menilai bahwa pimpinan cukup baik tentang tingkat kepedulian pimpinan terhadap baik atau buruknya kinerja para pegawai. Dalam hal ini pimpinan selalu memberikan apresiasi terhadap setiap pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dan memberikan motivasi bagi pegawai yang kinerjanya masih kurang untuk terus dapat meningkatkan kinerjanya. Pimpinan selalu memberikan rekomendasi kepada Badan Kepegawaian bagi para pegawai yang berprestasi untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Hanya masih ada beberapa pegawai (8,1%) yang menganggap kepedulian belum cukup. Ini mungkin saja dikarenakan ada beberapa pegawai yang telah bertahun-tahun bekerja dengan baik namun tidak mendapat kenaikan jabatan, sehingga mereka menilai pimpinan tidak peduli dengan karir mereka. Hal ini kemungkinan terjadi pada kelompok pegawai yang telah senior (masa tugas > 20 tahun), sehingga mereka merasa berhak untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Terkait indikator pemberian semangat oleh pimpinan, sebagian besar responden menilai baik mengenai bagaimana pimpinan memberikan semangat, bimbingan dan saran apabila ada kendala yang ditemukan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Para pegawai selalu berkonsultasi kepada pimpinan dalam setiap kendala yang sekiranya tidak mampu diselesaikan oleh pegawai, dan pimpinan terus memberikan bimbingan serta saran dalam menghadapi kendala-kendala tersebut.

Tetapi hal ini juga tidak terlepas dari penilaian negatif dari para pegawai, sebagian pegawai (10,8%) merasa pimpinan kurang memberikan mereka semangat dalam bekerja. Pegawai tersebut berasal dari kalangan pegawai senior (masa kerja > 20 tahun) yang telah kehilangan semangat kerja dan memang kurang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, beberapa pegawai senior

tersebut menganggap bahwa mereka akan memasuki masa pensiun sehingga tidak perlu bekerja dengan semangat yang tinggi.

Beberapa pegawai (5,4%) menilai semangat dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan sangat baik. Penilaian ini diberikan oleh para pegawai muda yang berpotensi dalam mengembangkan karir mereka, sehingga pimpinan benar-benar membimbing mereka secara serius. Sedangkan indikator menciptakan suasana kerja, sebagian besar responden menilai baik tentang bagaimana pimpinan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan bersahabat. Pimpinan selalu melakukan kegiatan silaturahmi setiap bulan guna menjaga silaturahmi para pegawai. Ada pegawai yang menilai sangat baik (5,4%) akan hal ini, pegawai ini tentu memiliki kedekatan secara personal dengan pimpinan, sehingga merasa sangat nyaman dengan kedudukan dan pekerjaannya sekarang. Namun tetap ada pegawai yang menilai negatif (8,1%) yang disebabkan mereka merasa kecewa dengan dengan jabatan atau pekerjaannya sekarang ini. Pegawai tersebut kemungkinan besar berasal dari golongan pegawai berpendidikan rendah yang merasa jenuh dan bosan karena mempunyai karir yang tidak bisa berkembang, sehingga mereka bersikap apatis dan acuh tak acuh saja.

Untuk indikator ketegasan, responden menilai baik mengenai ketegasan pimpinan dalam memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi dan sanksi bagi yang tidak disiplin dalam bekerja. Pimpinan secara konsisten menerapkan sistem *reward and punishment* dalam rangka memacu semangat pegawai dalam bekerja. Beberapa pegawai yang berprestasi bahkan direkomendasikan untuk diberikan kenaikan jabatan. Tetapi tetap saja ada yang menilai pimpinan tidak tegas (16,3%), mereka kecewa dengan ketidak tegasan pimpinan dalam memberikan sanksi bagi para pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini karena mungkin pimpinan selalu menggunakan cara-cara persuasif yang mengharapkan kedewasaan pegawai dan kesadaran diri masing-masing.

Terkait indikator kewibawaan pimpinan, responden menilai kewibawaan yang ditunjukkan pimpinan dalam memberikan instruksi atau

perintah kepada pegawai cukup baik. Dengan adanya kewibawaan, setiap instruksi pimpinan akan segera dilaksanakan secara sungguh-sungguh oleh pegawai. Namun akan lebih baik apabila kewibawaan pimpinan ditingkatkan, karena cukup banyak yang menilai pimpinan kurang berwibawa (16,3 %). Beberapa pegawai menilai pimpinan masih memiliki sikap-sikap yang kurang menunjukkan kewibawaannya sebagai seorang pimpinan. Kewibawaan sangat perlu untuk ditingkatkan sehingga pimpinan dihargai setiap pegawai dan sehingga perintah pimpinan benar-benar akan dikerjakan oleh pegawai dengan sepenuh hati.

Untuk indikator visi pimpinan, sebagian besar pegawai menilai baik mengenai visi pimpinan dalam menjalankan program kerja. Pimpinan dinilai mempunyai visi yang jelas untuk dapat memajukan unit kerja yang dipimpinnya. Bahkan beberapa pegawai berlatar belakang pendidikan tinggi (pasca sarjana) menganggap pimpinan memiliki visi yang sangat baik dalam memajukan organisasi yang dipimpinnya. Namun tetap saja ada yang menilai visi pimpinan tidak baik (13,6%), sebab pegawai tersebut kurang memahami apa yang tertuang di dalam visi pimpinan tersebut. Namun dalam faktor kepemimpinan ini, ternyata masih terdapat beberapa responden yang belum puas terhadap kepemimpinan atasan. Ini terlihat dari 13,6% responden yang memberikan skor 15 atau lebih rendah. Hal ini disebabkan beberapa pegawai yang menjadi responden tersebut tidak puas terhadap kebijakan dan tindakan pimpinan, sehingga mereka cenderung memberikan penilaian negative kepada pimpinan.

Masalah ketegasan pimpinan, kewibawaan yang dimiliki pimpinan, serta visi pimpinan menjadi sorotan karena penilaian beberapa responden menunjukkan hasil yang kurang baik. Ini menjadi suatu hal yang wajar mengingat suatu kebijaksanaan atau tindakan pimpinan tidak akan dapat memuaskan seluruh pegawai, tentu akan menimbulkan pro dan kontra dari para pegawai. Pembahasan diatas didukung oleh Studi dari Pumdani (2010) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Mengenai indikator sarana dan prasana kerja (komputer, printer, ATK, dan lain- lain) yang disediakan kantor, ternyata dinilai kurang baik oleh sebagian besar para responden (57,1%). Ini sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan, seperti Kantor Kelurahan Sri Meranti yang belum memiliki aliran listrik, sehingga tidak dapat mempergunakan perangkat komputer serta printer. Lain hal dengan Kantor Kelurahan Palas dan Kantor Kelurahan Muara Fajar yang telah memiliki aliran listrik, namun perangkat computer tidak dapat beroperasi. Ini menyebabkan segala jenis pelayanan masyarakat hanya dapat menggunakan mesin tik saja. Hal ini harus menjadi perhatian serius karena pegawai benar-benar merasa terkendala dengan keterbasan sarana dan prasana ini, apalagi hal ini terjadi di kantor-kantor kelurahan yang merupakan ujung tombak pelayanan masyarakat.

Sedangkan indikator sirkulasi udara responden menilai sirkulasi udara yang masuk ke dalam ruangan kerja mereka Cukup Baik. Hampir disetiap ruangan kerja pegawai telah terdapat ventilasi udara yang memadai, sehingga sirkulasi udara berjalan dengan baik. Namun juga terdapat beberapa ruangan yang tidak mendapat sirkulasi yang baik, karena beberapa pegawai memberikan jawaban kurang baik (16,3%). Ini perlu dicermati karena sirkulasi udara merupakan suatu hal yang penting dalam menjaga kesehatan dan ketersediaan oksigen bagi setiap orang yang berada didalam ruangan kantor tersebut.

Untuk indikator kadar pencahayaan alam/ sinar matahari yang masuk kedalam ruangan dinilai cukup baik oleh pegawai. Namun hal ini ternyata juga menjadi kendala tersendiri bagi beberapa pegawai yang menyatakan bahwa pencahayaan alam didalam ruangan kerja mereka Kurang Baik (29,9%). Hal ini disebabkan karena ruangan mereka tidak memiliki jendela, serta ada yang memiliki jendela namun sinar matahari terhalang oleh bangunan lain. Sedangkan indikator kadar pencahayaan listrik juga memperlihatkan kendala pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka, ini terlihat dengan responden yang menilai kurang baik (43,5%). Ini sesuai dengan keadaan kantor yang

belum memiliki aliran listrik, yakni Kantor Kelurahan Sri Meranti. Sedangkan di kantor lainnya yang telah memiliki listrik, namun tidak semuanya memiliki bohlam pada tiap titik lampu yang telah tersedia. Hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius karena hal ini akan sangat mengganggu pekerjaan pegawai dalam melayani masyarakat. Apalagi status Pemerintah Kota Pekanbaru sebagai ibukota Provinsi Riau dan menjadi tolak ukur bagi Pemerintah daerah lainnya, hal ini tentu merupakan suatu hal yang seharusnya tidak terjadi.

Untuk indikator kebersihan dan kenyamanan ruangan kerja juga dinilai cukup baik oleh responden. Di setiap kantor telah dipekerjakan petugas kebersihan yang bekerja untuk menjaga kebersihan dan kenyamanan. Sedangkan untuk indikator kapasitas meja dan kursi, responden menilai bahwa kapasitas meja serta lemari kerja yang ada di ruangan kerja Cukup Baik. Kapasitas serta penataan yang baik diperlukan guna membuat para pegawai serta masyarakat menjadi nyaman dan leluasa dalam berurusan. Penataan ruangan juga memudahkan masyarakat dalam menemukan pegawai yang bertugas menangani sesuai dengan keperluannya.

Pada faktor lingkungan kerja pegawai ini, cukup menonjol bagaimana para pegawai memiliki kepuasan kerja yang cukup rendah. Hal ini berdasarkan 32,6 % responden memberikan skor yang cukup rendah yakni skor dibawah 16. Ini dikarenakan masih banyaknya kekurangan sarana dan prasarana di tiap- tiap kantor pemerintahan di dalam lingkungan Kecamatan Rumbai. Seperti halnya Kantor Kelurahan Sri Meranti yang sampai saat ini masih belum memiliki aliran listrik, sehingga perangkat komputer, printer maupun alat elektronik lainnya yang dapat menunjang kelancaran pekerjaan serta menjaga kenyamanan pegawai dalam bekerja tidak dapat digunakan. Begitu juga pada Kantor kelurahan Palas dan Muara fajar, meskipun telah memiliki aliran listrik namun perangkat computer dan printer tidak dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Masalah penerangan listrik juga menjadi kendala yang mengakibatkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Hampir di setiap kantor

di lingkungan Kecamatan Rumbai, banyak yang tidak memiliki bohlam di titik lampu yang telah tersedia. Ini akan membuat pegawai kesulitan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat apabila hari gelap atau mendung.

Pembahasan diatas sesuai dengan hasil studi dari Arvian (2008) yang menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Dalam kaitan dengan kepuasan kerja, sebagian besar responden menilai bahwa faktor kepemimpinan “sudah baik” dan beberapa responden saja yang menilai bahwa faktor kepemimpinan masih kurang baik. Penilaian kurang baik responden terhadap kepemimpinan, antara lain menyangkut kurangnya kepedulian pimpinan terhadap baik atau buruknya kinerja pegawai dalam bekerja, kurangnya ketegasan yang diperlihatkan pimpinan dalam memberikan penghargaan atas prestasi atau dalam memberikan teguran atau sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja dan kurangnya kewibawaan pimpinan dalam memberikan instruksi atau perintah kepada pegawai.

Penilaian responden bahwa faktor kepemimpinan sudah baik adalah menyangkut adanya kemampuan pimpinan/atasan dalam memahami dan menyelami kesulitan-kesulitan pegawai dalam bekerja, tingginya semangat dan antusias pimpinan/atasan dalam memberikan semangat, bimbingan serta saran apabila ada pegawai yang menemukan kendala dalam pekerjaan dan adanya visi yang dimiliki pimpinan/atasan dalam menjalankan program kerja.

Sementara itu, responden menilai bahwa kondisi lingkungan kerja Kantor Kecamatan Rumbai sudah baik, terutama tentang kapasitas serta penataan dan susunan meja dan lemari kerja yang ada di ruangan kerja, adanya pencahayaan alam/ sinar matahari didalam ruangan kerja, adanya sirkulasi udara pada ruangan kerja, dan kondisi ruangan kerja yang nyaman dan bersih. Dari beberapa responden yang menilai tidak puas dengan kondisi lingkungan kerja antara lain

disebabkan oleh kurangnya pencahayaan listrik/lampu yang ada di ruangan kerja dan kurang memadainya sarana dan prasarana kerja (komputer, printer, Alat Tulis Kantor dan lain-lain) yang disediakan oleh pihak Kantor untuk bekerja.

Dari pembahasan di atas terlihat bagaimana beberapa 21,8% dari responden memberikan skor yang rendah (<7) terhadap kepuasan kerja mereka di Kecamatan Rumbai. Cukup banyak yang tidak puas dengan lingkungan kerja mereka dan ada sebagian yang juga tidak puas dengan kepemimpinan atasan. Permasalahan kelistrikan dan kurangnya sarana dan prasana pada setiap kantor menjadi hal utama yang menjadi perhatian pegawai yang membuat mereka menjadi tidak puas. Sedangkan dalam hal kepemimpinan hampir seluruh aspek dinilai bagus, namun yang menjadi perhatian adalah mengenai visi yang dimiliki pimpinan yang dinilai masih kurang oleh para pegawai.

Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lingkungan kantor perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja dengan memperbaiki pencahayaan listrik di ruang kerja pegawai sehingga pegawai tidak terganggu pandangan mata dalam mengerjakan tugas yang dibebankan. Disamping itu untuk kelancaran proses kerja, maka pihak pemerintahan hendaknya melengkapi pekerjaan dengan sarana dan prasarana kerja seperti komputer, alat tulis dan lain-lainya. Dari aspek kepemimpinan, maka berdasarkan hasil penelitian ini pemimpin harus meningkatkan kepedulian terhadap hasil kerja pegawai, perlu ada ketegasan pimpinan dalam memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, serta pimpinan harus lebih menunjukkan wibawanya kepada seluruh pegawai dalam setiap pemberian instruksi atau perintah.

Para pegawai merefleksikan ketidakpuasan kerja mereka dengan menunjukkan sikap apatis dan cuek terhadap pekerjaan mereka, sehingga

masyarakat banyak yang mengeluhkan pelayanan yang mereka terima. Padahal seperti yang kita telah ketahui bahwa kelurahan dan kecamatan merupakan ujung tombak Pemerintah Kota dalam memberikan pelayanan. Hal ini tentu akan menciptakan suatu persepsi buruk bagi masyarakat tentang bagaimana pelayanan Pemerintah Kota secara keseluruhan.

SIMPULAN

Tingkat kepuasan kerja pegawai Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru adalah cukup baik dimana 58,22% responden menyatakan cukup puas dengan bagaimana keadaan kerja pada saat dilakukan penelitian ini. Faktor kepemimpinan menjadi faktor yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan nilai sebesar 68,2%. Faktor lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai sebesar 52%. Secara parsial variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis Korelasi Matrix juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dan kuat dengan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Gitosudarmo, I. dan Sudita, I. N., 2000. *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hani T Handoko. 1996. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pumadani, Fitri. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pansonik Cabang Padang". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6 (2)
- Tohardi, Ahmad, 2002. *Pengertian Kepemimpinan*, Yogyakarta: BPFE
- Sedarmayanti. 2001. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Bandung: Mandar Maju