

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene

Najamuddin<sup>1</sup>, Wahyu Maulid Adha<sup>2</sup>, Haeruddin Hafid<sup>3</sup>, Magfirah<sup>4</sup>, Wahdaniah<sup>5</sup>, Dahliah<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

<sup>2,3,4,5,6</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

<sup>1</sup>Corresponding author's email: [najamuddin061200@gmail.com](mailto:najamuddin061200@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the Influence of Leadership Style and Work Facilities on Employee Performance at the Majene Regency Transportation Office. This study uses an associative and quantitative approach. The associative approach is a type of approach where to find out that there is a relationship or influence between two variables, namely the independent variable and the dependent variable. The population in this study were 39 employees of the Majene Regency Transportation Office. In this study, the saturated sample method was used, namely taking all members of the population, namely all employees at the Majene Regency Transportation Office. The hypotheses in this study include Leadership Style has a positive and significant effect on employee performance, Work Facilities have a positive and significant effect on employee performance, Leadership Style and Work Facilities together have an effect on employee performance. The results of the study indicate that Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Facilities have a positive and significant effect on employee performance, Leadership Style and Work Facilities together have an effect on Employee Performance at the Majene Regency Transportation Office. So it can be concluded that Leadership Style and Work Facilities can affect Employee Performance.*

**Keywords:** *Leadership Style; Work Facilities; and Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif merupakan suatu jenis pendekatan Dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh antar dua variabel yaitu variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependen variabel). Pada penelitian ini juga menggunakan pengumpulan data dengan cara membagikan koesioner angket kepada seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene sebanyak 39 orang. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene sebanyak 39 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu mengambil seluruh anggota populasi yaitu seluruh pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Hipotesis pada penelitian ini antara lain Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Fasilitas Kerja; dan Kinerja.

## 1. Pendahuluan

Setiap organisasi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur Kinerja Pegawai. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa kantor tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua kantor dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik.

Pelayanan yang terbaik tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui Kinerja Pegawai tersebut. Namun dalam perjalanannya suatu kantor pasti mengalami hambatan-hambatan dan rintangan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar kantor. Dalam pencapaian tujuan organisasi dan lembaga besar, maupun instansi pemerintah seperti kantor Dinas Perhubungan sangat diperlukan memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja baik, maka produktivitas instansi akan meningkat sehingga instansi tersebut akan dapat bertahan dalam persaingan global. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dari ketaatan pegawai dalam bekerja, selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah menjadi kewajibannya.

Oleh karena itu, Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene, mengandalkan tingkat kinerja pegawainya, maka instansi tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu cara dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja suatu instansi dan meningkatkan kinerja pegawai. Ada banyak faktor yang mempengaruhi suatu instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan pada suatu instansi, gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai, yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu instansi, yang mana gaya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok sebuah usaha untuk mencapai suatu tujuan yang ditentukan. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa gaya kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Maka dengan itu pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar karena berkaitan dengan memimpin suatu pekerjaan atau kegiatan.

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari keterampilan saja, namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan instansi. Gaya kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberi kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan instansi, (Muizu, 2014). Dimana untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin harus dapat menggerakkan pegawainya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik.

Penelitian relevan yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Andi hamdayana Asmar (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat Daerah Kabupaten Pinrang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Secretariat daerah Kabupaten Pinrang. Peneliti sekarang dan sebelumnya sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja. Peneliti sebelumnya menambahkan variabel kepuasan kerja dan meneliti di Secretariat daerah Kabupaten Pinrang. Sedangkan sekarang menggunakan 2 variabel x saja dan meneliti di kantor dinas perhubungan kabupaten majene.

Selain gaya kepemimpinan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Fasilitas Kerja. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa (Listyani, 2016). Fasilitas kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap

kinerja pegawai, dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas kerja adalah salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pegawai untuk menunjang kebutuhan pekerjaan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Sebagai peningkatan kinerja instansi perlu mengutamakan yang namanya fasilitas kerja, fasilitas yang memadai akan mempengaruhi kelancaran kegiatan pekerjaan pegawai (Ratna dan Meiliani, 2018), dari fasilitas yang ada dapat mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara efisien. Fasilitas kerja yang dimiliki oleh setiap instansi juga sangat menentukan kinerja instansi tersebut.

Fasilitas sangat berperang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena dapat menjadikan suatu dorongan kepada pegawai untuk bekerja secara maksimal. Pernyataan ini didukung oleh (Anam dan Rahardja, 2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan baik jika fasilitas yang disediakan mendukung, dan otomatis akan memberikan kenyamanan bagi para pegawai dan tentunya pegawai akan merasa nyaman dan semangat dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Fasilitas kerja yang tersedia menjadi aspek yang sangat menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi, oleh karena itu atasan wajib mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan.

Seiring dengan pelaksanaan rencana pembangunan daerah Sulawesi Barat Tahun 2017-2024 terus berjalan. Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Barat khususnya Kabupaten Majene. Setiap periode tahunan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja yang telah ditetapkan dalam indikator kinerja utama dengan berpedoman pada peraturan menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis penyajian kinerja, pelaporan kinerja dan tata review atas laporan kinerja instansi pemerintah sebagai tolak ukur keberhasilan Dinas Perhubungan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Majene merupakan instansi pemerintah yang bertugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk wilayah Kabupaten Majene Sulawesi Barat. Tentunya untuk menjalankan suatu tugas dan fungsi dari Dinas perhubungan memerlukan pemimpin yang mampu memberikan arahan kepada bawahannya untuk senantiasa bekerja dengan baik dan memiliki fasilitas dalam bekerja, agar hasil kinerja dapat tercapai dengan maksimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya pemimpin harus mengetahui psikologi dari setiap bawahannya sehingga dengan mudah memberikan motivasi, bimbingan nasehat, instruksi, bahkan koreksi jika perlu, sehingga dapat dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Dari fenomena yang terjadi, setelah peneliti melakukan observasi pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene, peneliti menemukan dan melihat bahwa kondisi dan keadaan kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene belum memberikan kenyamanan pada pegawainya. Pengaruh kinerja pegawai juga dilihat dari pemimpin pada suatu instansi. Pemimpin yang baik dan loyal kepada pegawai dan juga peduli kepada fasilitas kerja akan sangat berpengaruh terhadap berjalannya sistem yang baik dalam suatu lembaga. Begitupun sebaliknya pemimpin yang kurang peduli terhadap kinerja pegawainya dan kurang peduli terhadap fasilitas kerja maka akan sangat berpengaruh terhadap sistem kerja, dan akan berdampak sistem kerja yang kurang baik dan pegawai akan merasa kurang nyaman, dan juga pegawai akan kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya karena untuk setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut masih ada yang belum menyelesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan, dan pemimpin yang kurang tegas dalam mengarahkan pegawainya akan mempengaruhi tingkah laku kerja yang cenderung santai dan biasa-biasa saja, dalam hal ini dapat menghambat kinerja instansi.

Terkait fasilitas yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene peneliti menemukan beberapa fasilitas kerja yang kurang mendukung dan kurang memadai untuk dipergunakan, peneliti juga melakukan observasi langsung kepada para pegawainya dengan menanyakan kondisi fasilitas yang ada, dan benar masih sangat kurang fasilitas yang diberikan oleh kantor kurang memadai untuk mendukung kinerja para pegawai, seperti ruang kerja kurang memadai, komputer dan laptop sangat kurang, meja, kursi, pencahayaan dan lain sebagainya untuk pegawai disetiap ruangan kantor yang belum lengkap, dan juga fasilitas pengawasan lapangan juga kurang, bahkan banyak fasilitas yang sudah rusak akibat termakan usia dan kurangnya pemeliharaan sehingga hal ini berakibat pegawai belum menjalankan tugasnya secara optimal, dan kinerja pegawai akan sangat berpengaruh pada kurangnya fasilitas yang memadai, bahkan

ada yang tidak menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang ditentukan dikarenakan fasilitas yang kurang memadai.

Fasilitas kerja yang baik dan memadai akan sangat berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai dan juga akan mendukung kinerja pegawai, sehingga mempermudah dan memperlancar proses kerja yang di jalankan, dan dapat meningkatkan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada dan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kantor Perhubungan Kabupaten Majene.

## 2. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Pendekatan asosiatif merupakan jenis pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan/pengaruh antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Metode kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang dipergunakan untuk meneliti populasi atau sampel. Mengumpulkan data lewat instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam sebuah penelitian terbagi atas data kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber data primer dan data sekunder.

### Populasi dan Sampel

yang dimaksud disini adalah jumlah pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Selanjutnya populasi yang dimaksud yaitu seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 39 orang pegawai.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas

- Variabel Gaya Kepemimpinan dengan 10 pernyataan dari 39 responden pada uji validitas menunjukkan bahwa dari pernyataan 1 sampai 10,  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut valid.
- Variabel Fasilitas Kerja dengan 9 pernyataan dari 39 responden pada uji validitas menunjukkan bahwa dari pernyataan 1 sampai 9,  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut valid.
- Kinerja pada uji validitas terdapat 8 pernyataan dari 39 responden menunjukkan bahwa dari pernyataan 1 sampai 8,  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,803, variabel Fasilitas Kerja (X2) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,818 dan variabel Kinerja pegawai memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,867. Oleh karena itu, semua variabel penelitian baik itu variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan kinerja semuanya dikatakan reliabel karena memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,06.

### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar kita dapat melihat grafik plot, bahwa terlihat titik-titik plot mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan fasilitas kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,481  $>$  0,10 dan nilai VIF 2,078  $<$  10,0 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

**Hasil uji Heterokedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi ini.

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 1 Hasil Uji Analisis Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.135	2.442		.055	.956
GAYA KEPEMIMPINAN	.417	.076	.445	5.462	.000
FASILITAS KERJA	.453	.065	.569	6.988	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah data SPSS 26 (2024)

$$Y = 0,135 + 0,417x_1 + 0,453x_2 + e$$

1. a atau konstanta sebesar 0,135 menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja dan pengembangan karir nilainya sebesar 0 maka kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene adalah sebesar 0,135.
2. Koefisien regresi b1 sebesar 0,417 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan maka terjadi kenaikan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene adalah sebesar 0,417.
3. Koefisien regresi b2 sebesar 0,453 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1 satuan pada variabel fasilitas kerja maka terjadi kenaikan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene adalah sebesar 0,453.

**Hasil Uji T (Parsial)**

**Tabel 2 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.135	2.442		.055	.956

GAYA KEPEMIMPINAN	.417	.076	.445	5.462	.000
FASILITAS KERJA	.453	.065	.569	6.988	.000
a. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Olah data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji T di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,462 > 1,688$ ) dengan Tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan variabel fasilitas kerja (X2) memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $6,988 > 1,688$ ) dengan Tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil uji T tersebut dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian H1 diterima.
2. Hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian H2 diterima.

### Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.901	2	149.950	138.884	.000 <sup>b</sup>
	Residual	38.868	36	1.080		
	Total	338.769	38			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN						

Sumber: Olah data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji F diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung ( $138,884$ )  $>$  F tabel ( $3,32$ ) dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Fasiitas Kerja (X2) secara simultan atau Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene, dimana semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat begitupun sebaliknya. Hal ini dapat dilihat, dari semakin tinggi dukungan dan perhatian pimpinan terhadap para pegawai maka akan meningkatkan Kinerja pegawai.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene, Dimana semakin baik fasilitas kerja seorang pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat begitupun sebaliknya. Hal ini dapat dilihat, dari semakin optimal dan komplit Fasilitas Kerja yang diperoleh para pegawai maka akan meningkatkan Kinerja pegawai.
3. Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap

Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene, artinya untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai maka pimpinan harus meningkatkan Gaya Kepemimpinan nya dan Fasilitas Kerja para pegawai.

### Referensi

- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian program. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Agus, E. R., Thasya, B., dan Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan*.
- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business, 1(2)*, 42-50.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management, 6(4)*, 502-512.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. *Badan Penerbit Undip. Semarang*.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal investasi, 8(1)*, 36-46.
- Rahman, A., Sari, V. N., & Sari, M. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi, 2(2)*, 262-274.
- Renaldi., Rahayuningsih, N., dan Farchan, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi, Vol. 8 No. 2*
- Ratna, R., & Meiliani, E. (2018). Pengaruh Fasilitas Kantor, Kualitas Pelayanan Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Tingkat Kepuasan Pengunjung Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kabupaten Batanghari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 9(2)*, 147-152.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis, 19(2)*, 25-34.
- Rivai, V. dan D. M. (2016). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (ketiga). *PT Raja Grafindo Persada*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: CV. Alfabeta*.
- Supriyanto, A. S. dan V. M. (2015). Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data. *Malang: UINMalang Press*.
- Thoha, M. (2015). Kepemimpinan dalam Manajemen. *PT Raja Grafindo Persada. Jakarta*.
- Ulhaq, R. Z., & Wardhani, M. F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kendal. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 5(1)*, 129-140.
- Wibowo. (2016). Budaya Organisasi (2nd ed.). *Jakarta: Rajawali Pers*.

### Peraturan Perundang-undangan:

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan.