

ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA SERTA PENGARUHNYA PADA KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA

Yuni Trihartati¹, Chandra Kartika², Mei Indrawati³
^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen Universitas Wijaya Putra Surabaya

¹ korespondensi: yunitrihartati74@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of conducting this research is to prove and analyze the direct and indirect influence of leadership and work facilities on performance through job satisfaction of Pasuruan City Transportation Department employees. This type of research is explanatory using quantitative methods. The population in this study were 145 employees of the Pasuruan City Transportation Service using the Probability Sampling technique through Proportionate Stratified Random Sampling using the slovin formula so that a sample of 107 was obtained. The data analysis technique was because it used Partial Least Square (PLS). The results of the study show that leadership is in the good category, work facilities are in the good category, satisfaction is in the good category and performance is in the good category. Leadership includes a critical positive impact on work satisfaction. Work facilities have a critical positive impact on work satisfaction. Leadership has no critical positive impact on execution. Work facilities have no noteworthy positive impact on performance. Leadership has a significant positive effect on the performance of Pasuruan City Transportation Service Employees through satisfaction. Work facilities have a significant positive effect on the performance of Pasuruan City Transportation Service Employees through satisfaction.

Keywords: Leadership, Work Facilities, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Tujuan dipelaksanakan penelitian ini anata lain untuk membuktikan dan melakukan analisa dampak langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan dan fasilitas fasilitas pada kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. jenis penelitian yang adakan dilaksanakan ini menggunakan explanatory secara kuantitatif. Populasi yang dipilih sebagai subyek penelitian merupakan pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang berjumlah 145 orang menggunakan teknik Probability Sampling melalui Proportionate Stratified Random Sampling menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan sampel sebesar 107. Teknik analisis yang digunakan yaitu Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian dapat diketahui Kepemimpinan menunjukkan kondisi baik, fasilitas Kerja menunjukkan kondisi baik, kepuasan menunjukkan kondisi baik dan kinerja menunjukkan kondisi baik. Kepemimpinan mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif padakepuasan kerja. Fasilitas Kerja mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif padakepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Fasilitas Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif padakerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan melalui kepuasan. Fasilitas Kerja mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif padakerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan melalui kepuasan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Tujuan organisasi harus dicapai oleh aset manusia, dengan cara ini para pekerja harus berkontribusi sebanyak mungkin. Tidak hanya itu, aset manusia juga harus dimobilisasi untuk menciptakan kinerja terbaik..

Kinerja yang baik adalah kinerja yang ideal, yaitu pelaksanaan yang sesuai dengan ukuran organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (1). Seorang dapat dikatakan tinggi dalam kinerjanya, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan lebih baik dari apa yang telah ditetapkan.

Pada Dinas Perhubungan Kota Pasuruan terdapat masalah-masalah yang menyangkut kinerja para pegawai sudah dapat dikatakan cukup baik, meskipun perlu peningkatan lagi dalam pelaksanaan tugasnya. Fakta yang ada di antara para pekerja masih ada saja pekerja yang sering menunda-nunda perintah dalam melaksanakan kewajibannya. Biasanya tentu sangat merepotkan pekerja itu sendiri dan kantor yang bersangkutan. Semua itu biasanya disebabkan oleh pertimbangan pekerja terhadap tugas yang diberikan dan tugasnya sebagai alat negara, sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan saat ini tidak dapat diselesaikan dan terus menerus tertunda..

Pegawai dengan kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kapasitas masing-masing pekerja untuk bekerja, tetapi juga dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Pemenuhan kerja adalah bagian dari variabel untuk memperoleh hasil hasil pekerjaan paling ekstrem. Dalam hal kepemimpinan yang terpenuhi, maka akan sangat berpengaruh pada peningkatan perusahaan. Tetapi di sisi lain, jika pegawai merasa kecewa, hal itu akan memperburuk organisasi. Pegawai dapat bekerja dengan loyal pada organisasi berdasarkan pada perlakuan organisasi pada dirinya seperti mengenai

pekerjaan, sesama pegawai lainnya, dan dengan pimpinan.

Rasa puas pegawai dalam bekerja dapat menentukan tingkat tinggi atau rendahnya kinerja dari seorang pegawai. Tingkat kepuasan kerja diantisipasi untuk memajukan eksekusi pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dalam mendapatkan hasil pekerjaan yang bagus untuk menciptakan efisiensi kerja.

Beberapa kajian terdahulu, ditemukan *research gap* adanya dampak signifikan positif antara kepuasan kerja pada kinerja (2,3), pernyataan tersebut berbeda dengan kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja (4).

Pegawai dengan rasa puas dalam bekerja di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dapat dikatakan cukup baik, meskipun demikian pada kondisi tertentu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merasa kurang puas, misalnya ketika pegawai kewalahan dengan menumpuknya pekerjaan, otoritas dari atasan di kantor yang tidak begitu mantap menjadikan pekerjaan yang dihasilkan kurang ideal.

Kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja pegawai. pada organisasi baik yang menghasilkan profit maupun non profit, kepemimpinan memberikan peran yang sangat penting demi keberlangsungan organisasi.

Beberapa hasil penelitian terdahulu, ditemukan *research gap*, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (5,6). Gaya kepemimpinan secara langsung tidak berdampak pada kepuasan dengan signifikan (7). Selain itu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (8), gaya kepemimpinan secara langsung tidak berdampak pada kinerja dengan signifikan (2).

Kepemimpinan erat kaitannya dengan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi sangat bergantung pada kepemimpinannya, karena secara tidak langsung pemimpinlah yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Pemimpin harus mampu menggunakan kekuasaannya untuk mengubah sikap dan perilaku pegawainya agar mau bekerja keras untuk mencapai hasil yang baik. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi dan mempengaruhi orang lain (5).

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tempat kerja. Masukan fungsional penting untuk menunjang pelaksanaan dan fleksibilitas kerja karyawan. Gedung perkantoran, komputer, meja, lemari dan fasilitas kantor lainnya, kendaraan dinas dan peralatan pendukung departemen Pemerintah lainnya harus tersedia. Fasilitas atau sarana kerja adalah berbagai perlengkapan, perkakas kerja, dan perlengkapan lainnya yang berfungsi sebagai alat utama atau penunjang pekerjaan dalam

pekerjaan dan pekerjaan sosial untuk melindungi kebutuhan orang-orang yang berkaitan dengan manajemen kerja (9). Fasilitas kerja ini mendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan mudah terselesaikan. Seorang pegawai harus mampu mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada dengan baik. Fasilitas kerja dalam suatu organisasi tidak akan berarti banyak jika karyawannya tidak dapat memahami cara kerja alat tersebut. Peralatan yang tersedia harus dapat dipergunakan dan dimanfaatkan sebagaimana mestinya oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya..

Beberapa hasil penelitian terdahulu, ditemukan *research gap* adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja (3,7). Fasilitas kerja terhadap kepuasan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan (10). Adanya dampak signifikan dengan arah yang positif antara fasilitas kerja pada kinerja karyawan (3), fasilitas kerja pada kinerja mempunyai dampak yang signifikan (10). Fasilitas kerja tidak berdampak pada kinerja pegawai (4).

Fasilitas kerja di pada Dinas Perhubungan Kota Pasuruan sudah cukup lengkap dibuktikan dengan tersedianya peralatan dan perlengkapan kerja yang sudah tersedia di masing-masing bagian, kemudian fasilitas sosial seperti tempat ibadah, kamar mandi, dan kantin juga sudah tersedia. Peralatan kantor seperti komputer, mesin fotokopi dan scanner belum dilengkapi kelengkapan di

beberapa ruangan. Selain itu masih kurangnya ruangan untuk penyimpanan berkas seperti gudang sehingga masih terdapat banyak berkas dari tahun-tahun sebelumnya yang masih menumpuk di dalam ruangan, seperti yang terlihat di ruangan Sub Bagian Program Perencanaan dan Keuangan memiliki ruangan yang kurang nyaman karena didalamnya terdapat begitu banyak tumpukan dokumen yang belum tertata rapi. Kondisi dari lemari besi, laci besi yang sudah penuh oleh dokumen, sehingga banyak dokumen yang masih menumpuk di meja kerja. Peralatan kerja yang tepat menunjang kinerja karyawan, mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian pekerjaan yang ada, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dukungan fasilitas kerja yang tepat dan penggunaan fasilitas kerja yang efektif dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, jenis penelitian ini adalah deskriptif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Data kuantitatif merupakan hasil pengamatan terhadap sesuatu yang dapat dinyatakan secara numerik. Ini adalah jenis penelitian di mana pengujian hipotesis dilakukan untuk membangun pernyataan dari suatu teori dengan mengidentifikasi cara untuk mengukur variabel-variabel dalam teori tersebut, dan

ukuran yang digunakan adalah interval dan rasio (11).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang berjumlah 145 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang berjumlah 107 Orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik *Probability Sampling* melalui *Proportionate Stratified Random Sampling*. Dari hasil kalkulasi menggunakan rumus Slovin yang menggunakan batas toleransi 5%, dapat diketahui bahwa sampel penelitian ini berjumlah 107 pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Dokumentasi, Studi kepustakaan dan Kuesioner.

Penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji secara simultan sejumlah besar hubungan yang relatif kompleks. PLS memungkinkan Anda membangun hubungan kompleks bagi variabel independen terhadap dependen atau variabel independen pada dependen melalui variabel intervening

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif Variabel

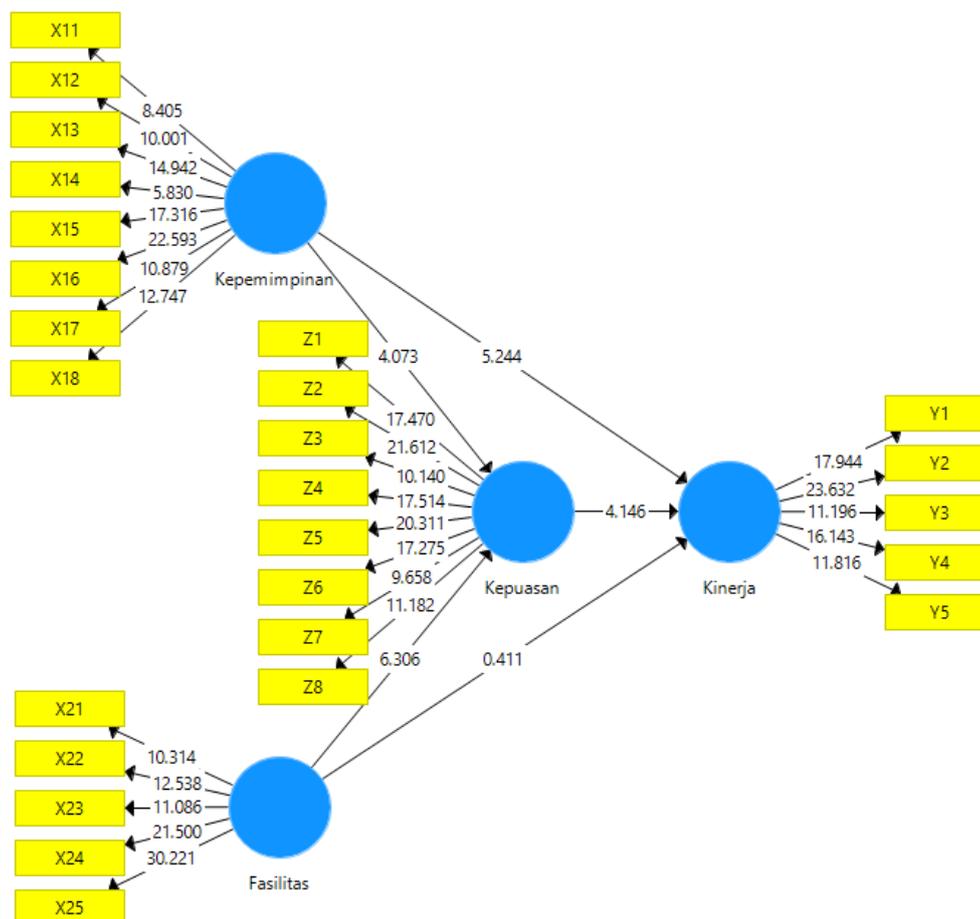
Berdasarkan data yang dikumpulkan, agregat tanggapan responden akan dianalisis untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepemimpinan, fasilitas tempat kerja, kinerja

pegawai, dan kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Nilai mean jawaban responden terhadap variabel “Kepemimpinan” (X1) adalah sebesar 3,84 sehingga masuk dalam rentang (3,43 – 4,23) atau kategori “Baik”. Nilai mean jawaban responden terhadap variabel “Peralatan Kerja” (X2) adalah sebesar 3,84 sehingga masuk dalam rentang (3,43 – 4,23) atau kategori “Baik”. Nilai mean jawaban responden untuk variabel kepuasan (Z) sebesar 4,11 sehingga masuk dalam rentang

(3,43 hingga 4,23) atau kategori “baik”. Nilai mean jawaban responden untuk variabel kinerja (Y) sebesar 3,78 sehingga masuk dalam rentang (3,43 hingga 4,23) atau kategori “baik”.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh antara variabel laten pada model penelitian yang dilakukan bisa dipastikan dengan hasil koefisien yang ditemukan dan seberapa besar nilai signifikansinya (p-value), seperti ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1: Pengujian Model Penelitian *Bootstapping*

Untuk melakukan uji hipotesis dari penelitian yang diusulkan, bisa memeriksanya menggunakan nilai-p. Nilai p-value yang

kurang dari 0,05 menunjukkan dampak yang signifikan. Hasilnya adalah cara memperkirakan koefisien untuk menguji

kualitas pengaruh antar faktor dan mewakili kualitas hubungan antar judul variabel. Seperti hasil analisis disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1: Hasil Estimasi Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan	0.379	0.383	0.093	4.073	0.000
Fasilitas -> Kepuasan	0.594	0.590	0.094	6.306	0.000
Kepemimpinan -> Kinerja	0.518	0.519	0.099	5.244	0.000
Fasilitas -> Kinerja	0.039	0.035	0.094	0.411	0.681
Kepuasan -> Kinerja	0.432	0.434	0.104	4.146	0.000

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan nilai P Value di atas, maka Kepemimpinan mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif pada kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan terlihat pada nilai Original Sample 0.379 dan P-Value 0.000. Hal ini memberikan makna bahwa semakin bagus Kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, maka semakin tinggi kepuasan pegawai dalam bekerja dengan signifikan.

Fasilitas Kerja mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif pada kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan terlihat pada nilai Original Sample 0.594 dan P-Value 0.000. Hal ini memberikan makna bahwa semakin bagus fasilitas Kerja yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, maka semakin tinggi kepuasan pegawai dalam bekerja.

Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan pada kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan terlihat pada nilai

Original Sample 0.518 dan P-Value 0.000. Hal ini memberikan makna bahwa semakin bagus Kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, maka tidak akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dengan signifikan.

Fasilitas Kerja berpengaruh positif tidak signifikan pada kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan terlihat pada nilai Original Sample 0.039 dan P-Value 0.681. Hal ini memberikan makna bahwa semakin bagus fasilitas Kerja yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, maka semakin tinggi kinerja pegawai tetapi tidak signifikan.

Kepuasan kerja mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif pada kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan terlihat pada nilai Original Sample 0.432 dan P-Value 0.000. Hal ini memberikan makna bahwa semakin bagus kepuasan kerja yang diselenggarakan Dinas

Perhubungan Kota Pasuruan, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis dengan efek mediasi dilakukan dengan estimasi *indirect effect* dengan menambahkan variabel mediasi di antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti

melakukan estimasi *indirect effect* yaitu peran variabel semangat kerja dalam memediasi pengaruh variabel kompetensi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai Seperti hasil analisis disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2: Hasil Estimasi *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan -> Kinerja	0.163	0.164	0.051	3.192	0.002
Fasilitas -> Kepuasan -> Kinerja	0.256	0.258	0.082	3.143	0.002

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan nilai P Value di atas, maka Kepemimpinan mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif padakerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan melalui kepuasan terlihat pada nilai Original Sample 0.163 dan P-Value 0.002. Hasil tersebut memberikan pengertian semakin bagus Kepemimpinan yang diselenggarakan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, maka kinerja pegawai yang diintervening kepuasan kerja juga akan semakin bagus.

Fasilitas Kerja mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif padakerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan melalui kepuasan terlihat pada nilai Original Sample 0.256 dan P-Value 0.002. Hal ini memberikan makna bahwa semakin bagus fasilitas Kerja yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, maka semakin tinggi kinerja

pegawai yang diintervening oleh kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasar pada analisis yang telah dilaksanakan, Kepemimpinan memberikan dampak yang signifikan dengan arah yang positifkepuasan kerja. Penelitian yang telah dilakukan dapat mendukung penelitian sebelumnya yang membahas variabel gaya kepemimpinan memberikan dampak yang signifikan dengan arah yang positifkepuasan kerja pegawai di Pusdatin (5), begitu juga dengan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Setiap individu memang memiliki rasa puas yang bervariasi tergantung pemahaman persepsi ada dalamdirinya (6). Dengan semakin banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan invidu tersebut, maka semakin tinggi

peningkatan rasa puas dalam bekerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

Fasilitas Kerja memberikan dampak yang signifikan dengan arah yang positif kepuasan kerja, Penelitian yang telah dilakukan dapat mendukung penelitian yang menjelaskan penerapan kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo (8). Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh organisasi untuk mendukung kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas. Jadi fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada dalam sebelum suatu organisasi dapat dapat digunakan oleh pegawai untuk kelancaran pekerjaan.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, Berdasar pada analisis yang telah dilakukan mendukung hasil penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Fasilitas kerja berdampak pada Kepuasan kerja (7). Begitu juga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja (3). Dengan penerapan kepemimpinan yang tepat oleh Kepala Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dengan mengarahkan pegawai untuk dapat mengerti dengan pasti apa yang dikerjakan agar sesuai dengan yang diharapkan, selain itu Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan selalu percaya kepada pegawai dalam mencapai standar yang tinggi dalam bekerja sehingga membuat kinerja pegawai menjadi

semakin bagus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai, Penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya bahwa adanya dampak signifikan dengan arah yang positif antara fasilitas kerja pada kinerja karyawan (3). Fasilitas Kerja yang baik seharusnya akan mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik, akan tetapi dengan kelengkapan fasilitas yang diberikan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan tidak terjadi peningkatan yang signifikan, hal ini disebabkan karena pegawai sudah bekerja dengan maksimal untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan sehingga dengan adanya peningkatan fasilitas kerja yang diberikan tidak mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan pada kinerja karyawan (2). adanya dampak signifikan dengan arah yang positif antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan (3). Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan suasana yang baik dalam bekerja dengan tercukupinya pemberian balas jasa kepada pegawai atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan, dengan demikian pegawai menjadi lebih setia dalam menjaga dan membela nama baik Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, selain itu dengan

adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Kepuasan pegawai bisa mengintervening pengaruh Kepemimpinan pada kinerja pegawai, yang bermakna semakin bagus Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dan diikuti oleh perasaan puas para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Kepuasan kerja dapat mengintervening dampak fasilitas Kerja pada kinerja pegawai, yang bermakna semakin bagus fasilitas Kerja yang diberikan kepada para pegawai, maka dapat menjadikan para pegawai lebih mahir dalam melaksanakan pekerjaan serta memperlihatkan kinerja yang maksimal serta bisa memberikan kontribusi yang baik demi kemajuan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dengan adanya perasaan puas dalam pekerja sehingga pegawai tidak terbebani dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

SIMPULAN

Berdasar dari hasil uji hipotesis tersebut di atas, bisa didapatkan suatu kesimpulan bahwa Kepemimpinan memiliki skor rata-rata sebesar 3.84 yang menunjukkan kondisi baik, fasilitas Kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3.84 yang menunjukkan kondisi baik, kepuasan memiliki skor rata-rata sebesar 3.82

yang menunjukkan kondisi baik dan kinerja memiliki skor rata-rata sebesar 3.78 yang menunjukkan kondisi baik. Kepemimpinan mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif pada kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Fasilitas Kerja mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif pada kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan pada kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Fasilitas Kerja berpengaruh positif tidak signifikan pada kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Kepemimpinan mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif pada kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Fasilitas Kerja mempunyai dampak signifikan dengan arah yang positif pada kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Mangkunegara AAAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 2019;
2. Jopanda H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J Manaj Univ Satya Negara Indones.* 2021;6(1):1–9.
3. Julia J, Monde M, Johnly R, Joula P, Program JR, Bisnis SA. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity.* 2022;3(2):187–92.
4. Hidayat F, Suwandi, Akyuwen R. Pengaruh Penempatan Kerja, Beban

- Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. *Syntax Lit J Ilm Indones.* 2022;2(7):673–84.
5. Sugiono E, Darmadi D, Efendi S. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *J Manaj Dan Bisnis Indones.* 2021;7(2):132–49.
 6. Prawira I. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio J Ilm Magister Manaj.* 2020;3(1):28–40.
 7. Nurpratama M, Yudianto A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *J Investasi.* 2022;8(1):36–46.
 8. Nasution L, Ichsan RN. Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *J Ilm METADATA.* 2021;3(1):308–20.
 9. Moenir HAS. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia.* Cet. 10. Jakarta: Bumi Aksara; 2015.
 10. Sjahruddin H, Buyamin B, Idris R, Saputra A. Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas, Work-Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *J Ecogen.* 2022;5(3):340.
 11. Sugiyono. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D.* Bandung: Alfabeta; 2018.