

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang

Andi Hamdayana Asmar¹, Jeni Kamase², Ratna Dewi³

¹Sekretariat Daerah, Kab.Pinrang-Sulawesi Selatan

^{2,3}Universitas Muslim Indonesia, Makassar

andishamdayana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis dan pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang,(2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang,(3), Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 142 responden. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang. (2). Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang.(3). Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted with the following objectives: (1) To determine and analyze the influence of leadership style on the performance of the Regional Secretariat of Pinrang Regency, (2). To find out and analyze the effect of Work Facilities on the Performance of the Regional Secretariat of Pinrang Regency, (3), to find out and analyze the effect of Job Satisfaction on the Performance of the Employees of the Regional Secretariat of Pinrang Regency. The research method used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis, with a total sample of 142 respondents. Based on the results of multiple linear regression analysis, the results showed that (1). Leadership style has a positive and significant effect on the performance of the Pinrang Regency Regional Secretariat employees. (2). Work Facilities have a positive and significant effect on the performance of the Regional Secretariat of Pinrang Regency employees. (3). Job Satisfaction has a positive and significant effect on the Performance of the Regional Secretariat of Pinrang Regency.

Keywords: Leadership Style, Work Facilities, Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Bertitik tolak dari diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah menimbulkan berbagai perubahan baik secara struktural, fungsional, maupun kultural dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu perubahan yang sangat esensial yakni terkait kedudukan tugas pokok dan fungsi kelembagaan pemerintahan. Dengan adanya pemberdayaan daerah sebagai upaya peningkatan kinerja aparatur pemerintah dapat terjadi ketika aparatur pemerintah dapat merubah diri dalam rangka memasuki pelaksanaan otonomi daerah. Diera otonomi daerah, antusiasme reformasi masih sangat dirasakan dalam kehidupan yang berujung kepada semangat untuk meninggalkan orde lamayang tidak terbuka menuju Pemerintahan yang lebih demokratis, akuntabel, transparan sehingga terwujud pemerintahan yang baik (Good Governance). Hal tersebut terbukti bahwa pelaksanaan otonomi daerah tidak semudah itu dapat dilaksanakan oleh masing-masing daerah, sebab sebuah daerah harus dapat mempersiapkan diri dalam rangka membina sumber daya manusia yang lebih baik. Oleh karena itu dalam pelaksanaan otonomi daerah sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparatur. Begitu pula dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 dalam perumusan tugas dan fungsi masing-masing perangkat daerah, Sekretariat Daerah sebagai unsur staf pada hakekatnya menyelenggarakan fungsi koordinasi perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, pelaporan serta pelayanan administratif. Selain itu Sekretariat Daerah juga melaksanakan fungsi Pemerintahan umum lainnya yang tidak tercakup dalam tugas dinas dan lembaga teknis misalnya penanganan urusan kerjasama, perbatasan dan lain-lain. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta sebagai upaya pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Pinrang, Sekretariat Daerah selalu berupaya untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai unsur staf yang handal dalam semua aspek termasuk penerapan Good Governance. Pada tahun-tahun berikutnya Sekretariat Daerah memprioritaskan peningkatan kapasitas, kecepatan dan mutu pelayanan serta efisiensi dan efektifitas pengelolaan sumber daya yang dimiliki. Mengingat bahwa manusia merupakan faktor penggerak sumber daya yang lain dalam meningkatkan kinerja, maka yang menjadi tantangan utama bagi aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang di era otonomi ini adalah pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai cakrawala pandang dan kemampuan berfikir yang luas. Hal yang menjadi tolak ukur peningkatan kinerja pegawai disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan oleh pimpinan, fasilitas kerja yang terpenuhi, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman terkait kinerja tersebut terpenuhi. Untuk mengukur kinerja Aparatur pemerintah sebagai unsur pegawai biasanya diukur dari tampilan kerja, disiplin, dan kehadiran pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi/perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya dapat dilihat dari pencapaian organisasi/perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu [Tika, \(2011:121\)](#). Kinerja pegawai adalah hal yang sifatnya perseorangan karena setiap pegawai memiliki kapasitas yang tidak sama ketika melakukan pekerjaannya. Kinerja dalam suatu pemerintahan adalah respons dari sukses atau tidaknya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Para pimpinan kadang tidak mengawasi kinerja pegawai kecuali kinerjanya berada pada tahap buruk sehingga pemerintahan atau perusahaan itu mengalami kemelut yang fatal.

Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerjasama rekan kerja [Hasibuan \(2011:35\)](#). Jika selama ini pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai biaya jangka pendek (short Capital) maka untuk sekarang dianggap sebagai investasi jangka panjang yang keberadaannya mutlak diperlukan untuk kelancaran aktifitas pemerintahan/organisasi. Pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus akan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang kompetitif, rencana kerja yang disusun secara sistematis dan berusaha untuk mewujudkan rencana tersebut. Faedah penilaian kinerja bagi pemerintahan adalah meningkatkan keselarasan jalinan dalam mencapai tujuan pemerintahan, harapan jangka panjang dapat lebih dikembangkan, tradisi pemerintahan menjadi stabil, memiliki pegawai yang berpotensi menjadi pimpinan pemerintahan, dan tercapainya pemerintahan yang baik (Good Governance).

Suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama membutuhkan seorang pemimpin demi tercapai kesuksesan dan peningkatan kinerja. Menurut [Winardi \(2015:78\)](#) Gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada hal apa yang dilakukan pemimpin tersebut. Menurut [Robbins \(2013:167\)](#) Gaya Kepemimpinan menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih pegawai. Evaluasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang terhadap pimpinan mereka yakni kewenangan pimpinan tidak absolut, pimpinan mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan, apabila pegawai belum mengerti tugas pokok dan fungsi yang diberikan maka perlu bimbingan dan arahan dari pimpinan serta pengawasan yang tidak berlebihan, juga pujian dan masukan yang diberikan harus seimbang. Disamping itu, hal yang tidak disukai pegawai jika pimpinan memberikan beban kerja yang melebihi kapasitas tetapi dituntut untuk menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga mengharuskan pegawai untuk lembur sampai malam. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi, perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai, maka dapat mengakibatkan pencapaian tujuan suatu organisasi akan terbengkalai dan pengarahannya terhadap

pegawai akan menjadi tidak jelas serta menurunkan kinerja pegawai [Robbins, \(2013:168\)](#). Pemimpin memiliki tugas dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain dorongan dari pemimpin, hal lain yang ikut meningkatkan kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Menurut [Buchari \(2011:12\)](#) fasilitas merupakan penyediaan perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan bagi penggunaannya, sehingga kebutuhan dari pengguna fasilitas dapat terpenuhi. Efektifnya suatu pekerjaan jika dapat dikerjakan dengan mudah, murah, singkat waktu, ringan bebannya, dan pendek jaraknya. Baik instansi pemerintah maupun swasta dalam melakukan usaha sangat bergantung pada sarana atau peralatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan efisien. Dengan ini, pegawai dituntut untuk dapat menguasai atau menggunakan fasilitas tersebut. Aktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dinilai belum optimal karena fasilitas kerja yang kurang mendukung. Rata-rata jumlah setiap fasilitas belum mampu memenuhi kebutuhan pegawai. Kelengkapan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien, serta mendorong peningkatan kualitas yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi haruslah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dapat berjalan dengan efektif [Hasibuan, \(2011:183\)](#).

Kepuasan kerja pegawai juga memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana seorang individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan [Hasibuan, \(2011:203\)](#). Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang masih minim karena kurangnya dukungan dari rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, apresiasi yang diberikan atas prestasi kerja pegawai masih kurang sehingga pegawai yang berprestasi merasa tidak diperhatikan oleh pimpinan. Gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik Gaya kepemimpinan, fasilitas kerja yang semakin lengkap, serta semakin puas pegawai dalam mengerjakan tugasnya, maka peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat, begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, serta kepuasan kerja semakin buruk dan menurun akan mengakibatkan kinerja pegawai bisa dikatakan mengalami kemerosotan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, terpenuhinya fasilitas kerja, dan kepuasan kerja sangat menunjang pegawai dalam pelaksanaan tugas serta peningkatan kinerja pegawai. Olehnya itu, penulis terdorong melakukan suatu penelitian dengan memilih judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang".

TINJAUAN PUSTAKA

Agency Theory

Teori Keagenan atau teori agency merupakan teori utama yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut [Scott, \(2017\)](#), bahwa teori agensi adalah cabang teori permainan yang mempelajari desain kontrak untuk memotivasi agen rasional untuk bertindak atas nama prinsipal ketika kepentingan agen akan bertentangan dengan kepentingan prinsipal. Teori ini menjelaskan hubungan antara pemerintah dan masyarakat. Agen yang dimaksud dalam teori ini adalah Pemerintah dengan fungsi pengelola sumber daya dan Prinsipal adalah Masyarakat selaku pemilik sumber daya. Organisasi sektor publik memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan publik yang sesuai yang diharapkan oleh masyarakat. Berdasarkan teori agensi [Bergman & Lane \(1990\)](#) dalam [Natalia et all., \(2019\)](#) yang menghubungkan antara agen yaitu pemerintah daerah dengan principal yaitu masyarakat. Dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya pemerintah daerah harus memiliki kinerja manajerial yang baik. Teori keagenan jika dihubungkan dengan sektor publik yaitu berarti karena keberadaan hubungan antara agen dan prinsipal. Hubungan keagenan yaitu hubungan yang timbul karena adanya kontrak yang ditetapkan oleh rakyat sebagai principal yang menggunakan pemerintah sebagai agent untuk menyediakan jasa yang menjadi kepentingan rakyat. Agen dapat diartikan untuk melakukan tugas tertentu bagi prinsipal serta mempunyai tanggung jawab atas tugas yang diberikan prinsipal. Prinsipal mempunyai kewajiban untuk memberi imbalan kepada agen atas jasa yang telah diberikan oleh agen. Adanya perbedaan kewajiban antara agen dan prinsipal yang menyebabkan sering terjadinya konflik keagenan. Hubungan antara teori agensi dengan penelitian ini yaitu pemerintah yang bertindak sebagai agensi atau pengelola pemerintahan yang harus menetapkan strategi tertentu agar dapat memberikan pelayanan terbaik untuk publik sebagai pihak prinsipal atau masyarakat.

Teori Kontingensi

Teori kontijensi adalah teori kesesuaian pemimpin yang berarti menyesuaikan pemimpin dengan kondisi yang tepat. Teori yang dikemukakan oleh Fiedler's ini berpendapat bahwa, kinerja pemimpin ditentukan dari pemahamannya terhadap situasi dimana mereka memimpin. Filosofi pola pikir teori kontingensi berdasarkan bahwa setiap organisasi memiliki karakteristik masing-masing dan menghadapi masalah yang berbeda. Oleh karena itu pendekatan ini mempunyai pandangan bahwa situasi yang berbeda harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula, dan setiap organisasi harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tersendiri. Teori Kontingensi memusatkan perhatiannya pada hukum situasi (Law of The Situation). Kepemimpinan merupakan suatu situasi, yaitu suatu keadaan atau situasional yang menghendaki tuntutan dan penerapan yang berbeda-beda terhadap waktu dan tempat [Soekarso \(2015\)](#). Teori ini (if-then) mendefinisikan gaya gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan masing-masing situasi yang berbeda. Dengan kata lain, teori ini mencoba berusaha mengkaitkan antara gaya kepemimpinan dengan factor kontingensinya yaitu berbagai situasi yang berbeda. Dalam situasi yang berbeda maka gaya kepemimpinan yang akan diterapkan juga akan berbeda [Hery \(2018\)](#).

Gaya kepemimpinan

Konsep mengenai Kepemimpinan

Menurut [Rifaldi \(2019\)](#), Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus, tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam pengertian [Omolayo, \(2007\)](#) Kepemimpinan adalah suatu interaksi sosial dimana seorang pemimpin berupaya untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan akan sangat ditentukan oleh karakteristik dan tingkah laku pemimpin itu sendiri (Stentz et al, 2012). Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami [Sidiq, AB dkk \(2020\)](#).

Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kehidupan perusahaan dan akan berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan baik terhadap perusahaan maupun terhadap pemimpin. Tantangan yang dihadapi seorang pemimpin, antara lain adalah kemampuan untuk mengakomodasi dan mengendalikan arah organisasi yang dipimpinnya, menyamakan visi dan misi, melaksanakan rencana kerja yang telah disetujui oleh para pemangku kepentingan. Keanekaragaman pegawai baik dari tingkat pendidikan, suku, agama, adat istiadat, usia, jenis kelamin, rentang masa kerja yang akan menimbulkan senioritas maupun timbulnya generasi milenial, merupakan tantangan bagi seorang pemimpin untuk dapat mengendalikan dengan baik agar tujuan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. [Amstrong \(2012\)](#) dalam [putra \(2020\)](#) menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat berarti inspirasi bagi bawahan untuk mencapai kinerja maksimal.

[Udovita \(2020\)](#), Kepemimpinan adalah seni memotivasi sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. [Alan Keith \(2009\)](#), dalam [Poltak, \(2016\)](#), mendefinisikan kepemimpinan adalah menciptakan cara bagi orang untuk berkontribusi dalam membuat sesuatu yang luar biasa terjadi. Selain itu, menurut [Hersey dan Blanchard \(1988\)](#) "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam upaya pencapaian tujuan dalam situasi tertentu". [Ramadani Thorik \(2020\)](#). Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi pimpinan dituntut untuk memotivasi anggota organisasi dengan mengembangkan visi masa depan. Itu adalah faktor manusia yang mengikat kelompok bersama dan untuk meningkatkan kinerja mereka dan mengarahkan mereka ke arah tujuan [Adair, \(2002\)](#). Oleh karena itu, kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai "proses pengaruh sosial di mana pemimpin mengupayakan partisipasi sukarela bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi" [Omolayo, \(2007\)](#), dan mentransformasikan potensi menjadi kenyataan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut [DuBrin \(2005\)](#) Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai “pola perilaku yang relatif konsisten yang menjadi ciri seorang pemimpin”. Berbagai jenis gaya kepemimpinan ada di lingkungan kerja. Gaya ini dapat mempengaruhi keefektifan dan kinerja karyawan dalam banyak hal. Menurut [Oladipo et al \(2013\)](#), keberhasilan atau kegagalan organisasi, negara, dan unit sosial lainnya sebagian besar disebabkan sifat gaya kepemimpinan mereka. Oleh karena itu, beberapa organisasi menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam organisasi mereka dengan mempertimbangkan kebutuhan departemen dan tugas yang perlu diselesaikan. [Cherry K \(2020\)](#). Gaya kepemimpinan yang mendasarkan pada dua dimensi yaitu perhatian terhadap tugas (Concern for Task) dan perhatian terhadap karyawan (Concern for People) telah melahirkan teori gaya kepemimpinan yang terkenal dengan The Blake and Mouton Managerial Grid. Berikutnya berkembang pula gaya kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Harsey dan Blanchard yang kemudian dikenal dengan Harsey dan Blanchard’s Situational Leadership Model. Sebagai pemimpin, manajer ataupun pimpinan memiliki peran (role), kegiatan, dan skill. [Iqbal at.al \(2015\)](#). Pimpinan memiliki peran Interpersonal Roles, Informational Roles, Decisional Roles. Sedangkan kegiatan mereka adalah: Routine Communication, Traditional Management, Networking, dan Human Resource Management. Serta skill bagi pemimpin adalah: (1) komunikasi verbal, (2) memanaj waktu dan stress, (3) memanaj pengambilan keputusan, (4) mengakui, menjelaskan, dan memecahkan permasalahan, (5) memotivasi dan mempengaruhi orang lain, (6) mendelegasikan wewenang, (7) menetapkan tujuan dan menjelaskan visi, (8) memiliki kesadaran diri, (9) membangun kerja tim, dan (10) memanaj konflik [Luthans, \(2002: 619-627\)](#). Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat besar, dominan dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Itulah sebabnya maka seorang pimpinan hendaknya memiliki pengetahuan yang lebih luas dan tinggi, memiliki perilaku yang baik, mampu mempengaruhi orang lain, memiliki pengetahuan manajerial dan strategi, dapat mengambil keputusan, memiliki tanggungjawab yang tinggi, mampu menyampaikan ide dan kebijakannya kepada bawahan, dan mampu mengayomi bawahannya. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu [Ukaidi \(2016\)](#).

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja dalam prespektif kinerja organisasi antara lain dapat terlihat dari pendapat para ahli berikut. Menurut [Kadarisman \(2018:17\)](#) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut [Ramhit, K.S. \(2019\)](#), dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertiannya ialah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber

daya manusia. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut [Bastian, \(2011:329\)](#). Wibowo mengatakan bahwa:” Pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi [Wibowo, \(2017:7\)](#). [Widodo \(2016:78\)](#) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Dari definisi diatas maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh aparatur dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Menurut [Sutrisno \(2016:172\)](#) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut [Mangkunegara \(2017:67\)](#) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut [Fahmi \(2017:188\)](#) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fasilitas Kerja

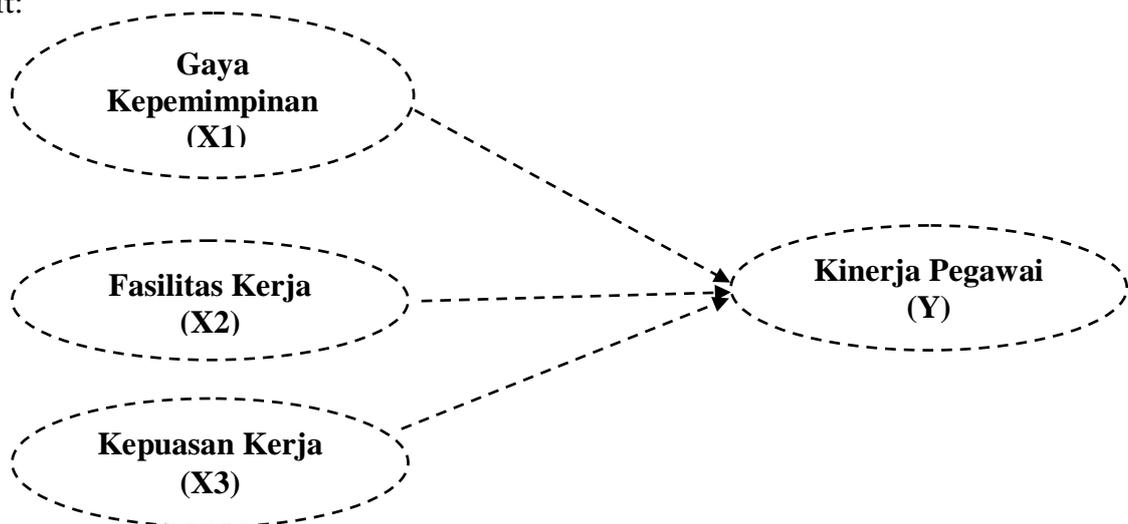
Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam kegiatan instansi pemerintah yang berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal pemerintahan. Fasilitas merupakan aspek yang sangat penting untuk peningkatan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi. Penggunaan peralatan dan barang elektronik merupakan salah satu bagian yang menarik minat para pegawai kantor modern. Fasilitas - fasilitas yang lengkap memberikan kontribusi yang besar bagi suatu pemerintahan. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan/pemerintahan berbagai macam bentuk dan jenis serta manfaatnya. Semakin besar kegiatan suatu perusahaan/pemerintahan, maka semakin lengkap juga fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan [Cut Ermiati dan Teridah Sembiring, \(2012:10\)](#). Menurut [Barry \(2012:66\)](#) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- a. Mempunyai bentuk fisik
- b. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan
- c. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun
- d. Memberikan manfaat di masa yang datang

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Gaya Kepemimpinan mengaitkan antara pemimpin dan bawahan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Hubungan kerja dapat terjalin dengan baik, motivasi yang diberikan kepada bawahan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila fasilitas tersebut sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka semangat dan cinta akan pekerjaanpun dapat dirasakan pegawai, sehingga pegawai memiliki cara kerja yang efektif dan efisien serta kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang pegawai rasakan akan berdampak pada kinerja kerja yang dihasilkan. Apabila pemerintahan/perusahaan senantiasa memperhatikan kebutuhan pegawai serta melaksanakan sistem karir dan pemberian kompensasi dengan baik jika pegawai tersebut berprestasi maka pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka Gaya Kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Secara sederhana kerangka koseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian adalah suatu jalan untuk menyelesaikan persoalan yang bersumber dari data yang diterima dilapangan. Penelitian ini menggunakan model survey. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Survei juga dapat berfungsi untuk menyelidiki hubungan

atau untuk menguji hipotesis-hipotesis yang bertujuan untuk menjelaskan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Adapun jenis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah pegawai, serta data lainnya yang menunjang pembahasan.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [Sugiono, \(2010:115\)](#). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai/PNS pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang berjumlah 142 orang pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 21. Hasil Olahan Data Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	.668	.530		1.260	.210	
	Gaya Kepemimpinan	.271	.085	.234	3.193	.002	.277
	Fasilitas Kerja	.407	.073	.406	5.537	.000	.452
	Kepuasan Kerja	.162	.073	.161	2.205	.029	.180

Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,668 + 0,271 X_1 + 0,407 X_2 + 0,162 X_3$$

- a. Nilai konstanta sebesar 0,668 menunjukkan bahwa apabila variabel independen konstan atau sama dengan nol maka Kinerja Pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang sebesar 66,8.
- b. Besarnya koefisien regresi Gaya Kepemimpinan β_1 adalah 0,271, hal ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja Pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 27,1 atau sebaliknya, dengan asumsi bahwa variabel X_2 , X_3 bernilai konstan.
- c. Besarnya koefisien regresi β_2 adalah 0.407, hal ini menunjukkan apabila Fasilitas kerja meningkat, maka Kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 40,7 atau sebaliknya. Dengan asumsi variabel X_1 , dan X_3 bernilai konstan.
- d. Besarnya koefisien regresi β_3 adalah 0,162, hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja semakin meningkat, maka Kinerja Pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 16,2 atau sebaliknya, dengan asumsi variabel X_1 , dan X_2 , bernilai konstan.

- e. Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0.787, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel independent X1, X2, X3 dengan Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0.787 dan hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang.
- f. Besarnya nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0.619, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,619 atau (61,9%) dan sisanya sebesar 0,381 atau 38,1 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

- a. Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja
Berdasarkan hasil olahan SPSS, maka dapat dikatakan bahwa Variabel Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang. Nilai koefisien regresi sebesar 0,271 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan Gaya kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang sebesar 27,1. Untuk selanjutnya besaran pengaruh tersebut dapat dilakukan dengan uji t untuk menentukan apakah pengaruh Gaya kepemimpinan tersebut signifikan atau tidak. Dengan asumsi dibawah ini:
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak atau H_1 diterima. Berdasarkan asumsi diatas, maka diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.193 > 1,655$, dengan tingkat signifikan $0,002 < \alpha < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang.
- b. Fasilitas Kerja terhadap Kinerja
Dari hasil olahan SPSS, dapat dikatakan bahwa Variabel Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang. Nilai koefisien regresi sebesar 0,407, hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan dalam Kompetensi SDM, maka secara otomatis akan meningkatkan Kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang 40,7. Untuk selanjutnya besaran pengaruh tersebut dapat dilakukan dengan uji t untuk menentukan apakah pengaruh Fasilitas Kerja tersebut signifikan atau tidak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak atau H_1 diterima. Berdasarkan asumsi diatas, maka diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.537 > 1,655$, dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang.
- c. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Dari hasil olahan SPSS, dapat dikatakan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang. Nilai koefisien regresi sebesar 0,162, hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan dalam Kepuasan Kerja, maka secara otomatis akan meningkatkan Kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Pinrang. 16,2 %.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Dengan hasil ini maka hipotesis pertama dalam penelitian dapat diterima dan terbukti. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Hasil tersebut diperkuat oleh jawaban responden terkait dengan variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai dengan rata-rata memberikan jawaban setuju. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi persepsi terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun terdapat beberapa item yang memiliki nilai responsivitas yang sedang dan bahkan kurang baik. Untuk menjelaskan pengaruh dan hubungan variabel tersebut maka dalam penelitian ini indikator yang di gunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh [Kartono \(2019:39\)](#) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggungjawab, dan kemampuan emosional. Masing-masing indikator akan dijelaskan sebagai berikut. Pertama Kemampuan Mengambil Keputusan. Indikator ini menggunakan dua pernyataan yang berhubungan dengan sikap pimpinan yang memberitahukan dengan jelas dan detail mengenai apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan segera oleh bawahan, dan terkait dengan membuat keputusan atau pemecahan masalah selain berdasarkan atas informasi yang dimilikinya harus meminta saran dan pendapat dari jajarannya. Berdasarkan tanggapan responden dari pernyataan ini, maka dapat dijelaskan bahwa indikator ini memiliki tingkat responsivitas yang tinggi.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, variabel fasilitas kerja memiliki nilai koefisien tertinggi. Fasilitas kerja dalam penelitian ini menggunakan dua indikator yaitu sarana perkantoran dan prasarana kerja, dimana dalam indikator ini menggunakan lima pernyataan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama, sarana perkantoran, dengan tiga pernyataan yang berkaitan dengan Fasilitas Air conditioner, (AC), Komputer dan sarana transportasi. Berdasarkan hasil tanggapan responden, diketahui bahwa secara deskriptif, indikator ini memiliki nilai tanggapan yang tinggi, atau dalam kategori Sangat Setuju. Hasil tanggapan ini sejalan dengan pandangan teoritis dari [Anam, Edy Rahardja, \(2017\)](#), bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi, salahsatunya adalah fungsi pelayanan publik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa hasil ini sesuai dengan penelitian [Brenda Groen dkk \(2019\)](#), Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada

kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja. [Nasrullah, dkk \(2020\)](#), menyatakan fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Sebelumnya telah ada penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja, dengan hasil yang sama [Chasanah & Rustiana, \(2017\)](#) dan [Kurnia, Daulay, & Nugraha, \(2019\)](#) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang, [Eromafuru, E. G. \(2016\)](#). Beberapa penelitian yang menunjukkan hubungan positif signifikan adalah [Ade Rustiana, \(2017\)](#). [Kurniawati, Elina, \(2022\)](#), [Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. \(2019\)](#). [Cintia, E. & Gilang, A., 2016](#). Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian [Christian G. Kelatow, Adolfini Irvan Trang \(2016\)](#), bahwa fasilitas kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Dengan hasil ini maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat terbukti dan diterima. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja dan promosi. Dimana masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama, Pekerjaan itu sendiri. senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja, dan Pegawai senang karena pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan organisasi. Dari dua item pernyataan ini hanya item 1 yang memiliki nilai tertinggi yaitu dengan kriteria sangat setuju. Sedangkan item dua dengan rata-rata setuju. Dengan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang pada umumnya, sangat senang dengan pekerjaan yang dilakukan pada tempat dimana pegawai ditempatkan. Hasil tanggapan responden ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [Edy Sutrisno \(2019:74\)](#) bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ignatius [Laela Naeni \(2021\)](#), dalam penelitiannya yang menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan dukungan rekan kerja terhadap OCB. Temuan berimplikasi agar pimpinan dapat meningkatkan item dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja yang masih rendah agar OCB karyawan semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian [Pamengku Aji Cahya dan Supriyadi, \(2015\)](#), Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja, khususnya dukungan afektif mempengaruhi kepuasan kerja, dan interaksi

dukungan afektif dengan self-esteem secara statistik juga signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk dukungan instrumen dan interaksinya dengan self-esteem tidak menunjukkan efek yang signifikan. Keempat adalah Promosi, dengan satu item pernyataan yaitu Pegawai senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian [Ahda Safitri, dkk \(2021\)](#). bahwasanya terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian Totok [Sudiyanto, \(2020\)](#), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut [Sutrisno \(2019:74\)](#), Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hasil penelitian juga mendukung penelitian [Anik dan Fitria, \(2021\)](#), [Nagian dan Vivaldi \(2020\)](#), [Putra Adnyana dan Surya \(2020\)](#). Akan tetapi dalam penelitian yang lain dilakukan oleh [Fafaliou at.al, \(2020\)](#), yang melakukan penelitian pada layanan sipil di Yunani, menghasilkan temuan yang berbeda, bahwa hanya PNS dengan tingkat motivasi diri yang tinggi dan rasa kewajiban sipil yang mendalam memiliki alasan untuk menjadi lebih baik dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Fafilou menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN

Simpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil ini dapat menjawab permasalahan penelitian, dan hipotesis yang diajukan, maupun teori yang digunakan juga relevan dengan penelitian ini. Kepemimpinan yang mampu mengambil keputusan dan mampu mengendalikan bawahannya, merupakan kunci sukses dalam kepemimpinan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini, kuga telah menjawab masalah dan hipotesis penelitian. Bahwa fasilitas kerja menjadi hal yang penting dan harus mendapat perhatian. Apabila fasilitas kerja dapat dipenuhi dengan, maka Pegawai akan semakin dinamis dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini sudah menjawab masalah, hipotesis dan teori yang digunakan juga relevan dengan penelitian ini. Kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian Pimpinan, karena jika kepuasan kerja menjadi rendah, maka akan berefek pada kinerja pegawai.

Saran

1. Gaya kepemimpinan dengan tanggungjawab terhadap pekerjaan dan bawahannya harus mendapat perhatian dari Pimpinan, karena kurangnya respon yang positif dari pegawai. Disarankan agar Pimpinan dapat meningkatkan tanggungjawabnya yang berkaitan dengan keputusan pekerjaan dan kerjasama antar pegawai, sehingga adanya pola hubungan yang saling mendukung.

2. Fasilitas kerja harus mendapat perhatian dari unsur pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Disarankan agar Pimpinan melengkapi sarana dan prasana dilingkungan kerja organisasi.
3. Kepuasan kerja juga harus menjadi perhatian dari Pimpinan setempat, terutama yang berkaitan dengan dukungan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

REFERENSI

- Anam, Khoirul Dan Rahardja Edy. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). Volume 6, Nomor 4. Universitas Diponegoro Semarang.
- Anik dan Fitria, (2021). the Effect of Charismatic Leadership, Organizational Communication and Job Satisfaction On Employee Performance (Case Study at The Al-Qur'an Waqf Board, Head Office Jakarta).
- Brenda Groen, Theo van der Voordt, Bartele Hoekstra, Hester van Sprang, (2019). Impact of employee satisfaction with facilities on self-assessed productivity support. *Journal of Facilities Management* © Emerald Publishing Limited 1472-5967 DOI 10.1108/JFM-12-2018-0069
- Chasanah & Rustiana, (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal* 6 (2) (2017).
- Christian G. Kelatow, Adolfini Irvan Trang (2016). Effect of job evaluation, sallary and work facilities to employee performance in the RS. Pancaran kasih Manado. *Jurnal EMBA*
- Cintia, E. & Gilang, A., 2016. "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan pada kppn bandung". *Jurnal Socioteknologi*, Vol. 15, No 1, 15(1).
- Eromafuru, E. G. (2016). *The Foundation of Management (Theory and Practice)*. Enugu: Precision Publishers.
- Hongyun at. al (2020). The impact of Trnasformational Leadership on Employee Retension: Mediation and moderatioan Through Organizational Citizenship Behavior and Communication. Original research article *International Journal Front. Psychol.*, 17 march 2020 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00314>.
- Imelda, Imanuel Tarigan dan Syawaluddin, (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Naga hari utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*.
- Kartono, Kartini. 2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan, 1(1), 365-372.
- Kurniawati, Elina, (2022). Improved Employee Performanceat the Land Office of Sukoharjo Regency Year 2022. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume X, Issue IV, April 2022 20 ISSN 2201-2796.

- Narwiyah, (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan individu Dan motivasi terhadap kinerja auditor internal Pada PT. Bank Mandiri kanwil x Makassar. Tesis Magister Akuntansi Universitas Muslim Indonesia 2021.
- Oladipo, K. S., Jamilah, O., Abduldaud, S., Jeffery, L. D., & Salami, D. K. (2013). Review of leadership theories and Organizational performances. *International Business Management Journal*, 7(1), 50-54.
- Putra Adnyana dan Surya (2020). Peran mediasi kepuasan kerja pada gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan Toyota Auto 2000 denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 2, 2020: 405-425 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p01>.
- Risal, (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, dan mtoivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Sulbar. Tesis Magister Manajemen Univ. Muslim Indonesia.
- Sidiq, AB. dan Hamdi Harmen, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen Galus Vol 1, No 1, 2020 Mei: 1-13*.
- Udovita Viduni. (2020) "Conceptual Review on Impact of Leadership Style on Employee Performance." *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, vol. 09(09), 2020, pp. 16-23. Journal DOI- 10.35629/8028.
- Vermeeren, B., Kuipers, B., & Steijn, B. (2014). Does Leadership Style Make a Difference? Linking HRM, Job Satisfaction, and Organizational Performance. *International review public personel administration*.