

## ANALISIS PENGARUH FASILITAS, SUASANA, KONDISI TEMPAT, KEPUASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BALANGAN

Syarif Hidayatullah<sup>1</sup>, Erfan Maulana<sup>2</sup>, Edi Arisandi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Sapta Mandiri

Email: [syarifhidayatullah@univsm.ac.id](mailto:syarifhidayatullah@univsm.ac.id)

### INFO ARTIKEL

#### **Riwayat Artikel:**

Received :09-06-2025

Revised :26-06-2025

Accepted :03-07-2025

**keywords:** Facilities, Atmosphere, Workplace Conditions, Satisfaction, and Workplace Performance

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This study aims to analyze and demonstrate the influence of Facilities, Atmosphere, Workplace Conditions, and Job Satisfaction on Employee Performance at the Balangan Regency Public Works and Spatial Planning Office. The method used was multiple linear regression with SPSS. The study population included all employees, both civil servants and contract employees, with a sample of 56 employees selected using probability sampling techniques. Data were collected through questionnaires. The results of a simultaneous ANOVA test showed that the variables Facilities (X1), Atmosphere (X2), Workplace Conditions (X3), and Job Satisfaction (X4) collectively had a significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination (R-square) of 0.898 indicates that 89.80% of the variation in Employee Performance can be explained by these four independent variables. The remaining 10.20% is influenced by other factors not examined in this study. Thus, work facilities, work environment, workplace conditions, and job satisfaction are important factors in improving employee performance at this agency.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Fasilitas, Suasana, Kondisi Tempat, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Populasi

penelitian mencakup seluruh pegawai, baik PNS maupun honorer, dengan sampel sebanyak 56 orang yang dipilih menggunakan teknik probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil uji simultan (ANOVA) menunjukkan bahwa variabel Fasilitas (X1), Suasana (X2), Kondisi Tempat (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,898 mengindikasikan bahwa 89,80% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas tersebut. Sisanya sebesar 10,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, fasilitas kerja, suasana lingkungan, kondisi tempat, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

## PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan pada era otonomi daerah, lingkungan kerja perlu disesuaikan dengan visi dan misi instansi. Seiring pendelegasian wewenang dari pusat ke daerah melalui UU No. 22 Tahun 1999, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kegiatan pemerintahan yang efektif. Sebagai unit pelaksana teknis, kantor ini harus memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja, seperti kelengkapan fasilitas, suasana kerja yang nyaman, dan tempat kerja yang mendukung. Faktor-faktor tersebut dapat menumbuhkan kepuasan kerja yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan dinas perlu memberi perhatian khusus pada aspek fasilitas, suasana kerja, kondisi tempat, dan kepuasan kerja karena hal tersebut sangat memengaruhi aktivitas dan produktivitas pegawai sehari-hari. Jika aspek-aspek ini diperbaiki, maka tujuan pembangunan daerah khususnya di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang akan lebih mudah tercapai Kinerja pegawai dalam periode 2018 -2019 dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1. Evaluasi pengukuran kinerja pegawai Periode 2018 - 2019**

No	Aspek yang dinilai	Capaian (%)				Standar >90
		< 50	51-60	61-75	76-90 >91	
1	Aspek Nilai capaian sasaran kerja	75				>90
2	Perilaku kerja	60				>90
3	Orientasi pelayanan	75				>90

4	Integritas	75	>90
5	Komitmen	60	>90
6	Disiplin	76	>90
7	Kerjasama	76	>90
8	Kepemimpinan	75	>90

Dari data yang didapatkan menunjukkan hasil pada semua aspek yang dinilai dan pencapaian rata-rata kinerja masih dibawah ketepatan standar >90 standar idial berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014, tentang ASN, PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS dan Peraturan Pelaksanaan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS,. Hasil ini menunjukkan masih rendahnya capaian kinerja pegawai dalam aspek yang dinilai, yaitu masih kurang menemuhi harapan standar kinerja pegawai.

Apabila lingkungan kerja sangat mendukung maka kinerja pegawai akan mencapai hasil yang maksimal.. Lingkungan kerja yang menunjang akan meningkatkan kinerja pegawai antara lain meliputi fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman serta menyenangkan serta kondisi tempat kerja yang baik Kepuasan tidak akan terlepas dari faktor dan peranan penyedia jasa pelayanan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan itu sendiri, artinya bahwa kepuasan pelayanan akan terjadi apabila produsen jasa mempunyai kinerja yang baik sehingga secara pasti pelayanan yang dihasilkan akan memuaskan. Kepuasan masyarakat tergantung pada kinerja produsen yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang untuk memberikan nilai atau arti terhadap jasa yang diberikan. Masyarakat terpuaskan apabila jasa sesuai yang diharapkan, masyarakat tidak terpuaskan apabila jasa tidak sesuai harapan atau lebih rendah dari yang diharapkan (Kotler 2001). Kepuasan tergantung kinerja dan kinerja akan tergantung pada keadaan tempat kerja, suasana kerja, fasilitas kerja serta kepuasan kerja dengan dorongan pimpinan untuk berbuat agar masyarakat terpuaskan. Keterkaitan ini menarik untuk menjadi obyek penelitian, karena itu peneliti akan melakukan penelitian fasilitas kerja, suasana kerja, kondisi tempat dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sampel dipilih dengan metode probability sampling, memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh populasi untuk menjadi responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, setelah memenuhi asumsi klasik seperti normalitas, tidak terjadi autokorelasi, serta bebas multikolinearitas.

## Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas terdiri dari:

1. *Fasilitas (X1)*: meliputi alat pelindung diri, mushala, kafetaria, sarana olahraga, pendidikan, koperasi, dan izin kerja.
2. *Suasana (X2)*: mencakup hubungan kerja antar pegawai dan komunikasi yang kondusif.
3. *Kondisi Tempat (X3)*: berupa temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, dan keamanan.
4. *Kepuasan (X4)*: diukur dari aspek pekerjaan, gaji, rekan kerja, atasan, dan promosi. Sedangkan variabel terikat adalah *Kinerja Pegawai (Y)*, diukur dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

## Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan terdiri dari data primer melalui kuesioner, dan data sekunder dari dokumen internal serta literatur yang relevan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai (PNS dan honorer) di kantor tersebut sebanyak 56 orang. Karena jumlahnya terbatas, seluruh populasi dijadikan sampel (sensus).

## Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran langsung kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS. Instrumen pengukuran memakai skala Likert, dan dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hipotesis diuji menggunakan uji F untuk pengaruh simultan dan uji t untuk pengaruh parsial.

## Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti instrumen penelitian reliabel. Validitas juga telah terbukti, karena seluruh item memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,2706, menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner valid.

## Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan tanpa adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas, serta data berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis hubungan antara variabel bebas dan kinerja pegawai.

## Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan selama periode 1 Mei hingga 31 Juni 2020.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Reliabilitas

Hasil output masing - masing alpha cronbach dari perhitungan statistik menggunakan program SPSS dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variable	Alpha Cronbach
Fasilitas (X1)	0.794
Suasana (X2)	0,816
Kondisi Tempat (X3)	0.794
Kepuasan Kerja (X4)	0,811
Kinerja pegawai (Y)	0,825

Sumber : Lampiran print out spss

Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 60 (Ghozali, 2009 : 46). Berdasarkan hasil penelitian melalui program SPSS menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 berarti semua kuisisioner yang terdiri Fasilitas, Suasana, Kondisi Tempat dan Kepuasan dan Kinerja pegawai dipergunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

## 2. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan program SPSS (dalam lampiran print out SPSS) dapat diperoleh r hitung masing-masing item kuisisioner variabel Fasilitas, Suasana, Kondisi Tempat dan Kepuasan dan Kinerja pegawai yang ditunjukkan dari koefisien *corrected item total correlation semuanya* lebih besar dari r hitung sebesar 0,2706.

Untuk memperoleh r tabel dengan menggunakan derajat kebebasan (df),  $56-5=51$  diperoleh r tabel sebesar 0,2706 sehingga dapat dibuktikan bahwa r hitung > r tabel berarti instrumen yang dipergunakan penelitian untuk semua variabel adalah valid.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan telah memenuhi persyaratan regresi (lampiran print out SPSS) tidaknya adanya gejala multikolinieritas, dan heteroskedastisitas serta memenuhi normalitas.

## 4. Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Koefisien Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,224	,187		1,202	,235
x1	,224	,103	,224	2,175	,034
x2	,148	,059	,164	2,489	,016
x3	,223	,077	,217	2,897	,006
x4	,469	,085	,448	5,484	,000

Dalam pembahasan ini akan diketahui secara detail mengenai hasil penelitian ini. Berdasarkan tabel tersebut diatas pada kolom unstandardized coefficients dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,224 + 0,224 X_1 + 0,148 X_2 + 0,223 + 0,469 X_3 + e$$

Dalam persamaan regresi tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,224 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Fasilitas (X1), Suasana (X2), Kondisi Tempat (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) maka Kinerja pegawai di Kantor Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai nilai satuan tertentu sebesar 0,224 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan, artinya bahwa Kinerja pegawai tidak ada perubahan apabila tanpa variabel Fasilitas, Suasana, Kondisi Tempat dan kepuasan kerja.
  - b. Koefisien regresi X1=0,224 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan Fasilitas (X1) akan meningkatkan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,224 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, artinya bahwa apabila Fasilitas kerja diperbaiki atau diadakan perubahan sesuai dengan kebutuhan pegawai maka Kinerja pegawai akan meningkat.
  - c. Koefisien regresi X2=0,148 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan Suasana (X2) akan meningkatkan Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (Y) sebesar 0,148 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, artinya apabila Suasana yang ada disekitar pegawai berubah lebih baik atau kurang baik maka Kinerja pegawai juga akan berubah lebih baik atau semakin menurun.
  - d. Koefisien regresi X3=0,223 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan Kondisi Tempat (X3) akan meningkatkan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,223 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, artinya apabila Kondisi Tempat dilakukan perbaikan yang lebih baik maka Kinerja pegawai juga akan naik.
  - e. Koefisien regresi X4=0,469 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan Kepuasan (X4) akan meningkatkan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,469 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, artinya apabila kepuasan kerja pegawai semakin baik maka Kinerja pegawai juga akan semakin baik.
5. Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,948 <sup>a</sup>	,898	,890	,28245	1,928

6.

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan dari output diatas SPSS, besarnya R square adalah 0,898 hal ini berarti variabel terikat bisa dijelaskan ketiga variabel bebas. R Square sebesar 0,898

menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap Kinerja adalah sebesar 89,80%, sedangkan sisanya sebesar 10,20% adalah sumbangan dari faktor lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini atau tidak dilakukan penelitian dalam obyek penelitian ini.

## 7. Hasil Uji Hipotesis Uji Simultan

**Tabel 5. F Hitung ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,909	4	8,977	112,530	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4,069	51	,080		
	Total	39,977	55			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

Dari hasil penelitian sesuai tabel 5, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan dari Fasilitas (X1), Suasana (X2), Kondisi Tempat (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan. Hal ini dibuktikan dengan F hitung 112,530 dengan derajat ketelitian sebesar 5% dengan taraf signifikansi sebesar 0,000.

Dari hasil perhitungan uji statistik F, menunjukkan bahwa variabel - variabel bebas yang terdiri dari Fasilitas (X1), Suasana (X2), Kondisi Tempat (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) secara bersama - sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung yaitu Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan., dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 112,530 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,560 pada taraf signifikansi 5% atau lebih kecil dari 0,05 Dengan demikian  $H_0$  yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel - variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel tergantung ditolak, sedangkan  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel - variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel tergantung diterima.

## 8. Uji Parsial

Menurut hasil perhitungan statistik menggunakan bantuan program SPSS tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada masing - masing variabel yaitu :

- Variabel Fasilitas (X1) sebesar 2,175 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6753 dengan tingkat signifikansi 0,034 lebih kecil dari 0,05,
- Variabel Suasana (X2) sebesar 2,489 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6753 dengan tingkat signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05,
- Variabel Kondisi Tempat (X3) sebesar 2,897 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6753 dengan tingkat signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05,

d. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) sebesar 5,484 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6753 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing - masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan pengertian bahwa masing-masing variabel bebas yaitu Fasilitas, Suasana, Kondisi Tempat, dan Kepuasan Kerja, secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan.

## KESIMPULAN

1. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai  
Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan, dengan koefisien regresi sebesar 0,224. Fasilitas yang memadai dapat mendukung penyelesaian tugas dan meningkatkan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memberikan kontribusi penting dalam mendorong kinerja pegawai.
2. Pengaruh Suasana Kerja terhadap Kinerja Pegawai  
Suasana kerja yang kondusif, termasuk hubungan harmonis antara pegawai, atasan, dan bawahan, terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari konflik mendorong produktivitas dan kreativitas. Penelitian ini menegaskan pentingnya komunikasi yang baik dalam organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung.
3. Pengaruh Kondisi Tempat terhadap Kinerja Pegawai  
Kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya di berbagai instansi yang menekankan pentingnya lingkungan kerja fisik.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai  
Kepuasan kerja, baik dari segi hubungan kerja, pengakuan, maupun kenyamanan, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kepuasan tidak hanya terkait gaji, tetapi juga suasana dan pola hubungan dalam pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan.
5. Pengaruh Simultan Variabel terhadap Kinerja Pegawai  
Secara simultan, fasilitas, suasana kerja, kondisi tempat, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai F hitung  $112,530 > F$  tabel 2,560 dengan  $R^2$  sebesar 0,898, artinya 89,80% kinerja pegawai dijelaskan oleh keempat variabel tersebut. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, struktur, kompensasi, dan kompetensi yang tidak diteliti dalam studi ini.

## **PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Terima kasih banyak penulis ucapkan kepada Tim Redaksi SINERGI. Jurnal Riset Ilmiah yang telah membuka kesempatan sehingga artikel ini dapat diterbitkan. Penulis juga mengucapkan terima kasih banyak kepada Universitas Sapta Mandiri. Kedua orang tua dan rekan-rekan yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- AHYARI, AGUS. MANAGEMEN PRODUKSI : PERENCANAAN SISTEM PRODUKSI, EDISI KE 5, CETAKAN 4. JAKARTA: BPFE, 2001.
- Anuril , Awal, and Syamsir. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci." JISPO, 2019.
- Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Kotler, Amstrong. Prinsip-prinsip pemasaran, Edisi keduabelas, Jilid 1. Jakarta: Erlangga, 2001.
- Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mulyani, Sri. Modul Memahami Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Nitisemito, Alex S. Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Priyono. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010.
- Saputra, Yudha Nata. "Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja." Jurnal Transformasi, 2015.
- Saydam, Gouzali. Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran, 2000.
- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama, 2009.
- Setiawan. Tata Letak Pabrik. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2008.
- Sinaga. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. (X)." Jurnal Sains dan Teknologi – ISTP , 2019.