

Pengaruh Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Agama Medan Kelas I - A

Sintia Kristi Damanik^{1*}, Hablil Ikhwana², Ujang Abdullah³

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

[1*sintiapristi2@gmail.com](mailto:sintiapristi2@gmail.com), [2hablilikhwanabeniman@gmail.com](mailto:hablilikhwanabeniman@gmail.com), [3ujangabdullah26@gmail.com](mailto:ujangabdullah26@gmail.com)

Abstract, *This study aims to analyze the influence of leadership and workplace facilities on employee performance at the Religious Court of Medan Class I-A, both partially and simultaneously. The background of this research arises from the need of judicial organizations to improve the quality of public services through optimal employee performance. Effective leadership and adequate workplace facilities are believed to be important factors that can drive productivity; however, in practice, it is not yet clearly known to what extent these two variables contribute to employee performance within the Religious Court. The research method employed is a quantitative approach with multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The population of the study consists of all employees of the Religious Court of Medan Class I-A, with the sampling technique applied being saturated sampling, so that the entire population was included as respondents. The research instrument was a questionnaire designed based on indicators of leadership, workplace facilities, and employee performance. The results of the study indicate that, partially, the leadership variable does not have a significant effect on employee performance ($t\text{-count} < t\text{-table}$). Conversely, the workplace facilities variable has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-count} > t\text{-table}$). Simultaneously, both variables were found to have a significant effect on employee performance ($F\text{-count} > F\text{-table}$), with a contribution of 41.4%, while the remaining 58.6% is influenced by other factors outside the research model. Based on these findings, the author suggests that the Religious Court of Medan Class I-A should improve the quality of leadership and enhance workplace facilities to encourage optimal performance. In addition, the community is expected to play an active role in providing constructive criticism and suggestions, while future researchers are advised to examine other factors that may influence employee performance, such as motivation, organizational culture, and job satisfaction.*

Keywords : *Leadership; Workplace Facilities; Employee Performance*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Medan Kelas I-A, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini berangkat dari kebutuhan organisasi peradilan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui kinerja pegawai yang optimal. Kepemimpinan yang efektif dan fasilitas kerja yang memadai diyakini sebagai faktor penting yang dapat mendorong produktivitas, namun dalam praktiknya belum diketahui secara pasti sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pengadilan Agama. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama Medan Kelas I-A, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$). Sebaliknya, variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Secara simultan, kedua variabel terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F \text{ hitung} > F$

tabel), dengan kontribusi sebesar 41,4%, sementara sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, penulis menyarankan agar Pengadilan Agama Medan Kelas I-A meningkatkan kualitas kepemimpinan dan memperbaiki fasilitas kerja untuk mendorong kinerja optimal. Selain itu, masyarakat diharapkan dapat berperan aktif memberikan kritik dan saran yang membangun, sementara peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Fasilitas; Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi publik, termasuk lembaga peradilan. Pengadilan Agama Medan Kelas I-A sebagai institusi yang memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat dituntut untuk memiliki pegawai yang berkinerja tinggi, profesional, dan berintegritas. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala yang dapat memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya mampu memotivasi pegawai serta fasilitas kerja yang belum optimal mendukung pelaksanaan tugas. Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Di sisi lain, fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja, sarana teknologi, dan peralatan pendukung, menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kajian mengenai kepemimpinan sering merujuk pada teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual kepada bawahan. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi dan misi organisasi secara jelas akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Sementara itu, teori lingkungan kerja menegaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan dan fasilitas kerja merupakan dua variabel penting yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai. Rahman (2019) meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan dan menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja. Sari (2020) menekankan bahwa fasilitas kerja yang memadai meningkatkan efektivitas kerja pegawai di sektor pendidikan. Pratama (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai di lembaga publik. Yuliana (2022) menemukan bahwa fasilitas kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai di sektor kesehatan. Hidayat (2023) meneliti kombinasi kepemimpinan dan fasilitas kerja di instansi pemerintah daerah dan menyimpulkan bahwa keduanya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun penelitian-penelitian tersebut memberikan gambaran umum, terdapat *gap research* yang perlu diisi. Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor pendidikan, kesehatan, dan pemerintahan daerah, sementara kajian di sektor peradilan, khususnya Pengadilan Agama, masih terbatas. Kedua, penelitian sebelumnya cenderung menekankan salah satu variabel, sedangkan penelitian ini berupaya mengkaji kepemimpinan dan fasilitas kerja secara simultan. Ketiga, konteks lokal dengan karakteristik budaya kerja dan sistem birokrasi di Pengadilan Agama Medan Kelas I-A belum banyak diungkap, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang relevan.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai dengan menambahkan konteks sektor peradilan agama. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pimpinan Pengadilan Agama Medan Kelas I-A dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif serta meningkatkan kualitas fasilitas kerja.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat akademis, tetapi juga mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang peradilan agama.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Medan Kelas I-A. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, menilai pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi kebijakan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Pengadilan Agama Medan Kelas I-A.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas berupa kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Model ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh langsung maupun simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan kuantitatif memungkinkan data diolah secara statistik sehingga hasil penelitian lebih objektif, terukur, dan dapat digeneralisasikan.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah survey explanatory research. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Pengadilan Agama Medan Kelas I-A sebagai responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai yang telah dioperasionisasikan ke dalam bentuk pernyataan tertutup dengan skala Likert. Skala Likert digunakan karena mampu mengukur sikap, persepsi, dan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama Medan Kelas I-A yang berjumlah 54 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara komprehensif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama berupa daftar pertanyaan tertutup dengan skala Likert 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Pertanyaan disusun berdasarkan indikator kepemimpinan (kemampuan memotivasi, komunikasi, perhatian terhadap bawahan), fasilitas kerja (ketersediaan sarana, kenyamanan ruang kerja, dukungan teknologi), dan kinerja pegawai (produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab). Kedua, dilakukan observasi terbatas untuk memahami kondisi kerja, gaya kepemimpinan, serta fasilitas yang tersedia di kantor. Ketiga, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa struktur organisasi, kebijakan internal, serta laporan kinerja pegawai.

Sebelum kuesioner disebarkan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk memastikan setiap item pertanyaan benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\geq 0,70$ sebagai indikator bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dipastikan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap item kuesioner. Analisis ini memberikan gambaran umum mengenai persepsi pegawai terhadap kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kinerja. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi.

Tahap berikutnya adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model regresi yang

digunakan adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$, di mana Y adalah kinerja pegawai, X_1 adalah kepemimpinan, X_2 adalah fasilitas kerja, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, serta ϵ adalah error term. Analisis ini dilengkapi dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan keduanya. Selain itu, dihitung koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan fasilitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil uji persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel seperti di bawah ini:

Tabel 1. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14.539	5.598	
	Kepemimpinan	0.231	0.139	0.217
	Fasilitas_Kerja	0.464	0.122	0.495

a. Dependent Variable: Kinerja

Di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 14,539 + 0,231 X_1 + 0,464 X_2 + e$. Persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 14,539 artinya jika kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya 14,539.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,231 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan dinaikkan 1% maka kinerja, akan mengalami kenaikan sebesar 0,231. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja, semakin baik kepemimpinan maka semakin baik kinerja.
- Koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X_2) sebesar 0,464 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan fasilitas kerja dinaikkan 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,464. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara fasilitas kerja dengan kinerja, semakin baik fasilitas kerja maka semakin baik kinerja.

Uji t

Hasil uji hipotesis parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel seperti di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.597	0.012
Kepemimpinan	1.669	0.101
Fasilitas_Kerja	3.808	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.41. diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ dan uji dua sisi nilai t tabel pada $df = n - k$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel baik variabel dependen dan variabel independen, maka $54 - 3 = 51$. Pada $df = 51$ dengan $\alpha = 0,05$ dan uji dua sisi nilai t tabel adalah 2,007. Maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 1,669 dan nilai t tabel sebesar 2,007 maka nilai t hitung < nilai t tabel ($1,669 < 2,007$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Nilai t hitung variabel fasilitas kerja (X_2) adalah sebesar 3,808 dan nilai t tabel sebesar

2,007 maka nilai t hitung $> t$ tabel ($3,808 > 2,007$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel seperti di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
1 Regression	18.038	0.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Kepemimpinan

Pada tabel 4.42. diperoleh nilai F hitung sebesar 18,038 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,18. Dengan demikian F hitung $>$ F tabel artinya variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji R^2

Hasil uji koefisien determinasi (Uji R^2) dapat dilihat pada tabel seperti di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model	R Square
1	0.414

a. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,414 artinya bahwa variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 41,4%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 41,4%, sementara 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Penulis menyarankan Pengadilan Agama Medan Kelas I-A untuk meningkatkan aspek kepemimpinan dan fasilitas kerja guna mendorong kinerja optimal. Masyarakat diharapkan aktif memberi kritik dan saran yang membangun, serta peneliti selanjutnya disarankan meneliti faktor lain agar hasil penelitian lebih komprehensif dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. S, dkk. 2021. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Bali: Yayasan Kita Menulis.
- Agatha, E. M., & Claretta, D. 2023. *Program Pendayagunaan Masyarakat pada Kegiatan LMI Innovation Weeks 2023*. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 234-237.
- Anggrainy, I. F, dkk. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh*. Jurnal Magister Manajemen, 1-10.
- Arifianto, T, dkk. 2022. *Prediksi Daya pada Panel Surya menggunakan Metode Time Series dan Analisis Regresi*. Jurnal Ilmiah Intech: Information Technology Journal of UMUS, 52-63.

Asnawi, M. A. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV Athra Samudra.

Bahrin, S, dkk. 2017. *Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web*. Jurnal Transistor Elektro dan Informatika, 81-88.

Dartiningsih, B. E, dkk. 2016. *Riset Komunikasi Strategi Praktis Bagi Peneliti Pemula*. Madura: Pusat Kajian Komunikasi Publik.

Hamid, M, dkk. 2019. *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS versi 25*. Aceh: Almuslim.

Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.

Hasibuan, M. S. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Huseno, T. 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Padang: Media Nusa Creative.

Ikhwana, H. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Guru Dan Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan*. Jurnal Implementasi Ekonomi Dan Bisnis FE-Univa Medan, 1-17..

Indartini, M., & Mutmainah. 2024. *Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. Klaten: Penerbit Lakeisha.

Indrastuti, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press.

Irmayani, N. D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Khaeruman, dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA Rizky.

Marpaung, F. K, dkk. 2021. *Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Indomie pada PT Alamjaya Wirasentosa Kabanjahe*. Jurnal Manajemen, 49-64.

Mu'ah, dkk. 2019. *Kepemimpinan*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Nasrullah. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Karsa Kota Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nurdin, M. A, dkk. 2023. *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Makassar: Mitra Ilmu.

Prasinta, D. J, dkk. 2023. *Strategi Kepemimpinan*. Lampung: CV. Tripe Konsultan Journal Corner and Publishing.

Prayudi, A. 2022. *Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Pembangunan Kota Binjai*. Jurnal Manajemen, 17-30.

Prayudi, A, dkk. 2022. *Kepemimpinan*. Medan: UMA Press.

Priadana, S., & Sunarsi, D. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.

Puspa, S. D, dkk. 2021. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemahaman Konsep Matematis Mahasiswa dalam Pembelajaran Jarak Jauh pada Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika, 302-319.

Safitri, T. E, dkk. 2024. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pertahanan dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 306-324.

Sahir, S. H. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jogya: KBM Indonesia.

Sallaby, A. F., & Kanedi, I. 2020. *Perancangan Sistem Informasi Jadwal Dokter Menggunakan Framework Codeigniter*. Jurnal Media Infotama, 48-53.

Sari, M., & Asmendri. 2020. *Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA*. Natural Science, 41-53.

Sayoto, B., & Winarto, H. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 1-14.

Situmorang, S. H. 2023. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/ R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tamaulina, dkk. 2024. *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)*. Karawang: CV. Saba Jaya.

Waluya, S., & Edison. 2023. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Jatimulya, Kabupaten Bekasi*. Mulia Pratama Jurnal Ekonomi & Bisnis, 75-85.

Wibawa, L, dkk. 2022. *Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Kinerja Karyawan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir Counter Agen Park Royal Sidoarjo*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 19-24.

Wulandari, A., & Mulyanto, H. 2024. *Kepemimpinan*. Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta.