

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
PERIKANAN
(Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, Dan Keamanan
Hasil Perikanan Kelas 1)**

Anggriani Husain

Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

anggrianihusain@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the magnitude of the influence of work facilities (X1) and workload (X2) on job satisfaction (Y) of employees at the Office of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries (Class 1 Fish Quarantine, Quality Control and Fishery Product Safety Agency). The method used in this research is a quantitative approach with descriptive presentation. Determining the population and sampling techniques used in this research used the Census method, the data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires and documentation, and the analysis method used was the path analysis method. The results of the first test show that the variables work facilities (X1) and work load (X2) simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction (Y) of employees at the Office of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries (Class 1 Fish Quarantine, Quality Control and Fishery Product Safety Agency) which is 0.683 or 68.3%. The results of testing the second hypothesis show that work facilities (X1) partially have a positive and significant effect on job satisfaction (Y) of employees at the Office of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries (Fish Quarantine, Quality Control and Safety of Fishery Products Class 1) namely 0.680 or 68.0%. The results of the third test show that workload (X2) partially has a positive and significant effect on job satisfaction (Y) of employees at the Office of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries (Fish Quarantine, Quality Control and Safety of Fishery Products Class 1) namely 0.203 or 20.3 %.

Keywords: work facilities, workload, job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1). Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi,

waancara, kuesioner dan sokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Fasilitas kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) yaitu sebesar 0.683 atau 68,3%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Fasilitas kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) yakni sebesar 0.680 atau 68,0%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan Beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) yakni sebesar 0.203 atau 20,3%.

Kata Kunci: fasilitas kerja, beban kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang begitu pesat menuntut setiap organisasi untuk beradaptasi dengan tren yang berubah dengan cepat dalam menjaga stabilitas organisasinya. Model adaptasi ini hanya dapat ditransfer ke sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing organisasi. Salah satu sumber yang mereka miliki adalah sumber daya manusia. Meski masyarakat dianggap sebagai sumber, nyatanya masyarakat adalah aset besar yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga kemampuan beradaptasi organisasi dari waktu ke waktu karena ketidakpastian perubahan.

Organisasi dituntut untuk selalu melakukan perubahan dan beradaptasi ditengah perkembangan teknologi dan informasi yang begitu pesat. Begitupun halnya dengan organisasi pemerintah. Meskipun tidak dituntut untuk bersaing, akan tetapi hendaklah terus melakukan perubahan dan adaptif sebagaimana tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan fungsinya masing-masing. Pemerintah dalam penyelenggaraannya tentu memberikan pengaruh yang mendasar dalam perubahan-perubahan penyelenggaraan pemerintahan. Sehingga, membuka peluang dan tantangan bagi pemerintah dalam membuktikan kemampuannya menjalankan urusan pemerintahan yang benar-banar sejalan dengan tujuan penyelenggaraan pemerintahan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan

Human Resource (Sumber Daya Manusia) merupakan satu diantara yang ada dalam aset organisasi yang bernilai dan memiliki keunikan tersendiri dibanding dengan faktor

lainnya. Kebijakan dan prestasi sebuah organisasi dalam memperoleh tujuan yang diharapkan dapat diselesaikan berdasarkan *Human Resource* yang dimilikinya. Oleh karenanya, penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penyelenggara *Human Resource* dapat dilihat dari kualitas karyawan. Kualitas karyawan yang baik akan mengarahkan perusahaan untuk berkembang. Kualitas karyawan tersebut dapat dilihat melalui hasil kerja yang disebut dengan kinerja karyawan.

Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dikemukakan oleh Budianto (2013: 2) bahwa SDM dipandang sebagai aset dalam suatu organisasi yang perlu diperhatikan, atau diberdayakan, guna menciptakan daya saing organisasi yang tinggi bagi individu atau pegawai. Hasil dari proses pengembangan keterampilan membangun kualitas staf untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi pekerjaan organisasi.

METODE PENELITIAN

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2016:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo merupakan elemen pendukung pemerintah daerah yang memiliki tugas dalam melaksanakan kewenangan pada bidang pelayanan karantina ikan dan laboratorium pembinaan dan pengujian mutu hasil perikanan, untuk wilayah Gorontalo, dibentuk 20 Mei 2013 berdasarkan keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 15/KEPMEN-KP/2013.

Pembentukan Badan Karantina Ikan dan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan merupakan simplifikasi dari pelaksanaan implementasi peraturan perundangan, tugas pokok dan fungsi, visi dan misi, birokrasi dan orientasi pelayanan dari dua institusi yaitu Karantina Ikan dan Laboratorium Pembinaan dan Pengujian Mutu Hasil Perikanan.

Dilatar belakangi masih terdapatnya permasalahan dalam kegiatan ekspor hasil perikanan yang menyangkut aspek persyaratan negara tujuan ekspor dalam hal mutu, lemahnya pengawasan dan pengendalian mutu produk perikanan tujuan ekspor yang berdampak masih terdapatnya penolakan produk perikanan asal Indonesia oleh negara tujuan, diperlukan langkah dan strategi untuk menciptakan sinergitas dua⁴⁸ institusi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi yang masing-masing berorientasi kepada keamanan pangan, perlindungan sumberdaya, pelayanan kepada masyarakat dan merupakan bagian dari sistem perdagangan, menjadi satu organisasi sebagai bentuk yang dianggap ideal guna mengemban misi dan tugas yang semakin berkembang.

1. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo



a. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	25	65.8
Perempuan	13	34.2
Jumlah	38	100

b. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	jumlah	Persentase (%)
20 - 25 Tahun	4	10.5
26 - 35 Tahun	18	47.4
36 - 45 Tahun	9	23.7
> 45 Tahun	7	18.4
Jumlah	38	100

c. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	jumlah	Persentase (%)
SMA/Sederajat	5	13.2
Sarjana (S1)	26	68.4
Magister (S2)	7	18.4
Jumlah	38	100

d. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	4	10.5
1 -2 Tahun	6	15.8
3 - 4 Tahun	10	26.3
5 Tahun ke atas	18	47.4
Jumlah	38	100.0

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 38 responden yang ditetapkan sebagai sampel yang dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Tanggapan Responden Variabel fasilitas kerja (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	0	0	0.0	1	3	2.5	0	0	0.0
4	6	24	15.8	6	24	15.8	6	24	15.8
5	32	160	84.2	31	155	81.6	32	160	84.2
Σ	38	184	100	38	182	100	38	184	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
3	1	3	2.6	1	3	2.6
4	6	24	15.8	8	32	21.1
5	31	155	81.6	29	145	76.3
Σ	38	182	100	38	180	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

2. Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	2.6	0	0	0.0
3	1	3	2.6	4	12	10.5	2	6	5.3
4	4	16	10.5	16	64	42.1	9	36	23.7
5	33	165	86.8	17	85	44.7	27	135	71.1
Σ	38	184	100	38	163	100	38	177	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

3. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan kerja (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
4	6	24	15.8	6	24	15.8	4	16	10.5
5	32	160	84.2	32	160	84.2	34	170	89.5
Σ	38	184	100	38	184	100	38	186	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
4	7	28	18.4	12	48	31.6	9	36	23.7
5	31	155	81.6	26	130	68.4	29	145	76.3
Σ	38	183	100	38	178	100	38	181	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisiner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 38 responden.

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Fasilitas kerja (X1).

Sub Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
fasilitas kerja	X1-1	0,826	0,320	Valid	0,770	> 0,6 = reliable
	X1-2	0,823	0,320	Valid		
	X1-3	0,780	0,320	Valid		
	X1-4	0,858	0,320	Valid		
	X1-5	0,404	0,320	Valid		

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel beban kerja (X2).

Sub Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
beban kerja	X2-1	0,809	0,320	Valid	0,763	> 0,6 = reliable
	X2-2	0,870	0,320	Valid		
	X2-3	0,838	0,320	Valid		

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja (Y)

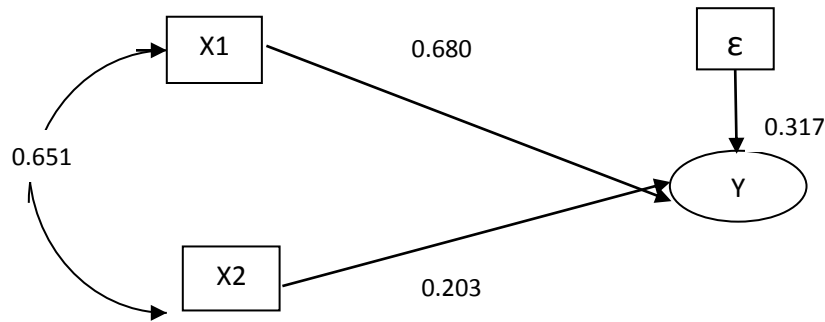
Sub Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
kepuasan kerja	Y1-1	0,803	0,320	Valid	0,677	> 0,6 = reliable
	Y1-2	0,553	0,320	Valid		
	Y1-3	0,557	0,320	Valid		
	Y1-4	0,795	0,320	Valid		
	Y1-5	0,671	0,320	Valid		
	Y1-6	0,368	0,320	Valid		

Hasil analisis statistik pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) sebagaimana melalui analisis ini, akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 38 sampel pelanggan sebagai responden dalam penelitian ini, melalui analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y=0,680X_1+0,203X_2+0,317E$$

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara fasilitas kerja (X1) dengan beban kerja (X2) sebesar 0.651 dengan tingkat hubungan cukup tinggi atau sedang (Tabel 3.5 Koefisien Korelasi). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh parsial variabel fasilitas kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) sebesar 0.680 atau 68,0%.

Pengaruh parsial variabel beban kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) sebesar 0.203 atau 20,3%. Besarnya pengaruh simultan fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) sebesar 0.683 atau 68,3%. Sedangkan, variabel yang tidak diteliti mempengaruhi kepuasan kerja sebesar sebesar 0,317 atau 31,7%.



KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)
2. Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)
3. Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) *agar kiranya dapat meningkatkan lagi beban kerja pegawai, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan cara meningkatkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, penggunaan waktu kerja tidak melebihi Standar Operasional Prosedur (SOP) di kantor, dan memaksimalkan pencapaian target dari setiap pegawai*
2. Disarankan kepada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) *agar meningkatkan lagi fasilitas kerja guna mendukung pekerjaan yang dilakukan pegawai, karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja pegawai.*

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kepuasan pegawai dengan meneliti variabel lain seperti penilaian kinerja dan komitmen organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(2), 146-158.
- Aprillia, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*, 1(1), 19-26.
- Barry, C. (2012). Human Resource Management. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2).
- Edwin. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Lion Wings. *Binus University Repository*, 1-62.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Koyong, Albert. 2011. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen Tamasiswa Padang. Studi Kasus PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang*. Online (<http://www.academia.edu>)
- Lidayanti. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 1(1), 30-38.
- Lituhayu, R. 2008. Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Head Office) PT Lerindo Internasional Jakarta. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor
- Lupiyadi, R. dan Hamdani, A. 2009. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nirwana, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurisman, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y Di Pt Pamapersada Nusantara. *Jurnal STEI Ekonomi*, 27(2), 26-37.
- Ovidiu, (2013), "Employee motivation and organizational performance. Review of Applied Socio- Economic Research", Vol. 5, No. 1 ISSN 2247-6172.

- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan [Studi Kasus Di Pt. La Luna Semarang]. *jurnal.upad.ac.id*, 5(2), 1-21.
- Pradipta, P. S., & Suwandana, I. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2409-2438.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaandari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2015). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Rizky, D. (2018). Engaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya) Denizia Ri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 47-53.
- Sari, U. P. (2016). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 505-519
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujana, N. S., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 904-925.
- Sunarso, & Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1*, 72-79
- Suryaningrum, T. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ekonomi . Yogyakarta: <https://eprints.uny.ac.id/>.
- Syahrianti, N. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management, STIE AMKOP Makassar*, 1(1), 1-14
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa- Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset
- Vonny, dan Elisabeth. (2016), “Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado”, Vol. 16 No. 3, Pp 398-409.