
Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Jet Express J&T Palembang

Firdaus Sianipar¹, Rusmida Hutabarat², Shelly Farida Tobing³, Syahyuni⁴
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan^{1,}

E-mail koresponden : ¹ firdaus_sianipar@univ-tridinanti.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work facilities, leadership, and work culture on employee performance at PT Global Jet Express J&T Palembang. The sample in this study was 37 employees from all employees of PT Global Jet Express J&T Palembang. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, processed using the computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24.

The results of the study indicate that Work Facilities, Leadership, and Work Culture have a simultaneous influence on Employee Performance at PT Global Jet Express J&T Palembang with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$, meaning H_0 is rejected or H_a is accepted. The multiple linear regression equation is $Y = 12.821 + 0.483 X_1 + 0.256 X_2 + 0.385 X_3$. Work Facilities have a partial influence on Employee Performance at PT Global Jet Express J&T Palembang with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$. Leadership has a partial influence on Employee Performance at PT Global Jet Express J&T Palembang with a significance of $0.001 < \alpha (0.05)$. Work Culture has a partial influence on Employee Performance at PT Global Jet Express J&T Palembang with a significance of $0.002 < \alpha (0.05)$.

Keyword: Work Facilities, Leadership, Work Culture, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang karyawan dari seluruh karyawan PT Global Jet Express J&T Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja memiliki pengaruh secara simultan Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.. Persamaan regresi linier berganda $Y = 12.821 + 0.483 X_1 + 0.256 X_2 + 0.385 X_3$. Fasilitas Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Budaya Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang dengan signifikan sebesar $0,002 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup karyawan. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:9) MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan.

Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Adapun dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia

sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. sehingga perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil.

Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan. dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai di dalam instansi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Pimpinan adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas – tugas yang harus dilaksanakan. dapat berjalan dengan tertip dan aman dalam bekerja.

Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan kinerja kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang”.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Kepemimpinan Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang?

4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang?

METODE PENELITIAN

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari banyak responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen–dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, dan sejarah perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan instrumen yaitu pedoman wawancara.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Observasi pada penelitian ini dilakukan secara terstruktur yaitu pengamatan dilakukan secara sistematis karena peneliti telah mengetahui aspek-aspek apa saja yang relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

3. Kuesioner

Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data yang diinginkan dari responden. Menyusun pertanyaan kuesioner pada dasarnya sama dengan menyusun pedoman wawancara. Sebab, antar kuesioner dan wawancara perbedaannya hanya terletak pada cara atau media yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari subjek atau responden penelitian.

4. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang berjumlah 37 Orang.

Sampel

Didalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh, teknik sampling ini menjadikan semua populasi untuk dijadikan sampel, karena jumlah sampel

terbatas yaitu sebanyak 37 orang karyawan dari seluruh karyawan PT Global Jet Express J&T Palembang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Hasil Penelitian

a. Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 37 responden yang telah mengisi data diri pada kuisisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	84%
2	Perempuan	6	16%
Jumlah		37	100%

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	23	62%
2	31-40 Tahun	14	38%
Jumlah		37	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	SMA	25	68%
3	S1	12	32%
Jumlah		37	100%

b. Hasil Uji Validitas Dan Riliabilitas**1. Uji Validitas****Tabel 4. Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X1)**

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.736**	0.316	Valid
X1.2	0.672**	0.316	Valid
X1.3	0.757**	0.316	Valid
X1.4	0.670**	0.316	Valid
X1.5	0.750**	0.316	Valid
X1.6	0.474**	0.316	Valid
X1.7	0.807**	0.316	Valid
X1.8	0.504**	0.316	Valid
X1.9	0.657**	0.316	Valid
X1.10	0.424**	0.316	Valid

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X2)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.863**	0.316	Valid
X2.2	0.721**	0.316	Valid
X2.3	0.738**	0.316	Valid
X2.4	0.745**	0.316	Valid
X2.5	0.879**	0.316	Valid
X2.6	0.870**	0.316	Valid
X2.7	0.676**	0.316	Valid
X2.8	0.892**	0.316	Valid
X2.9	0.788**	0.316	Valid
X2.10	0.823**	0.316	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X3)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0.675**	0.316	Valid
X3.2	0.519**	0.316	Valid
X3.3	0.448**	0.316	Valid
X3.4	0.514**	0.316	Valid
X3.5	0.647**	0.316	Valid

X3.6	0.787**	0.316	Valid
X3.7	0.584**	0.316	Valid
X3.8	0.737**	0.316	Valid
X3.9	0.616**	0.316	Valid
X3.10	0.759**	0.316	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0.566**	0.316	Valid
Y.2	0.330*	0.316	Valid
Y.3	0.671**	0.316	Valid
Y.4	0.461**	0.316	Valid
Y.5	0.505**	0.316	Valid
Y.6	0.491**	0.316	Valid
Y.7	0.663**	0.316	Valid
Y.8	0.494**	0.316	Valid
Y.9	0.695**	0.316	Valid
Y.10	0.439**	0.316	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel ,rtabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 37 maka didapat rtabel sebesar 0.316, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0.316 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
			Reliabel
Fasilitas Kerja	0,841	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,938	0,60	Reliabel
Budaya Kerja	0,830	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,683	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas uji realibilitas semua variable memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berarti pertanyaan variabel Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya

d. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 9
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maxim um	Mean	Std. Deviation
Fasilitas Kerja	37	27	44	37.16	4.845
Kepemimpinan	37	20	40	31.62	5.871
Budaya Kerja	37	26	42	33.70	3.943
Kinerja Karyawan	37	27	42	35.65	3.506
Valid N (listwise)	37				

1. Variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai mean 37.16 dengan standar deviasi sebesar 4.845
2. Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai mean 31.62 dengan standar deviasi sebesar 5.871
3. Variabel Budaya Kerja (X3) memiliki nilai mean 33.70 dengan standar deviasi 3.943

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai mean 35.65 dengan standar deviasi 3.506

e. Regresi Linear Berganda

Tabel 10

Hasil uji Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.821	3.198		4.009	.000
Fasilitas Kerja	.483	.076	.668	6.340	.000
Kepemimpinan	.256	.072	.429	3.564	.001
Budaya Kerja	.385	.116	.433	3.327	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 12.821 + 0.483 X_1 + 0.256 X_2 + 0.385 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 12.821: artinya jika variabel Fasilitas Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kepercayaan (X3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya 12.821.
- Koefisien regresi Variabel Fasilitas Kerja (X1) sebesar 0.483, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Fasilitas Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja

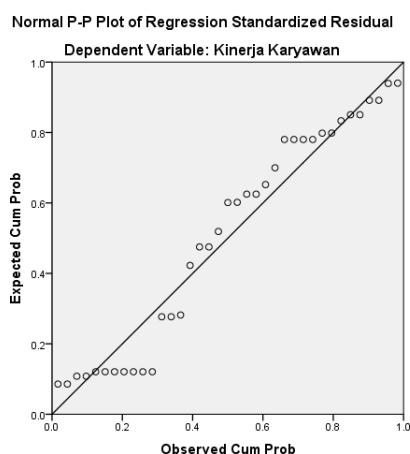
Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.483 satuan.

- Koefesien regresi Variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0.256, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Kepemimpinan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.256 satuan.
- Koefesien regresi Variabel Budaya Kerja (X3) sebesar 0.385, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap Budaya Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.385 satuan.

f. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1
Uji Normalitas



Dari plot residual independen diatas terdapat bahwa nilai residual berada disekitar garis lurus atau mengikuti garis lurus sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 11
Uji Multikolinieritas

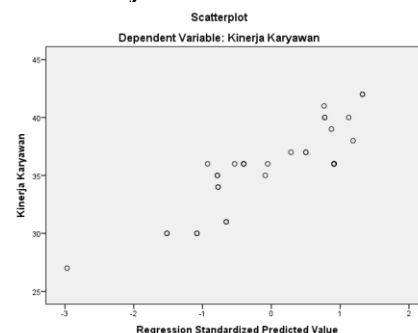
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Fasilitas Kerja	.806	1.241
	Kepemimpinan	.615	1.625
	Budaya Kerja	.527	1.899

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel diatas nilai VIF masing-masing variabel bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variabel independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas, dari hasil uji diatas dapat dilihat semua bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 jadi semua variable dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas

Gambar 2
Uji Heteroskedasitas



Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadinya masalah Heteroskedasitas pada model regresi.

g. Koefisien Korelasi

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.678	1.988

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil menggunakan SPSS mengenai korelasi antara Fasilitas Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai R sebesar 0,840 atau 84%, artinya hubungan Fasilitas Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berada dikisaran 0,80 - 1,00 artinya sangat kuat.

h. Koefisien Determinasi

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.678	1.988

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai untuk Adjusted R Square sebesar 0,678 atau 67,8% Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

i. Uji Hipotesis

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	312.006	3	104.002	26.314	.000 ^b
Residual	130.426	33	3.952		
Total	442.432	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikan variabel Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja memiliki pengaruh secara simultan Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.821	3.198		4.009	.000
Fasilitas Kerja	.483	.076	.668	6.340	.000
Kepemimpinan	.256	.072	.429	3.564	.001
Budaya Kerja	.385	.116	.433	3.327	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang

Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Fasilitas Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05).

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang

Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha$ (0,05).

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang

Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang dengan signifikan sebesar $0,002 < \alpha$ (0,05).

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang

Berdasarkan pada Uji Simultan (Uji F) dapat diketahui variabel Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja memiliki pengaruh secara simultan Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05) artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,678 atau 67,8% Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Fasilitas Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05).

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nizia Felismina Araujo Freitas (2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Ministerio Com rcio E Industria Timor-Leste), menyimpulkan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha$ (0,05).

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Daffa Alfariz (2024) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang, menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang.

4. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang dengan signifikan sebesar $0,002 < \alpha$ (0,05).

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabillah (2024) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Banjarmasin, menyimpulkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang
4. Terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Jet Express J&T Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Prenadamedia group.
- Anwar Sanusi, 2018, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Alfariz, M. D., Kurniawan, M., & Lazuardi, S. 2024. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang*. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(3), 1457-1468.
- Arikunto, 2018, *Enam dimensi Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta
- Asma, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Dwi Priyatno, 2020, *Asumsi Klasik* , Fisipol UGM : Yogyakarta.
- Freitas, N. F. A., Slamet, A. R., & Ramadhan, T. S. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Study Pada Ministerio Comércio E Industria Timor-Leste). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 2514-2521.
- Gering. 2018, *Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Hasibuan. Malayu P, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Indah Puji Hartatik, 2020, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Indrastuti, Sri (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Ke5.Riau: UR Press Pekanbaru
- Kuncoro, 2018, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.
- Moenir. 2019. *Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi*. 08(01)
- Moekijat. 2021. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung : Pioner Jaya
- Nurhadijah. 2019, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Ruliyansa. 2018, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Robbins. 2019, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.
- Sabillah, M. 2024. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) Banjarmasin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Siagian, Sondang. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Taliziduhu. Ndraha. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta
- Thoha, Miftah, 2019. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan