



# Analysis of Leadership, Organizational Culture, Work Facilities, and Reward Systems on Employee Performance at PT Jumaku Berjaya Sentosa

## Analisis Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Jumaku Berjaya Sentosa

Lismayana Eryanti Siregar<sup>1)</sup>; Hasrul Azwar Hasibuan<sup>2)</sup>; Daud Arifin<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Email: <sup>1)</sup> [lismayanaborreg@gmail.com](mailto:lismayanaborreg@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [02 April 2026]

Revised [06 Mei 2026]

Accepted [08 Mei 2026]

### KEYWORDS

Leadership, Organizational Culture, Work Facilities.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Jumaku Berjaya Sentosa. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Seluruh karyawan yang berjumlah 46 orang dijadikan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel sama dengan populasi penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer kuantitatif yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 24.0 dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah  $Y = 1,125 + 0,166X_1 + 0,272X_2 + 0,318X_3 + 0,168X_4 + e$ . Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai thitung yang lebih besar daripada ttabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel fasilitas kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dan thitung terbesar. Secara keseluruhan, kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan sistem *reward* memberikan kontribusi sebesar 94,7% terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,975.

### ABSTRACT

This study aimed to analyze the effects of leadership, organizational culture, work facilities, and reward systems on employee performance at PT Jumaku Berjaya Sentosa. The research was conducted in 2026 using a quantitative approach. All 46 employees were included as respondents through a saturated sampling technique, resulting in a sample size equal to the research population. The data used were primary quantitative data obtained directly from respondents through the distribution of structured questionnaires. Data processing and analysis were carried out using SPSS version 24.0 with multiple linear regression analysis methods. The results of the analysis indicated that leadership, organizational culture, work facilities, and reward systems had positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously. The regression equation obtained in this study was  $Y = 1.125 + 0.166X_1 + 0.272X_2 + 0.318X_3 + 0.168X_4 + e$ . The partial test results (t-test) showed that each independent variable had a calculated t-value greater than the t-table value with a significance level below 0.05, indicating a significant effect on employee performance. Meanwhile, the simultaneous test results (F-test) showed that the calculated F-value was greater than the F-table value with a significance level of 0.000, meaning that all independent variables jointly had a significant effect on employee performance. The work facilities variable was the most dominant factor influencing employee performance, as indicated by the largest regression coefficient and t-value. Overall, leadership, organizational culture, work facilities, and reward systems contributed 94.7% to employee performance, with a very strong relationship level indicated by a correlation coefficient value of 0.975.

## PENDAHULUAN

PT Jumaku Berjaya Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi sayuran, buah-buahan, dan kebutuhan dapur dengan model bisnis business to consumer (B2C). Perusahaan ini bermitra dengan petani lokal maupun internasional guna menyediakan produk segar dan berkualitas bagi pelanggan. Seluruh proses distribusi dan pemasaran dilakukan secara daring untuk memenuhi kebutuhan konsumen secara cepat, efisien, dan berkelanjutan.

Kinerja karyawan memiliki peranan strategis dalam mendukung kelancaran operasional PT Jumaku Berjaya Sentosa, khususnya dalam menjaga kualitas produk, ketepatan distribusi, dan kepuasan pelanggan. Karyawan yang memiliki kinerja optimal mampu meningkatkan efisiensi kerja, menjaga konsistensi layanan, serta memperkuat daya saing perusahaan di tengah persaingan industri distribusi pangan berbasis digital (Hasibuan, 2022).

Penurunan kinerja karyawan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan, keterlambatan distribusi, serta penurunan kualitas layanan kepada pelanggan (Risnaini & Wakhyuni, 2025). Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kepercayaan konsumen, meningkatkan biaya operasional, dan menghambat pencapaian target perusahaan secara keseluruhan (Hasibuan et al., 2024).

Berdasarkan hasil observasi awal dan pra-survei yang dilakukan di PT Jumaku Berjaya Sentosa, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dari aspek kualitas pekerjaan, masih terdapat ketidakkonsistenan dalam ketelitian dan standar kerja, terutama pada proses pengemasan dan distribusi produk. Dari sisi kuantitas pekerjaan, sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Efisiensi waktu kerja juga menjadi permasalahan, ditandai dengan keterlambatan penyelesaian tugas dan kurang optimalnya pengelolaan waktu kerja. Selain itu, tingkat kreativitas karyawan dalam menyelesaikan masalah operasional masih relatif rendah, sehingga karyawan cenderung bergantung pada instruksi atasan tanpa inisiatif perbaikan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian manajerial terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan et al., 2025).

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa peran kepemimpinan masih dapat dioptimalkan. Kejelasan arah dan tujuan kerja belum sepenuhnya dipahami secara merata oleh seluruh karyawan, sehingga sebagian karyawan masih membutuhkan arahan tambahan dalam pelaksanaan tugas. Dari sisi komunikasi, penyampaian informasi kerja terkadang belum berlangsung secara dua arah. Selain itu, keteladanan pimpinan dan konsistensi dalam pengambilan keputusan masih perlu diperkuat agar dapat menjadi contoh yang lebih efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Jumaku Berjaya Sentosa telah terbentuk, namun penerapannya belum sepenuhnya berjalan optimal. Nilai dan norma kerja belum dipahami secara seragam oleh seluruh karyawan, sehingga pelaksanaannya masih bervariasi. Kerja sama tim dalam beberapa aktivitas operasional belum berlangsung secara maksimal. Disiplin organisasi dan orientasi terhadap kinerja juga masih memerlukan penguatan agar seluruh karyawan memiliki kesamaan persepsi dalam mencapai target kerja dan meningkatkan kualitas hasil kerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan pengamatan, fasilitas kerja yang tersedia secara umum telah mendukung aktivitas operasional, namun masih terdapat beberapa aspek yang dapat ditingkatkan. Kelengkapan fasilitas kerja belum sepenuhnya menyesuaikan dengan kebutuhan seluruh karyawan, khususnya pada aktivitas tertentu yang membutuhkan peralatan pendukung khusus. Kondisi dan kemudahan penggunaan fasilitas juga memerlukan perhatian agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Selain itu, dukungan teknologi kerja masih berpotensi ditingkatkan untuk menunjang efisiensi dan produktivitas karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Prawirosentono & Primasari (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prawirosentono & Primasari (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan (pengetahuan dan keterampilan), kerjasama tim, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia (SDM), kepemimpinan, fasilitas kerja, sistem *reward*, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dukungan perusahaan, dan komunikasi kerja. Prawirosentono & Primasari (2021) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator: Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Efisiensi Waktu Kerja, dan Kreativitas Bekerja.

### Kepemimpinan

Priansa (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan



organisasi secara efektif melalui komunikasi, keteladanan, serta pengambilan keputusan yang tepat. Priansa (2023) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat diukur dengan indikator: Kejelasan arah dan tujuan kerja, Kemampuan komunikasi pimpinan, Keteladanan pimpinan dalam bekerja, dan Kemampuan pengambilan keputusan.

### Budaya Organisasi

As'ad (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang dianut dan dijalankan secara bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku, bekerja sama, dan mencapai tujuan organisasi. As'ad (2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat diukur dengan indikator: Nilai dan norma kerja yang dianut bersama, Kerja sama dan kekompakan tim, Disiplin dan kepatuhan terhadap aturan, dan Orientasi terhadap kinerja dan hasil kerja.

### Fasilitas Kerja

Handoko (2021) menjelaskan bahwa fasilitas kerja adalah seluruh sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran, kenyamanan, dan efektivitas pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja karyawan. Handoko (2021) mengemukakan bahwa fasilitas kerja dapat diukur dengan indikator: Kelengkapan fasilitas kerja, Kondisi dan kelayakan fasilitas kerja, Kemudahan penggunaan fasilitas kerja, dan Dukungan teknologi dan peralatan kerja.

### Sistem Reward

Hariandja (2022) menjelaskan bahwa sistem *reward* merupakan mekanisme pemberian penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kinerja sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan. Hariandja (2022) mengemukakan bahwa sistem *reward* dapat diukur dengan indikator: Keadilan dalam pemberian *reward*, Kesesuaian *reward* dengan kinerja, Ketepatan waktu pemberian *reward*, dan Bentuk *reward* (finansial dan nonfinansial).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Arifin & Aspan, 2022). Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian berupa angka-angka yang diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Rizky et al., 2023). Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan PT Jumaku Berjaya Sentosa, baik secara parsial maupun simultan.

Objek penelitian ini adalah PT Jumaku Berjaya Sentosa, dengan subjek penelitian seluruh karyawan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Albaqy & Hasibuan, 2025). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini juga sebanyak 46 responden, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat dan empat variabel bebas. Variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan, yang diukur melalui indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, efisiensi waktu kerja, dan kreativitas bekerja. Variabel bebas meliputi kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), fasilitas kerja ( $X_3$ ), dan sistem *reward* ( $X_4$ ), yang masing-masing diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan sesuai dengan konsep teoritis dan kebutuhan penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer kuantitatif. Data diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner disebarkan kepada seluruh responden untuk memperoleh persepsi karyawan terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.0. Tahapan analisis data meliputi uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda (Arifin et al., 2024). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Hasibuan, 2022). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel bebas, serta koefisien determinasi untuk mengukur kontribusi variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Syahputra & Lubis, 2025).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Table 1. Hasil Uji Validitas

Items	Kepemimpinan (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Fasilitas Kerja (X3)	Sistem Reward (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>hitung</sub>	
1	0,679	0,611	0,609	0,592	0,413	Valid
2	0,589	0,635	0,621	0,554	0,471	Valid
3	0,614	0,799	0,792	0,566	0,576	Valid
4	0,706	0,552	0,880	0,639	0,476	Valid
5	0,833	0,718	0,861	0,707	0,855	Valid
6	0,673	0,774	0,497	0,667	0,716	Valid
7	0,618	0,683	0,719	0,610	0,629	Valid
8	0,573	0,750	0,824	0,654	0,799	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 24.0 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian instrumen, diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi persyaratan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini tercermin dari nilai koefisien korelasi setiap item yang melampaui batas minimum 0,30 sehingga seluruh data yang dihasilkan telah valid (Kumala & Setiawan, 2025).

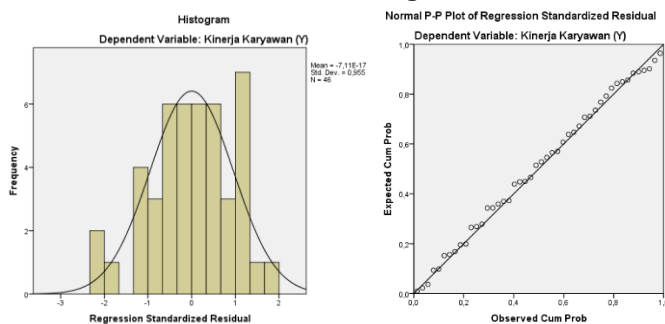
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,909	8	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,902	8	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal
Fasilitas Kerja (X <sub>3</sub> )	0,915	8	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal
Sistem Reward (X <sub>4</sub> )	0,870	8	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal
Kinerja Karyawan (Y)	0,861	8	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2026)

#### Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas)

Gambar 1. Grafik Histogram, P-P Plot, Kolmogorov-Smirnov, dan Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,28159140
Most Extreme Differences	Absolute	0,054
	Positive	0,045
	Negative	-0,054
Test Statistic		0,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

Table 3. Hasil Uji Multikolinearitas, Uji Glejser, dan scatterplot

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Collinearity Statistics		Sig.	Scatterplot	Kesimpulan	
	Tolerance	VIF				
1	(Constant)				Tidak ada masalah multikolinearitas dan tidak ada	
	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,161	6,227			0,137
	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,121	8,284			0,557



Fasilitas Kerja ( $X_3$ )	0,224	4,471	0,136	gejala heteroskedastisitas
Sistem <i>Reward</i> ( $X_4$ )	0,212	4,716	0,753	
a. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja Karyawan(Y)			a. <i>Dependent Variable</i> : Absolute_Residual	

Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya korelasi yang kuat antarvariabel bebas, sehingga model regresi terbebas dari permasalahan multikolinearitas (Gulo & Sari, 2025).

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi yang melebihi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (Aulia et al., 2025).

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot menunjukkan bahwa 46 titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu, baik berupa pengelompokan maupun pola yang melebar atau menyempit. Kondisi ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya (Kumala & Setiawan, 2025).

### Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Determinasi

Table 4. Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Determinasi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				ANOVA <sup>a</sup>		Model Summary <sup>b</sup>	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	$t_{hitung}$	Sig.	Uji F		R	Adjusted R Square
					B	Beta		
1 (Constant)	1,125		0,961	0,342	200,365	0,000 <sup>b</sup>	0,907 <sup>a</sup>	0,815
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,166	0,216	2,517	0,016				
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,272	0,280	2,822	0,007				
Fasilitas Kerja ( $X_3$ )	0,318	0,366	5,026	0,000				
Sistem <i>Reward</i> ( $X_4$ )	0,168	0,168	2,252	0,030				

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan(Y)  
b. Predictors: (Constant), Sistem *Reward* ( $X_4$ ), Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_1$ )

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 24.0 (2026)

### Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: (Hasibuan et al., 2024)

$$Y = 1,125 + 0,166X_1 + 0,272X_2 + 0,318X_3 + 0,168X_4 + e.$$

Nilai konstanta sebesar 1,125 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan sistem *reward* dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 1,125 (Gulo & Sari, 2025). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tetap terbentuk meskipun tanpa pengaruh langsung dari variabel bebas, namun dalam tingkat yang relatif rendah.

Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,166 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,166 satuan. Arah pengaruh yang positif menandakan bahwa semakin baik kejelasan arah, komunikasi, keteladanan, dan pengambilan keputusan pimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini dapat terjadi karena kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan dan motivasi kerja yang jelas bagi karyawan (Nasution & Rizky, 2024).

Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,272 menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,272 satuan. Pengaruh positif ini mencerminkan bahwa nilai, norma kerja, disiplin, dan orientasi kinerja yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang lebih produktif dan bertanggung jawab (Arifin & Yanti, 2023).

Koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 0,318 merupakan nilai terbesar di antara variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Arah positif mengindikasikan bahwa fasilitas yang lengkap, layak, mudah digunakan, serta didukung teknologi akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan berkualitas (Efendy et al., 2026).

Koefisien regresi sistem *reward* sebesar 0,168 menunjukkan bahwa peningkatan sistem *reward* juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena *reward* yang adil dan sesuai kinerja mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan (Alimuddin et al., 2025).

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan secara parsial. Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari distribusi t dengan derajat kebebasan (df) sebesar 41, yang berasal dari perhitungan  $df = n - k$  ( $46 - 5$ ). Dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 (Albaqy & Hasibuan, 2025).

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  kepemimpinan sebesar 2,517 lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan memiliki nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti perubahan pada kepemimpinan secara nyata diikuti perubahan pada kinerja karyawan (Pebrina & Yanti, 2024).

Variabel budaya organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,822 dengan signifikansi  $0,007 < 0,05$ , sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, budaya kerja yang baik secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Putra & Citta, 2025).

Variabel fasilitas kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  tertinggi sebesar 5,026 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan pengaruh paling kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa fasilitas kerja menjadi faktor utama pendukung kinerja (Latifah & Santoso, 2025).

Variabel sistem *reward* juga berpengaruh signifikan dengan nilai  $t_{hitung}$  2,252 dan signifikansi  $0,030 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa penghargaan yang diterima karyawan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja (Alinda & Handayani, 2026).

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari distribusi F dengan  $df_1 = 4$  dan  $df_2 = 41$  pada tingkat signifikansi 5%, yaitu sebesar 2,600 (Risnaini & Wakhyuni, 2025). Hasil pengujian menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 200,365 lebih besar dari  $F_{tabel}$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan sistem *reward* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Putri & Sussanto, 2025).

### Uji Determinasi

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,947, yang berarti 94,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan sistem *reward*, sedangkan sisanya 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model (Albaqy & Hasibuan, 2025). Nilai R sebesar 0,975 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat (Gulo & Sari, 2025).

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jumaku Berjaya Sentosa. Pengaruh ini dapat dipahami mengingat karakteristik perusahaan sebagai penyedia layanan distribusi sayuran, buah-buahan, dan kebutuhan dapur berbasis digital (B2C) yang menuntut koordinasi kerja, ketepatan waktu, dan konsistensi kualitas layanan. Dalam hal tersebut, kejelasan arah dan tujuan kerja dari pimpinan menjadi faktor penting agar karyawan memahami prioritas kerja, standar operasional, serta target yang harus dicapai dalam mendukung kelancaran proses distribusi dan pelayanan pelanggan (Herliyana & Kholik, 2025).

Selain kejelasan arah, kemampuan komunikasi pimpinan turut berperan dalam membentuk kinerja karyawan (Nasution & Rizky, 2024). Berdasarkan kondisi operasional perusahaan, komunikasi yang jelas dan terstruktur diperlukan untuk menyampaikan informasi terkait permintaan pelanggan, jadwal distribusi, serta penyesuaian kerja yang bersifat dinamis. Komunikasi pimpinan yang efektif membantu meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tanggung jawab masing-masing. Di sisi lain, keteladanan pimpinan dalam bekerja, seperti kedisiplinan dan komitmen terhadap kualitas layanan, secara tidak langsung menjadi contoh bagi karyawan dalam menjalankan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab (Pebrina & Yanti, 2024).



Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan juga menjadi faktor yang memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Nasution & Rizky, 2024). Dalam aktivitas operasional PT Jumaku Berjaya Sentosa, pimpinan dihadapkan pada situasi yang memerlukan keputusan cepat dan tepat, khususnya terkait pemenuhan pesanan dan pengelolaan kerja tim. Perusahaan telah berupaya membangun kepemimpinan yang responsif melalui pembagian tugas yang jelas dan pengambilan keputusan yang berorientasi pada kelancaran operasional. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah, meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Aulia et al., 2025).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Prawirosentono & Primasari (2021) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herliyana & Kholik (2025), Nasution & Rizky (2024), dan Pebrina & Yanti (2024) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jumaku Berjaya Sentosa. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai dan norma kerja yang dianut bersama telah terinternalisasi dengan baik dalam perilaku kerja karyawan (Arifin & Yanti, 2023). Kesamaan nilai mendorong keselarasan sikap, meningkatkan komitmen terhadap tujuan organisasi, serta meminimalkan konflik peran (Aulia et al., 2025). Dalam operasional perusahaan, internalisasi nilai tersebut membentuk pola kerja yang konsisten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Putra & Citta, 2025).

Kerja sama dan kekompakan tim terbukti menjadi penguat utama pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja (Aulia et al., 2025). Di PT Jumaku Berjaya Sentosa, koordinasi antarbagian dan kolaborasi tim memfasilitasi penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Budaya saling mendukung dan komunikasi yang terbuka mendorong pertukaran informasi serta pemecahan masalah secara kolektif. Disiplin dan kepatuhan terhadap aturan kerja juga berperan penting dalam menjaga stabilitas proses kerja, mengurangi kesalahan operasional, serta memastikan kepatuhan terhadap standar perusahaan (Arifin & Yanti, 2023). Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif bagi peningkatan produktivitas. Perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk memperkuat budaya organisasi, antara lain melalui penetapan aturan kerja yang jelas, pembiasaan nilai-nilai inti perusahaan, serta penegakan disiplin yang konsisten (Arifin & Yanti, 2023). Orientasi terhadap kinerja dan hasil kerja diwujudkan melalui penetapan target yang terukur dan evaluasi kinerja berkala (Hasibuan et al., 2024). Praktik tersebut mendorong karyawan untuk berfokus pada pencapaian hasil, sekaligus meningkatkan akuntabilitas individu dan tim (Hasibuan et al., 2025). Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan terkelola dengan baik menjadi faktor strategis yang menjelaskan peningkatan kinerja karyawan di PT Jumaku Berjaya Sentosa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Prawirosentono & Primasari (2021) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia et al. (2025), Arifin & Yanti (2023), dan Putra & Citta (2025) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jumaku Berjaya Sentosa. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Kelengkapan fasilitas kerja memungkinkan karyawan melaksanakan tugas sesuai fungsi dan tanggung jawabnya tanpa hambatan teknis yang berarti (Efendy et al., 2026). Pada PT Jumaku Berjaya Sentosa, fasilitas kerja yang tersedia telah menunjang proses kerja harian sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus, efektif, dan produktif.

Selain kelengkapan, kondisi dan kelayakan fasilitas kerja juga menjadi faktor penentu meningkatnya kinerja karyawan (Latifah & Santoso, 2025). Fasilitas yang terawat dengan baik dan layak digunakan menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja (Hasibuan, 2022). Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya motivasi kerja serta menurunnya tingkat kesalahan dan kelelahan kerja. Kemudahan penggunaan fasilitas kerja turut mempercepat penyelesaian tugas dan mengurangi waktu yang terbuang akibat kendala operasional (Putri & Sussanto, 2025). Pada PT Jumaku Berjaya Sentosa, fasilitas kerja dirancang agar mudah dioperasikan oleh karyawan, sehingga mendukung efisiensi proses kerja dan pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Dukungan teknologi dan peralatan kerja juga memperkuat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan (Putri & Sussanto, 2025). Perusahaan telah melakukan upaya peningkatan fasilitas melalui penyediaan peralatan kerja yang relevan dengan kebutuhan operasional serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung akurasi dan kecepatan kerja (Latifah & Santoso, 2025). Penggunaan teknologi tersebut membantu karyawan dalam pengolahan data, koordinasi pekerjaan, dan pengendalian hasil kerja (Rizky et al., 2023). Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap, layak, mudah digunakan, serta didukung teknologi yang memadai, PT Jumaku Berjaya Sentosa berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Prawirosentono & Primasari (2021) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendy et al. (2026), Latifah & Santoso (2025), dan Putri & Sussanto (2025) yang membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa Sistem Reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jumaku Berjaya Sentosa. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan mampu menjadi instrumen motivasional yang efektif dalam mendorong peningkatan kinerja. Keadilan dalam pemberian *reward* menjadi aspek penting, karena karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal ketika mereka merasa bahwa penghargaan diberikan secara objektif, transparan, dan tidak diskriminatif (Tupan et al., 2025). Di PT Jumaku Berjaya Sentosa, persepsi keadilan ini membentuk kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan memperkuat komitmen kerja.

Kesesuaian *reward* dengan kinerja juga berperan besar dalam memengaruhi perilaku kerja karyawan (Arifin et al., 2024). Ketika penghargaan diberikan sebanding dengan kontribusi dan pencapaian kinerja, karyawan terdorong untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Selain itu, ketepatan waktu pemberian *reward* menjadi faktor krusial dalam menjaga efektivitas sistem penghargaan (Alinda & Handayani, 2026). Reward yang diberikan tepat waktu akan memberikan umpan balik langsung atas kinerja yang telah dicapai, sehingga memperkuat hubungan antara usaha dan hasil kerja (Arifin & Aspan, 2022). Pada PT Jumaku Berjaya Sentosa, ketepatan waktu ini membantu menjaga semangat kerja dan mencegah menurunnya motivasi akibat keterlambatan penghargaan. Bentuk *reward* yang diterapkan, baik finansial maupun nonfinansial, turut memperkuat pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan (Tupan et al., 2025). Perusahaan tidak hanya memberikan insentif finansial, seperti bonus dan tunjangan, tetapi juga penghargaan nonfinansial berupa pengakuan, apresiasi, dan kesempatan pengembangan diri. Kombinasi kedua bentuk *reward* tersebut menciptakan kepuasan kerja yang lebih menyeluruh (Alimuddin et al., 2025). Upaya PT Jumaku Berjaya Sentosa dalam menyusun sistem *reward* yang adil, sesuai kinerja, tepat waktu, dan variatif telah menciptakan iklim kerja yang kompetitif dan positif, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Sistem Reward Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan sistem *reward* secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jumaku Berjaya Sentosa. Temuan ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan tidak terbentuk oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai aspek manajerial dan lingkungan kerja yang saling melengkapi (Hasibuan et al., 2024). Dalam sebuah perusahaan, keempat variabel tersebut hadir sebagai satu kesatuan sistem yang mendukung terciptanya kinerja yang efektif, terarah, dan berkelanjutan. Di sisi lain, fasilitas kerja dan sistem *reward* berfungsi sebagai faktor pendukung yang memperkuat implementasi kepemimpinan dan budaya organisasi. Fasilitas kerja yang memadai memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara efisien, sementara sistem *reward* yang adil dan tepat waktu memberikan motivasi tambahan untuk mencapai target kerja (Efendy et al., 2026). Perusahaan telah berupaya menyediakan sarana kerja yang sesuai kebutuhan operasional serta menerapkan sistem penghargaan yang mempertimbangkan kinerja karyawan, sehingga tercipta keseimbangan antara tuntutan kerja dan penghargaan yang diterima (Tupan et al., 2025). Secara simultan, sinergi antara kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan sistem *reward* membentuk lingkungan kerja yang produktif di PT Jumaku Berjaya Sentosa. Kepemimpinan memberikan arah, budaya organisasi membentuk perilaku kerja, fasilitas kerja mendukung proses kerja, dan sistem *reward* memperkuat motivasi. Kombinasi keempat faktor tersebut menjelaskan mengapa kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan ketika seluruh variabel dikelola secara terpadu dan



konsisten oleh perusahaan. Fasilitas kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada PT Jumaku Berjaya Sentosa karena berkaitan langsung dengan aktivitas operasional sehari-hari. Kelengkapan dan kelayakan fasilitas kerja memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara lebih cepat, akurat, dan efisien (Putri & Sussanto, 2025). Dukungan teknologi dan kemudahan penggunaan peralatan kerja juga mengurangi hambatan teknis yang berpotensi menurunkan produktivitas. Berbeda dengan kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem *reward* yang bersifat lebih konseptual dan jangka menengah, fasilitas kerja dirasakan secara langsung oleh karyawan saat bekerja (Latifah & Santoso, 2025). Oleh karena itu, perbaikan fasilitas kerja memberikan dampak nyata dan cepat terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Prawirosentono & Primasari (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, empat di antaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan sistem *reward*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan sistem *reward* baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jumaku Berjaya Sentosa. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor manajerial, tetapi juga oleh dukungan lingkungan kerja dan mekanisme penghargaan yang diterapkan perusahaan. Fasilitas kerja terbukti menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelaksanaan tugas operasional. Pengelolaan keempat variabel tersebut secara terintegrasi menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja, khususnya terkait kelengkapan, kelayakan, dan dukungan teknologi yang menunjang aktivitas operasional karyawan. Selain itu, pimpinan diharapkan dapat mempertahankan kejelasan arah kerja, komunikasi yang efektif, serta keteladanan dalam pengambilan keputusan. Perusahaan juga perlu memperkuat budaya organisasi melalui penegakan disiplin, peningkatan kerja sama tim, dan orientasi terhadap hasil kerja. Sistem *reward* hendaknya dikelola secara lebih konsisten, adil, dan tepat waktu agar mampu memotivasi karyawan secara optimal. Upaya perbaikan yang berkesinambungan pada keempat aspek tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albaqy, M. B., & Hasibuan, H. A. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1042-1061.
- Alimuddin, I. K., Herdiana, A. R. A., Alimuddin, N. H., & Arisani, N. (2025). Peran Sistem Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi pada Kantor Pembiayaan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 264-273.
- Alinda, H., & Handayani, R. (2026). Pengaruh Reward dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Perdana Indah di Sawangan Depok. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 3(1), 433-446.
- Arifin, D., Ardian, N., & Triana, H. (2024). Analisis Peningkatan Kebijakan Penghargaan dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Medan Sumut. *Senashtek* 2024, 2(1), 126-131.
- Arifin, D., & Aspan, H. (2022). The Influence of Motivation, Compensation and Work Discipline toward Employee Performance at PT. Mewah Indah Jaya. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BloHS) Journal*, 4(2), 258-269.
- Arifin, D., & Yanti, E. D. (2023). Analysis Of Motivation, Commitment And Organizational Culture On Employee Achievement. *PROSIDING UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*, 3(1), 714-727.
- As'ad, M. (2023). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Aulia, N., Robain, W., & Kholik, K. (2025, October). Analysis of Leadership Style, Personality, and Organizational Culture on Employee Performance at the Department of Community and Village Empowerment of Langkat Regency. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 644-656).

- Efendy, K. P. Z., Anwar, A., Dipatmodjo, T. S. P., Ruma, Z., & Hamka, R. A. (2026). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 10357-10364.
- Gulo, B. D., & Sari, A. K. (2025). Pengaruh Kompetensi ASN, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemahaman Akuntabilitas Terhadap Kualitas Laporan Kinerja di Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 243-261.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, M. T. E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, H. A. (2022). An Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic at PT. Fast Food Indonesia (Case Study of KFC Branch Elephant Mada Medan). *Britain International of Humanities and Social Sciences (BloHS) Journal*, 4(2), 339-349.
- Hasibuan, H. A., Setiawan, N., & Ashara, V. (2024). Analysis of internal and external environment towards competitive advantage and performance of SMEs Klambir V. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4).
- Hasibuan, H. A., Syaifuddin, S., & Rusiadi, R. (2025). Performance of Millennial Employees of Four-Star Hotels in Medan City with Harmonious Dedication as an Intervening Variable. *International Journal of Business, Law, and Education*, 6(1), 299-314.
- Hasibuan, S. M., Setiawan, A., & Alfahmi, M. (2024). An Influence of Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Performance Employees of PT Aurora Indah Elektrik. *Jurnal Scientia*, 13(02), 1349-1364.
- Herliyana, R., & Kholik, K. (2025). Analisis pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan. *Jurnal SOMASI (Sosial Humaniora Komunikasi)*, 6(1), 155-172.
- Kumala, L., & Setiawan, N. (2025, October). The Influence of Work Environment and Workload on Employee Discipline at the Department of Manpower of North Sumatra Province. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 962-974).
- Latifah, U. Z., & Santoso, A. B. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 234-246.
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja ASN dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172-190.
- Pebrina, L., & Yanti, E. D. (2024). Analisis Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero). *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 161-172.
- Prawirosetono, S., & Primasari, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja & Motivasi Karyawan - Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Priansa, D. J. (2023). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, S. T., & Citta, A. B. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wastewater Management Service Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 141-156.
- Putri, N. A., & Sussanto, H. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 6(1), 134-141.
- Risnaini, R., & Wakhyuni, E. (2025). The Effect of Workload, Work Relationships, and Work Facilities on Employee Productivity at PT JNE Medan Main Branch. *Journal of Research in Social Science and Humanities*, 5(2).
- Rizky, M. C., Ardian, N., & Sirait, E. (2023). Analysis of the Impact of Training and Development on Increasing Community Capability Village in Human Resource Management in Kwala Serapuh Village, Langkat District. *PROSIDING UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*, 3(1), 812-824.
- Syahputra, O. D., & Lubis, H. P. (2025). Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(3).
- Tupan, J., Laurens, S., & Selanno, H. (2025). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1506-1515.