

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT.GRATIA PLENAMAS MOTOR  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**NAMA : PUTRI ASRA**

**NIM : 212021148**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT.GRATIA PLENAMAS MOTOR  
PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : Putri Asra**

**NIM : 212021148**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Asra  
Nim : 212021148  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gratia Plenamas Motor Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang tela ditulis dan dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sansksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2025



METERAI  
TEMPEL  
25/MX017365201

Putri Asra

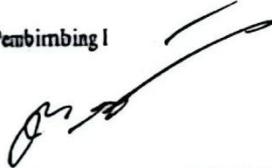
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Gratia Plenamas Motor Palembang  
Nama : Putri Asra  
Nim : 212021148  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Mei 2025

Pembimbing I

  
Mardiana Puspasari, S.E., M.Si.  
NIDN : 0226107001

Pembimbing II

  
Yunita Febrina, S.E., M.Si  
NIDN : 0213029301

Mengetahui,

Dekan

  
Ketua Program Studi Manajemen  
  
Dr. Zuleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Kegigihan dan kerja keras adalah kunci utama menuju impian yang diinginkan”**

**(Anonim)**

**“Barang siapa yang menempuh suatu jalan (cara) untuk mendapatkan ilmu, maka ALLAH pasti memudahkan baginya jalan menuju surga”**

**(HR. MUSLIM)**

**Dengan Mengucap Rasa Syukur  
Alhamdulillah Kepada Allah SWT.  
Kupersembahkan Teruntuk Orang  
Orang Yang Kusayangi :**

- **Ayahku Tercinta Dudy  
Iskandar Dan Ibuku Tercinta  
Susilarini**
- **Saudari Perempuan Tercinta  
Dan Tersayang Siti Fatimah,  
Syifa Azzahrah Dan Ayu  
Lestari**
- **Keluarga Besarku Tercinta**
- **Sahabat-Sahabat Terbaikku  
Dan Teman-Teman  
Seperjuangan**
- **Almamater Kebanggaanku**

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “**Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gratia Plenamas Motor Palembang**”. Yang mana skripsi ini diajukan sabagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua ku tercinta Ayahku Dudy Iskandar , dan Ibuku Susilarini. Saudari perempuanku Siti Fatimah, Sifa Azzahrah, Ayu Lestari dan Kekasihku tercinta dan seluruh keluarga besarku semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka, dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan semangat serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si.CHRO dan Bapak Mister Chandra S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan dan masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. PT. Gratia Plenamas Motor Palembang yang telah membantu dalam melakukan penelitian.
8. Orangtuaku tercinta Ayahanda Dudy Iskandar dan Ibunda Susilarini tercinta yang sangat aku sayangi yang telah banyak membantu baik materi maupun nonmateri serta selalu memberikan semangat, dukungan dan do'a demi keberhasilanku dalam menggapai cita-cita.
9. Adik – adikku tercinta Siti Fatimah, Syifa Azzahrah, dan Ayu Lestari yang selalu menyemangati, menghibur serta mendo'kanku.
10. Keluarga besarku tercinta yang telah membantu, memberi semangat dan mendo'akanku.
11. Seseorang yang saya cintai dan sayangi Odeku, yang telah memberikan semangat, dukungan dan do'a untuk menyelesaikan skripsi ini.

12. Sahabat–sahabat tercinta Genk WarientieIIII (cici, yesi, kina, etik, nayu,epot) yang telah kebersamai selama kuliah ini dalam suka,duka,sedih,senang bersama.
13. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2021.
14. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis membuat skripsi.
15. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga segala bantuan kalian akan menjadi amal kebaikan kalian dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.
16. Terakhir, tidak lupa aku berterima kasih kepada diriku sendiri yang telah berjuang sampai titik ini. Tidak mudah untuk menggapai ini semua tapi dengan kerja keras dan usaha yang tiada henti dan yang pasti tidak mudah menyerah yang membuat saya bisa mencapai titik ini. Terima kasih untuk diriku sendiri sudah berjuang sampai finish.

Akhir kata dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Palembang, Maret 2025  
Penulis,

Putri Asra

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>HIPOTESIS.....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Pemikiran .....	24
D. Hipotesis .....	26
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Operasionalisasi Variabel.....	29
D. Populasi Dan Sampel.....	30

E. Data Yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	34
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 data total penjualan motor PT. Gratia Plenamas Motor Palembang .....	4
Tabel 1.2 hasil pra riset di PT. Gratia Plenamas Motor Palembang .....	5
Tabel II.1 Persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya .....	23
Tabel III.1 Operasional Variabel .....	29
Tabel III.2 Populasi .....	31
Tabel IV.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel IV.2 Karakter Karyawan Berdasarkan Pendidikan .....	45
Tabel IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Bidang Kerja .....	45
Tabel IV.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Jabatan .....	46
Tabel IV.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	47
Tabel IV.6 Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja .....	47
Tabel IV.7 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan .....	48
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas Setiap Variabel .....	49
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Karyawan Variabel Kinerja Karyawan .....	50
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Fasilitas Kerja .....	51
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Karyawan Variabel Kepemimpinan .....	52
Tabel IV.12 Analisis Regresi Inier Berganda .....	54
Tabel IV.13 Hasil Uji F .....	55
Tabel IV.14 Hasil Uji T .....	56
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar Ii.1 Kerangka Pemikiran .....	26
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Lampiran : Tabulasi Hasil Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran : Tabel r

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Turnitin

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat SKPI

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran : Surat Keterangan Lunas BPP

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran : Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Putri Asra/212021148/2025/Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gratia Plenas Motor Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gratia Plenas Motor Palembang. Populasi dalam penelitian ini yaitu 194 karyawan dan sampel 66 karyawan, analisis yang digunakan analisis kuantitatif dan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (Angket). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, Uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh signifikan Fasilitas kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gratia Plenas Motor Palembang 2) Ada pengaruh signifikan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gratia Plenas Motor Palembang 3) Ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gratia Plenas Motor Palembang.

**Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

**Putri Asra / 212021148 / 2025/ The Influence of Work Facilities and Leadership on Employee Performance at PT. Gratia Plenamas Motor Palembang/Human Resource Management.**

The purpose of this study was to determine whether there is an Influence of Work Facilities and Leadership on Employee Performance at PT. Gratia Plenamas Motor Palembang. The population in this study were 194 employees and a sample of 66 employees, the analysis used quantitative analysis and the data used in this study were primary data and secondary data. The data collection technique used was a Questionnaire. The data analysis technique used in this study was an instrument test consisting of validity and reliability tests while the data analysis technique used multiple linear regression analysis, F test, t test, and coefficient of determination ( $R^2$ ) with an error rate of 10%. The results of the analysis showed that: 1) There is a significant influence of Work Facilities and Leadership on Employee Performance at PT. Gratia Plenamas Motor Palembang 2) There is a significant influence of Work Facilities on Employee Performance at PT. Gratia Plenamas Motor Palembang 3) There is a significant influence of Leadership on Employee Performance at PT. Gratia Plenamas Motor Palembang.

Keywords : Work Facilities, Leadership and Employee Performance

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Kasmir 2019:3). Dukungan SDM haruslah dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki dan jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia adalah kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya, seenggih apapun alat yang ada dalam organisasi kalau tidak dibarengi dengan kemampuan SDM maka dapat dipastikan proses organisasi tidak akan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa) semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal yang memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Edy Sutrisno 2019:3).

Dalam aktivitas sehari-hari suatu perusahaan tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan, karena salah satu kajian dalam SDM adalah kinerja. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Performance, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil

kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Runtunuwu (2020), fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan.

Selain fasilitas kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memberikan dampak yang dapat menjadi motivasi, himbauan, dan pengawasan terhadap pihak-pihak atau kelompok di bawah kepemimpinan tersebut (Wati dkk., 2022: 7971).

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting didalam perusahaan, karena kinerjalah yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat bersaing diluar sana. Perusahaan dituntut untuk terus menjaga kualitas kinerja karyawan agar dapat terus meningkatkan produktivitasnya. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis terhadap beberapa karyawan PT. Gratia Plenamas Motor diketahui bahwa

faktor yang menjadi perhatian penting adalah fasilitas kerja dan kepemimpinan.

PT. Gratia Plenamas Motor adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri otomotif sebagai authorized dealer penjualan sepeda motor honda yang telah berdiri pada tanggal 11 Desember tahun 1999 di kabupaten Lahat, Sumatera Selatan. Dan sekarang kantor utamanya yang berlokasi di area Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

PT. Gratia Plenamas Motor adalah salah satu showroom Honda terpopuler di Palembang. Pemiliknya adalah bapak David Susilo, dan memiliki kurang lebih 300 karyawan di seluruh kota Palembang. Dan juga di PT. Gratia Plenamas Motor memiliki berbagai jenis pelayanan yang ditawarkan antara lain Penjualan motor, Bengkel resmi, Penjualan dan apparel resmi serta servis kunjung motor Honda.

Laporan dari target dan realisasi yang ditargetkan perusahaan dapat dilihat dari Tabel 1.1 total penjualan dan target realisasi dimana terdapat adanya penurunan penjualan yang mana tidak dapat mencapai target realisasi yang telah ditetapkan oleh PT. Gratia Plenamas Motor Palembang sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Total penjualan kendaraan dan Target realisasi**  
**PT. Gratia Plenamas Motor Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target (unit)</b>	<b>Jumlah penjualan (unit)</b>	<b>Tercapai (%)</b>
2020	2000	1150	57%
2021	2000	1035	51%
2022	2000	1195	59%
2023	2000	1241	62%
2024	2000	1489	74%

Sumber : PT. Gratia Plenamas Motor Palembang, 2024

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 adanya penurunan penjualan dimana total penjualan tidak dapat mencapai target realisasi yang telah ditetapkan. Penulis melakukan pra-riset mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berikut data hasil pra-riset dapat dilihat sebagai berikut :

**Pra -riset faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**  
**PT. Gratia Plenamas Motor (GPM) Palembang**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1.	Karyawan memiliki kemampuan dan skill yang sesuai dengan pekerjaannya.	21	9
2.	Instruksi yang spesifik yang diberikan kepada karyawan mengenai tugas yang diberikan sudah jelas.	19	11
3.	Karyawan mendapatkan motivasi atau dorongan agar dapat bekerja lebih baik lagi.	22	8
4.	Kompetensi atau kemampuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya.	17	13
5.	Fasilitas kerja yang diberikan sudah lengkap dan memadai untuk menunjang pekerjaannya.	11	19
6.	Kebiasaan kerja karyawan atau budaya kerja sudah dilakukan dengan baik.	20	10
7.	Pemimpin selalu memberikan instruksi dan dukungan kepada karyawan selama bekerja.	9	21
8.	Karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	26	4

Sumber : PT. Gratia Plenamas Motor Palembang, 2024

Berdasarkan hasil pra-riset di atas, bahwa penyebab target tidak tercapainya penjualan rata-rata karyawan menjawab ke pernyataan nomor 5 dan nomor 7 yaitu faktor fasilitas kerja dan kepemimpinan.

Berikut data hasil pra-riset penulis di PT. Gratia Plenamas Motor Palembang.

**Tabel 1.2**

**Data Pra-Riset kinerja karyawan PT. Gratia Plenamas Motor Palembang**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Kualitas kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas pekerjaan yang diinginkan	19	11
2.	Output yang dihasilkan individu atau kelompok memenuhi target penjualan	12	18
3.	Karyawan memaksimalkan waktu kerja dalam kegiatan penjualan	13	17
4.	Karyawan dapat meningkatkan hasil dalam setiap unit yang ada.	22	8
5.	Karyawan melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaannya	25	5

Sumber : PT. Gratia Plenamas Motor Palembang, 2024

Berdasarkan dari data hasil Pra-riset di atas yaitu pada Tabel 1.2 terdapat karyawan yang tidak memiliki kualitas atau standar kerja yang baik dimana kemampuan karyawan dalam bekerja kurang baik, selanjutnya karyawan tidak dapat mencapai target penjualan dan karyawan tidak dapat memaksimalkan waktu kerjanya sehingga hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Tabel 1.3

## Data Pra-Riset fasilitas kerja PT. Gratia Plenamas Motor Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan mampu menggunakan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan	19	11
2.	Karyawan mengoptimalkan fasilitas kerja untuk menunjang pekerjaannya	11	19
3.	Karyawan mampu menggunakan fasilitas yang diberikan untuk memudahkan pekerjaannya	16	14
4.	Fasilitas kerja yang diberikan sangat memadai sehingga mempercepat proses kerja	8	22
5.	Penempatan fasilitas kerja yang diberikan diletakkan ditempat yang sesuai	16	14

Sumber : PT. Gratia Plenamas Motor Palembang,2024

Fasilitas dalam suatu perusahaan sangatlah penting dalam menunjang pekerjaan karyawan tersebut. Dengan fasilitas yang lengkap dan memadai tentunya proses kerja karyawan dapat optimal dan mempermudah proses kerja karyawan tersebut. Dapat dilihat dari Tabel pra-riset 1.3 yang menunjukkan fenomena kurangnya fasilitas kerja untuk menunjang kinerja karyawan sehingga karyawan merasa tidak terdorong untuk mencapai target kinerja. Fasilitas kerja yang kurang lengkap di bagian bengkel seperti tempat service sampai ada beberapa alat atau tools mekanik yang belum lengkap. Hal ini membuat karyawan tidak optimal dalam melaksanakan pekerjaan dan membuat pekerjaan tidak maksimal. Dengan fasilitas yang lengkap tentunya karyawan akan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, begitu juga dengan kinerja yang dihasilkan tentunya akan lebih cepat dan optimal dalam menggunakan waktu kerja.

Tabel 1.4

## Data pra-riset Kepemimpinan PT. Gratia Plenamas Motor Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan berhubungan dengan kerja	20	10
2.	Pemimpin memberikan dukungan atau memperhatikan kondisi kerja karyawannya	11	19
3.	Pimpinan mendiskusikan terlebih dahulu kepada bawahan tentang tatacara pelaksanaan tugas	19	11
4.	Pemimpin memberikan petunjuk atau arahan kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaanya	9	21

Sumber : Pra-riset PT. Gratia Plenamas Motor Palembang,2024

Kepemimpinan di suatu perusahaan sangat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Dapat dilihat dari pra-riset yang mana menunjukkan fenomena pimpinan kurang memberikan petunjuk atau arahan terhadap karyawan, tanpa arahan atau umpan balik yang baik, karyawan merasa tidak terdorong untuk mencapai target kinerja. Pimpinan kurang memberikan dukungan para karyawan misalnya dengan memberikan motivasi atau memperhatikan kondisi kerja karyawannya misalkan untuk memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaanya yang membuat karyawan merasa diberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan mereka yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gratia Plenamas Motor Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratia Plenamas Motor Palembang?
2. Adakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratia Plenamas Motor Palembang?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratia Plenamas Motor Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratia Plenamas Motor Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratia Plenamas Motor Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gratia Plenamas Motor Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Dapat menambah ilmu dan wawasan serta pemahaman yang lebih luas lagi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan fasilitas kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

### **2. Bagi Lokasi Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan pedoman bagi perusahaan untuk mengetahui apa saja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

### **3. Bagi almamater**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. ZafanaPublishing
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890.
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/382> diakses 4 Desember 2024
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan, studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan*. CV. ATHRA SAMUDRA.
- Baskoro, R. d. (2019). *Fakor Faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja*. Landasan teori Usulan Penelitian : 12.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 27-35.
- Jayanti, E. D., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(5).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404> diakses pada 4 desember 2024
- Mu'ah, M. M., Indrayani, T. I., Masram, H., MM, M. P., & Sulton, M. (2023). *Kepemimpinan*. PT. RajaGrafindo Persada-Pers
- Mujiati, A. &. (2022). *Faktor faktor yang mempengaruhi kepemimpinan*. Landasan teori usulan penelitian: 193.

- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187-192.
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaita, D. T., & Tousalwa, C. C. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 455-464. <https://doi.org/10.31959/jat.v3i2.2923> diakses pada 4 desember 2024
- Savira, S. H., Kusumah, A., Setianingsih, R., & Mahmudi, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279-287
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). Metode Penelitian . *Jenis penelitian Deskriptif, komparatif, Asosiatif*, 16.
- Tampubolon, L. R. R. U. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Polindo Internasional.
- Widayanto, M. T., & Ismawati, I. (2021). *Book Chapter: Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumberdaya Manusia Bab 7: Kinerja Ditinjau dari Tingkat Absensi dan Reward*.
- Yusuf, D., & Adriansyah, T. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 5(2), 366-378. <https://doi.org/10.33395/juripol.v5i2.11742> diakses pada 4 desember 2024