



Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Cleaning service* Pada PT. Febri Dharma Mandiri

Dedih Purwanto¹, Dewi Andriani^{2*}, Rifdah Abadiyah³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

* E-mail Korespondensi: dewiandrani@umsida.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 01-05-2026

Revision: 29-04-2026

Published: 13-08-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v18i2.1487

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *cleaning service* pada PT. Febri Dharma Mandiri baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala likert 1-5 dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 23. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar dengan melalui link google form. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 73 karyawan bagian *cleaning service*. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan Teknik *purposive sampling* yaitu sebanyak 73 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *cleaning service* pada PT. Febri Dharma Mandiri.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership, company culture and work environment on the performance of cleaning service employees at PT. Febri Dharma Mandiri both partially and simultaneously. This research is a quantitative research using a 1-5 Likert scale and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 23 software. The data collection technique uses a questionnaire distributed via a Google Form link. The population in this study was 73 cleaning service employees. The sampling technique used a non-probability sampling method with a purposive sampling technique, namely 73 respondents. The results of this research show that

Acknowledgment

leadership and company culture partially have a positive and significant influence, while the work environment partially has a negative and significant influence. Simultaneously, these three independent variables have a positive and significant effect on the performance of cleaning service employees at PT. Febri Dharma Mandiri

Keyword: *Leadership, Corporate Culture, Work Environment, Employee Performance*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang sangat pesat, sumber daya manusia menjadi peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan salah satunya yaitu karyawan. Karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia (Awiara et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi sehingga membentuk satuan kinerja yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Vira Aulia Sabrina et al., 2023). Karyawan atau pegawai menjadi unsur penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Vira Aulia Sabrina et al., 2023).

Pengembangan suatu perusahaan juga dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan secara langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja adalah hasil atau proses kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi maupun perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan itu sendiri (Maulkre Her Susilo, 2025). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ketika karyawan yang memiliki kinerja yang baik cenderung lebih produktif dan berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan perusahaan tentunya akan membawa dampak yang positif

bagi perusahaan, maka perusahaan dapat mencapai tujuan dan target yang ditetapkan dengan lebih efisien. Sehingga, diperlukan perhatian yang lebih untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, perusahaan perlu untuk mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Danang Nugroho, Cindy Fitria, Galang Ramadan, Riska Rahayu, Siti Aninditya, 2024).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Karena kepemimpinan serta karyawan memiliki kontribusi yang sangat besar. Pemimpin memegang peranan untuk menggerakkan dan mengendalikan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Irawan et al., 2024). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam sebuah organisasi untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat di kerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting, karena kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja. Karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut (Via Febrianti; Syamsudin; Ratu Erlina Gentari, 2017). Menurut hasil penelitian terdahulu (Irawan et al., 2024) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja (Danang Nugroho, Cindy Fitria, Galang Ramadan, Riska Rahayu, Siti Aninditya, 2024). Namun berbeda dengan penelitian (Setyawan & Bagasworo, 2022) yang mengungkapkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain budaya perusahaan. Budaya perusahaan adalah seperangkat keyakinan dan kebiasaan dasar yang berfungsi untuk mendefinisikan organisasi secara internal bagi karyawannya dan membentuk persepsi publik perusahaan. Budaya perusahaan juga dapat di simpulkan yaitu campuran dari nilai-nilai keyakinan dan norma-normal yang di tetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi (Utami;, 2023). Budaya perusahaan akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para karyawan termasuk kesadaran untuk meningkatkan kinerjanya. Menyadari pentingnya budaya perusahaan maka dari itu, budaya perusahaan merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka pembentukan perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan (Safitri et al., 2018). Menurut hasil penelitian terdahulu (Eko et al., 2024) menyatakan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian (Agustinus Demanto, Rolland E. Fanggidae, 2019) yang mengungkapkan bahwa budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan yaitu Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja merupakan hal-hal dan keadaan yang terdapat di lingkungan sekitar dan dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dalam suatu perusahaan (Santi Sarip, 2023). Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan serangkaian dari proses yang memberikan semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Radytia Novian Pradipta, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung betah dan lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi kinerja karyawan (Armansyah, 2024). Menurut hasil penelitian terdahulu (Yantu et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian (Yusril Alqorrib, Jumawan, Indah Rizki Maulia, Eri Bukhari, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Febri Dharma Mandiri adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang *outsourcing* seperti *cleaning service*. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 dan memiliki jumlah karyawan terdiri dari 268 karyawan. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa kerja yang mencakup kantor, rumah sakit dan tempat umum lainnya salah satunya yaitu menawarkan dan menempatkan jasa *cleaning service*. Dengan komitmen yang dimiliki perusahaan ini dapat memberikan pelayanan yang komersial, andal, efisien dan bekerja tanpa lelah untuk memastikan bahwa yang dikerahkan ditata dengan standar yang tinggi (Benga, n.d.).

Fenomena yang terjadi di PT. Febri Dharma Mandiri sesuai dengan hasil observasi jika dilihat dari segi kepemimpinan perusahaan ini selalu membuat survey deskripsi laporan kinerja (absensi) yang diisi oleh karyawan sehingga objektif dan menarik kesimpulan apakah otoriter partisipatif atau yang lainnya. Dilihat dari perilaku kepada karyawan yang masih kurang dalam membangun hubungan interaksi atau komunikasi, bertindak masih kurang adil dan kurangnya ketegasan dalam mengambil keputusan. Seperti halnya pemimpin yang masih menerapkan komunikasi searah karena masih menggunakan manajemen tradisional dan beberapa rekan kerja yang tidak saling bekerja sama. Dari segi budaya perusahaan PT ini selalu menyertakan aspirasi karyawan dalam menentukan arah kebijakan perusahaan. Tetapi masih adanya karya-

wan yang baru masuk melakukan pelanggaran SOP perusahaan karena masih belum memahami aplikasi SOP di area, sehingga belum 100% karyawan bekerja sesuai SOP. Sehingga budaya perusahaan tersebut membatasi inisiatif atau tidak mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan dapat menghambat inovasi di perusahaan. Adapun fenomena tentang lingkungan kerja seperti hubungan antar rekan kerja kerap kali menjadi keluhan diantara sesama karyawan, sebagai contoh dimana terdapat karyawan yang bekerja diluar tupoksinya disebabkan oleh kelalaian karyawan lain yang selalu mengandalkan rekan kerja di dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal-hal tersebut membuat adanya hubungan antar sesama rekan kerja menjadi kurang harmonis. Sedangkan masalah kinerja yang terjadi yaitu adanya beberapa kinerja karyawan yang masih belum maksimal, seperti beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan standart kerja antara lain seperti hasil kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya belum tepat waktu.

**Tabel I. Daftar absensi karyawan PT. Febri Dharma Mandiri (Januari – November)
Tahun 2025**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran			Jumlah Absensi	Total Hari Kerja	Tingkat Absensi
		Alpha	Sakit	Izin			
Januari	268	0	8	5	13	26	0,05%
Februari	268	0	1	3	4	24	0,16%
Maret	268	9	7	7	23	22	1,45%
April	268	1	3	5	9	23	0,39%
Mei	268	0	0	4	4	25	0,16%
Juni	268	4	2	4	10	25	0,04%
Juli	268	7	2	8	17	26	0,65%
Agustus	268	4	10	3	17	27	0,62%
September	268	4	9	6	19	26	0,73%
Oktober	268	7	18	6	31	26	1,19%
November	268	2	2	5	9	25	0,36%

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan data diatas fluktuasi tingkat absensi selama 11 Bulan terakhir ini mengindikasikan adanya gejala kinerja yang belum optimal. Hal ini dapat dijelaskan dengan tingkat absensi yang cukup tinggi menunjukkan adanya jumlah tenaga kerja mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan kebutuhan. Artinya 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh PT. Febri Dharma Mandiri apabila $> 1\%$ dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan. Gejala penurunan kinerja ini perlu diteliti tentang faktor yang menyebabkan atau mempengaruhi penurunan kinerja di PT. Febri Dharma

Mandiri.

Berdasarkan dari riset yang berbeda pada sebelumnya menjelaskan adanya ketidaksaan hasil ada yang memperoleh hasil berpengaruh dan ada yang tidak berpengaruh mengenai variabel independen yang digunakan penelitian ini, maka hal ini yang menjadi adanya *research gap*. Adanya *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu sehingga menjadikan peneliti ingin meneliti kembali terkait variabel kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Research gap dalam penelitian sebelumnya menjadi peluang bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh (Yusril Alqorrib, Jumawan, Indah Rizki Maulia, Eri Bukhari, 2023) dengan menambahkan variabel independen yaitu lingkungan kerja. Selain itu perbedaan yang menjadi celah penelitian sebelumnya pada objek yang diteliti berfokus pada perusahaan *marketplace* penjualan online, sedangkan dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah perusahaan *outsourcing*. Adapun celah perbedaan pada penelitian sebelumnya yaitu menggunakan model konseptual dalam pengambilan sampel. Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan cara memperoleh data, mengelola data, menganalisis hingga menjadi angka-angka. Metode kuantitatif merupakan metode positivis karena berlandaskan pada filosofi positivism (Sugiyono, 2017). Metode ini menggunakan data penelitian dalam bentuk numerik dan dianalisis dengan menggunakan statistik. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Febri Dharma Mandiri (Perusahaan *Outsourcing*). Populasi merupakan objek/subjek yang mempunyai karakteristik khusus yang telah ditentukan peneliti sehingga dapat disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *cleaning service* pada PT. Febri Dharma Mandiri berjumlah 268 karyawan.

Pengumpulan sampel pada penelitian ini dilaksanakan dengan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memiliki karakteristik tertentu dengan pertimbangan sebelumnya (Sugiyono, 2017). Sampel penelitian ini memiliki ciri-ciri yakni responden bagian *cleaning service*. Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi sudah diketahui maka menggunakan rumus *slovin* yang merupakan rumus untuk menghitung

jumlah minimal sampel dari keseluruhan populasi. Berikut ini adalah perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *slovin*. Berdasarkan hasil dari perhitungan sampel dengan rumus *slovin* maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang bagian *cleaning service* pada PT. Febri Dharma Mandiri. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan kuesioner. Analisis yang dilakukan yaitu Regresi Linear Berganda.

HASIL

Statistik Deskriptif

Peneliti menyebarkan kuesioner dalam penelitian ini melalui *google form*. Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 73 kuesioner. Responden yang mengisi kuesioner ini yaitu dari karyawan divisi *cleaning service*. Sehingga total kuesioner yang dapat diolah sebanyak 73 kuesioner. Sehingga terdapat karakteristik responden yang dapat diolah pada penelitian ini yaitu:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	67	91,8%
Perempuan	6	8,2%
Usia		
20 – 30 Tahun	48	65,8%
31 – 40 Tahun	22	30,1%
41 – 59 Tahun	3	4,1%
Lama Bekerja		
1 – 5 Tahun	73	100,0%
Pendidikan		
SMA/SMK	64	87,7%
Diploma	4	5,5%
S1	5	6,8%
Jabatan		
Karyawan <i>Cleaning service</i>	73	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 23, 2026

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini terbanyak ialah yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 91,8%. Responden yang berusia antara 20-30 tahun memiliki persentase sebesar 65,8%. Lama bekerja responden terbanyak ialah yang bekerja selama 1-5 tahun dengan persentase sebesar 100%. Responden yang berpendidikan SMA/SMK memiliki persentase sebesar 87.7%. Kemudian jabatan responden terbanyak ialah divisi karyawan *cleaning service* dengan persentase 100,0%.

Analisis Data dan Penelitian

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r – hitung	r - tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1	0,452	0,230	Valid
	X2	0,449	0,230	Valid
	X3	0,494	0,230	Valid
	X4	0,527	0,230	Valid
	X5	0,552	0,230	Valid
	X6	0,647	0,230	Valid
	X7	0,478	0,230	Valid
	X8	0,504	0,230	Valid
	X9	0,540	0,230	Valid
	X10	0,519	0,230	Valid
	X11	0,562	0,230	Valid
	X12	0,428	0,230	Valid
	X13	0,575	0,230	Valid
	X14	0,524	0,230	Valid
	X15	0,544	0,230	Valid
Budaya Perusahaan (X2)	X1	0,496	0,230	Valid
	X2	0,505	0,230	Valid
	X3	0,509	0,230	Valid
	X4	0,498	0,230	Valid
	X5	0,485	0,230	Valid
	X6	0,500	0,230	Valid
	X7	0,559	0,230	Valid
	X8	0,410	0,230	Valid
	X9	0,451	0,230	Valid
	X10	0,504	0,230	Valid
	X11	0,434	0,230	Valid
	X12	0,401	0,230	Valid
	X13	0,575	0,230	Valid
	X14	0,614	0,230	Valid
	X15	0,557	0,230	Valid
	X16	0,559	0,230	Valid
	X17	0,416	0,230	Valid
	X18	0,455	0,230	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X1	0,509	0,230	Valid
	X2	0,500	0,230	Valid
	X3	0,487	0,230	Valid
	X4	0,570	0,230	Valid
	X5	0,473	0,230	Valid
	X6	0,556	0,230	Valid
	X7	0,401	0,230	Valid
	X8	0,618	0,230	Valid
	X9	0,412	0,230	Valid
	X10	0,449	0,230	Valid
	X11	0,454	0,230	Valid

Variabel	Item	r – hitung	r - tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X12	0,623	0,230	Valid
	Y1	0,559	0,230	Valid
	Y2	0,505	0,230	Valid
	Y3	0,502	0,230	Valid
	Y4	0,580	0,230	Valid
	Y5	0,479	0,230	Valid
	Y6	0,587	0,230	Valid
	Y7	0,543	0,230	Valid
	Y8	0,592	0,230	Valid
	Y9	0,405	0,230	Valid
	Y10	0,425	0,230	Valid
	Y11	0,496	0,230	Valid
	Y12	0,548	0,230	Valid
	Y13	0,543	0,230	Valid
	Y14	0,430	0,230	Valid
	Y15	0,422	0,230	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari setiap variabel independen kepemimpinan (X1), budaya perusahaan (X2), lingkungan kerja (X3) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan valid atau sah karena nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,230) pada taraf signifikan 0,05 (5%). Sehingga semua pernyataan dari masing-masing variabel dianggap mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dala m kuesioner penelitian tersebut.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,806	0.60	Reliabel
Budaya Perusahaan (X2)	0,819	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,727	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,794	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2026

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Maka hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpinan sebesar $0,806 > 0,60$, nilai untuk budaya perusahaan sebesar $0,819 > 0,60$, nilai lingkungan kerja sebesar $0,727 > 0,60$ dan nilai kinerja karyawan sebesar $0,794 > 0,60$. Syarat pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumus Alpha yaitu jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Dapat diartikan bahwa variabel penelitian mempunyai reliabilitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian

yang digunakan bersifat reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.63490429
Most Extreme Differences	Absolute		.090
	Positive		.045
	Negative		-.090
	Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the significance.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas dengan distribusi normal data diuji dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang digunakan adalah nilai Asymp. Sig, dimana nilai diatas 0,05 sehingga menunjukkan distribusi normal. Hasil menunjukkan nilai 0,200 yang berarti data kuesioner dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan untuk mengambil keputusan, hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF seluruh variabel kurang dari 10,00 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

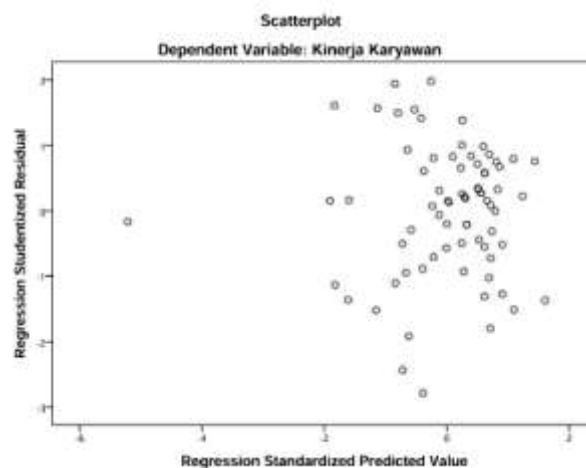
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.395	2.530
Budaya Perusahaan	.305	3.282
Lingkungan Kerja	.630	1.588

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2026

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas menunjukkan bawa seluruh variabel independen mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10,00. Variabel kepemimpinan sebesar 2,530, variabel budaya perusahaan sebesar 3,282 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,588. Nilai tolerance seluruh variabel juga lebih besar dari 0,10 yaitu variabel kepemimpinan sebesar 0,395, variabel budaya perusahaan sebesar 0,305 dan lingkungan kerja sebesar 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah varians residual bersifat konstan pada setiap observasi dalam model regresi. Dalam penelitian ini uji Scatterplot digunakan untuk mendeteksi heterokedastisitas. Adapun nilai tingkat signifikan variabel bebas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2026

Pada gambar diatas uji heterokedastisitas dilakukan dengan metode grafis yang hasilnya dapat dilihat dari scatterplot. Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa data dapat tersebar merata di seluruh kuadran (di atas 0 dan di bawah 0 garis horizontal dan vertikal atau sumbu X dan Y). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,082

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil menunjukkan nilai Durbin-Watson 2,082. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritis dari table Durbin-Watson dengan asumsi signifikansi 5%, jumlah sampel (n) 73, dan jumlah variable 3 (k=3), yang menghasilkan nilai durbin watson sebesar 2,082 dengan nilai $dU < d < 4-dU$ artinya $(1,7067) < (2,082) < (2,2933)$ maka dapat disimpulkan bahwa regresi berganda dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
1 (Constant)	22.817	6.879	
Kepemimpinan	.302	.121	.309
Budaya Perusahaan	.545	.124	.617
Lingkungan Kerja	-.358	.138	-.254

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2026

Berdasarkan tabel uji regresi linier berganda, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$= 22.817 + 0,302 + 0,545 - 0,358 + e$$

Dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai konstant (α) sebesar 22,817 menunjukkan bahwa apabila variabel independen (kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan kerja) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka kinerja karyawan adalah sebesar 22,817
- Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) bernilai positif 0,302. Artinya jika kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan juga akan naik 0,302 dengan ketentuan variabel independen lainnya dianggap konstan.

- c. Nilai koefisien regresi Budaya Perusahaan (X2) bernilai positif 0,545. Artinya jika budaya perusahaan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan naik 0,545 dengan ketentuan variabel independen lainnya dianggap konstan.
- d. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) bernilai negatif -0,358. Nilai tersebut menyatakan pengaruh negatif antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka sebaliknya variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,358. Dapat diasumsikan bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	22.817	6.879		3.317	.001
Kepemimpinan	.302	.121	.309	2.502	.015
Budaya Perusahaan	.545	.124	.617	4.383	.000
Lingkungan Kerja	-.358	.138	-.254	-2.592	.012

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2026

Menentukan t tabel dengan menggunakan df dengan jumlah responden sebanyak 73 maka nilai t tabel dapat diperoleh dengan rumus $df = n - k$, n adalah besarnya sampel, k adalah jumlah variabel. Yaitu berarti $df = 73 - 4 = 69$ sehingga diperoleh t tabel adalah 1,994.

Dapat dilihat dari tabel diatas pada variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,502 > 1,994$ (t tabel) dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel budaya perusahaan (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar $4,383 > 1,994$ (t tabel) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel lingkungan kerja (X3) nilai diperoleh nilai t hitung sebesar $-2,592 > 1,994$ (t tabel) dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

385

kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	698,206	3	232,735	32,125	.000 ^b
Residual	499,876	69	7,245		
Total	1198,082	72			

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Budaya Perusahaan (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2026

Dari hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 32,125, sedangkan F tabel dengan tingkat kepercayaan signifikansi 5% dan df adalah $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($73 - 3 - 1 = 69$) sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,736 dan hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel dimana $32,125 > 2,736$. Sedangkan nilai signifikannya kurang dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1), budaya Perusahaan (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R-Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.565		2.69158

a. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Perusahaan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,583 atau 58,3%, sehingga dapat diketahui kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X1), budaya perusahaan (X2) dan lingkungan kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diatas menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepemimpinan yang efektif memiliki peran dalam mencapai kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang baik dan dapat menjadi teladan bagi bawahannya akan menciptakan semangat bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pemimpin yang memberikan kontribusi yang relatif besar kepada karyawan, komunikasi yang efektif, memberikan motivasi akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berinovasi untuk mencapai tujuan suatu keberhasilan dalam organisasi secara keseluruhan (Muhammad Alwi Haruna, 2025). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2024) dan (Setyawan & Bagusworo, 2022).

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diatas menjelaskan bahwa variabel budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya perusahaan yang kuat akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Budaya perusahaan wajib dalam melakukan disiplin, kejujuran dan tanggung jawab perlu diperkuat karena keberhasilan atau peningkatan karyawan berkaitan dengan adanya budaya yang kuat dan memberikan dampak yang lebih besar pada sikap karyawan (Ade et al., 2025). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ayu Lestari, Kurniawati, 2024) dan (Utami, 2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diatas menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang semakin rendah maka semakin menurun kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi hal yang sangat penting terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya dengan baik adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja, agar karyawan dapat merasa aman, tenang, nyaman dan puas dalam menyelesaikan pekerjaannya (Radytia Novian Pradipta, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

(Muhammad Basri, Rosfiah Arsal, 2024) dan (Santi Sarip, 2023).

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1), budaya perusahaan (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Juli Prastyorini & Indriana Kristiawati, Meyti Hanna EsterKalangi , Nugroho Dwi Priyohadi, Edi Priyanto, Dian Arisanti, 2024) dan (Ayu Lestari, Kurniawati, 2024).

SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kepemimpinan yang efektif dapat memberikan kontribusi yang relatif besar dalam mencapai kinerja karyawan.

Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena budaya perusahaan yang kuat akan meningkatkan perilaku kinerja karyawan dalam menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Budaya perusahaan wajib dalam melakukan disiplin, kejujuran dan tanggung jawab perlu diperkuat karena keberhasilan atau peningkatan karyawan berkaitan dengan adanya budaya yang kuat.

Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang semakin rendah maka semakin menurun kinerja karyawan. Salah satu cara agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya dengan baik adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja, agar karyawan dapat merasa aman, tenang, nyaman dan puas dalam menyelesaikan pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, F., Oktaviani, D., & Zein, M. (2025). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Dan Kreativitas Karyawan Pada PT Surya Nusantara Sentosa. *Journal of Business Economics and Management*, 01(04), 1248–1251.
- Agustinus Demanto, Rolland E. Fanggidae, C. S. M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 1–11.

- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93.
- Awiaara, I. J., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2022). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Ntt. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 79–90. <https://doi.org/10.35508/glory.v3i2.7713>
- Ayu Lestari, Kurniawati, T. R. (2024). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fuji Technica Indonesia. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1342–1353. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i2.5270>
- Benga, M. I. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Cleaning service Pada PT. Interclean Kalibata*.
- Chotima, A. K., & Andriani, D. (2023). Pengembangan Karir, Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas. *Archive Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 1–14.
- Danang Nugroho, Cindy Fitria, Galang Ramadan, Riska Rahayu, Siti Aninditya, T. Z. N. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144–153.
- Eko, I. G., Sri, P., Ridho, A., Cahyono, N. D., Setianti, Y., Padjadjaran, U., & Jambi, U. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Perspektif Bisnis Kecil Dan Menengah. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2208–2215.
- Fajar Wiranata, F., & Andriani, D. (2024). Peran Kerjasama Tim, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Furnitur di PT. Dynasti Indomegah. *Archive Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 1–13.
- Irawan, D., Noorhya Akhmar Ramadhan Putri, E. N. A. R. P., & Zainuddin, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Serta Pelatihan Terhadap Kinerja *Cleaning service* Pada Pt. Gss Di Instalasi Bedah Sentral Rsud Aji Muhammad Parikesit Tenggara. *I-Con Media Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 7(2), 47–55. <https://doi.org/10.61509/luxicm72143>
- Iskandar, N. (2019). *Analisis Hubungan Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pendapatan Kerja Terhadap Kinerja Unggul Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Semarang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.
- Juli Prastyorini, N. W., & Indriana Kristiawati, Meyti Hanna EsterKalangi , Nugroho Dwi Priyohadi, Edi Priyanto, Dian Arisanti, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Tirta Samudra. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1), 9–20.
- Maulkre Her Susilo, Z. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengecer Waralaba Indomaret Wilayah Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(Februari), 40–57.
- Muhammad Alwi Haruna. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(1), 01–21. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i1.411>
- Muhammad Basri, Rosfiah Aarsal, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam (Persero) Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel (UBPN) Kolaka. *Journal Publicuho*, 7(3), 1352–1362.
- Nora Yolinda, & Doni Marlius. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>
- Prahadi, F. K., & Andriani, D. (2023). K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja), Budaya Organisasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Archive Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 3, 1–12.
- Radytia Novian Pradipta, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 2–18.
- Safitri, R. P., Studi, P., Pascasarjana, M., & Galuhciamis, U. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198–202.
- Santi Sarip, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Setyawan, A., & Bagasworo, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 6(1), 31. <https://doi.org/10.35384/jemp.v6i1.231>
- Sitanggang, D. V. . (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau*. Universitas Islam Riau.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). ALFABETA, cv.
- Utami, S. A. H. F. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 1(2), 126–139.
- Via Febrianti; Syamsudin; Ratu Erlina Gentari. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Karangtanjung Pandeglang. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1), 41–49.
- Vira Aulia Sabrina, Dwi Utami, & Sayed Haikal Fuad. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1(2), 126–139. <https://doi.org/10.55606/jumia.v1i2.1200>
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . PG Tolangohula Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 80–88.
- Yusril Alqorrib, Jumawan, Indah Rizki Maulia, Eri Bukhari, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369.