

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

Oleh :

Dedih Purwanto 222010200027

Dewi Andriani, S.E., M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2026



Pendahuluan

- Di era globalisasi yang sangat pesat, sumber daya manusia menjadi peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan salah satunya yaitu karyawan. Karyawan memiliki kecerdasan, bakat, energi, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreativitas yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misi. Faktor yang dianggap paling berpotensi dalam memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia.
- Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari adanya kinerja. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja unggul menjadi salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.
- Dari hasil observasi pada PT. Febri Dharma Mandiri kinerja unggul karyawan masih belum optimal. Adanya penurunan kinerja kerja disebabkan oleh beberapa faktor, seperti Kepemimpinan masih kurang dalam membangun hubungan interaksi atau komunikasi, karena pemimpin masih menerapkan komunikasi searah dengan manajemen yang tradisional sehingga membuat beberapa rekan kerja tidak saling bekerja sama. Dalam budaya perusahaan masih banyaknya karyawan baru yang masih belum 100% bekerja sesuai SOP sehingga karyawan membatasi inisiatif dan tidak 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.

Pendahuluan

Berdasarkan dari riset yang berbeda pada sebelumnya menjelaskan adanya ketidaksamaan 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 menjadi peluang bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh (Novina 2024) dengan menambahkan variabel independen, objek penelitian yang berbeda dan celah dalam teknik pengambilan sampel yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Maka dari itu peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Cleaning Service Pada PT. Febri Dharma Mandiri”**.

Research GAP

Variabel	Hasil Positif Signifikan (+)	Hasil Tidak Signifikan (-)
Kepemimpinan (X1)	Menurut hasil penelitian terdahulu (Irawan, Noorhya Akhmar Ramadhan Putri, and Zainuddin 2024) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja unggul.	Menurut hasil penelitian terdahulu (Setyawan and Bagasworo 2022) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja unggul.
Budaya Perusahaan (X2)	Menurut hasil penelitian terdahulu (Eko et al. 2024) menyatakan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja unggul.	Menurut hasil penelitian terdahulu (Agustinus Demanto, Rolland E. Fanggidae 2019) menyatakan bahwa budaya perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja unggul.
Lingkungan Kerja (X3)	Menurut hasil penelitian terdahulu (Yantu et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Menurut hasil penelitian terdahulu (Yusril Alqorrib, Jumawan, Indah Rizki Maulia, Eri Bukhari, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, SDGs

Rumusan Masalah	Pertanyaan Penelitian	Tujuan Penelitian	Kategori SDGs
1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 4. Apakah kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	Apakah kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Kategori SDGs yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan kategori SDGs nomor 8 dari 17 kategori SDGs yaitu menjelaskan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, tenaga kerja yang produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua orang.

Literatur Review

- **Kepemimpinan (X1)**

Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting karena dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja unggul, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Menurut (Muhammad Alwi Haruna 2025) indikator dalam kepemimpinan :

- Kepemimpinan mengambil keputusan
- Kemampuan motivasi dengan bawahan
- Kemampuan komunikasi dengan bawahan
- Kemampuan mengendalikan bawahan
- Tanggung jawab

Literatur Review

- **Budaya Perusahaan (X2)**

Budaya perusahaan merupakan sekumpulan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan. Nilai-nilai ini berpengaruh pada berbagai aspek pribadi seorang karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Melalui meningkatkan budaya secara sehat juga fleksibel organisasi ini dapat menhadirkan area kerja dengan mendukung kemauan inovasi serta keberhasilan pada jangka panjang. Menurut (Atsti Fauzia Ulfana Lathifah, Anthon Rustono, SE. 2015) indikator dalam budaya perusahaan:

- Perhatian terhadap detail
- Orientasi kepada hasil
- Orientasi kepada tim
- Orientasi kepada manusia
- Keagresifan
- Kemantapan

Literatur Review

- **Lingkungan Kerja (X3)**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi :

- Kenyamanan suasana kerja
- Hubungan dengan rekan kerja
- Tersedianya fasilitas kerja
- Harmonisasi hubungan atasan dengan bawahan

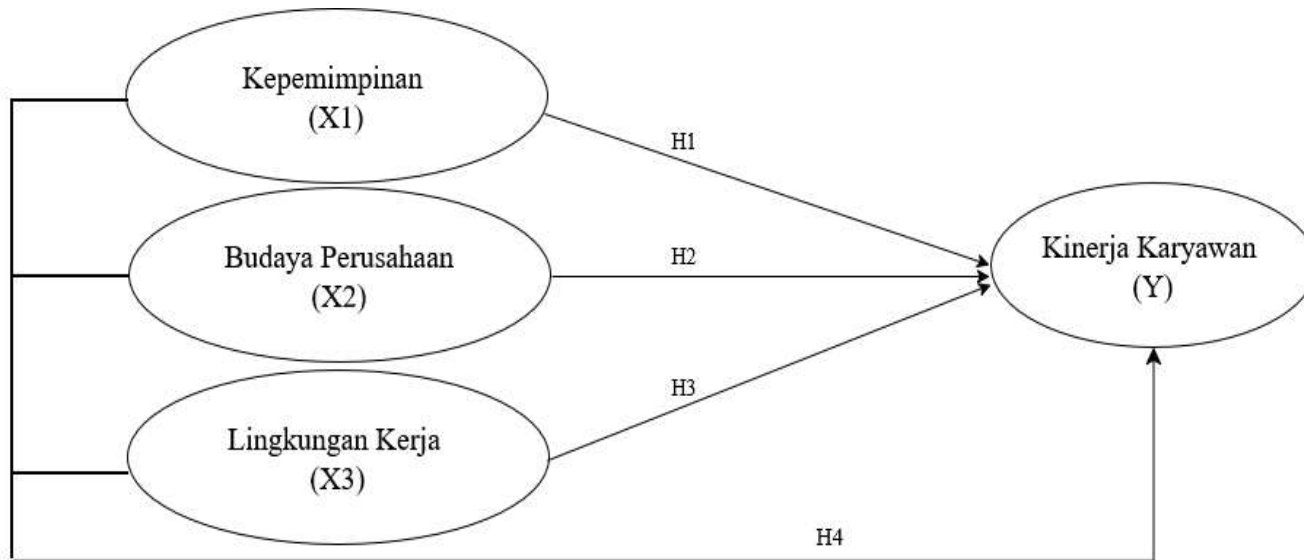
Literatur Review

- **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu :

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja yang selesaikan
- Ketepatan waktu penyelesaian tugas
- Efektivitas kerja
- Komitmen Kerja

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Kepemimpinan, Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian, Sumber Data dan Objek Penelitian :

1. Penelitian metode kuantitatif
2. Sumber data primer menggunakan kuesioner
3. Objek penelitian PT. Febri Dharma Mandiri

Populasi dan Sampel:

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Febri Dharma Mandiri bagian cleaning service di RSUD R.T Notopuro Sidoarjo berjumlah 268 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *nonprobability* sampling dengan pendekatan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel yang diperoleh 73 responden (ditentukan menggunakan rumus slovin dengan standart error 10%)

Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data :

Metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan metode kuesioner. Sumber data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Febri Dharma Mandiri bagian cleaning service di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan skala likert. Dengan penafsiran sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5).

Teknik Analisis Data :

1. Metode analisis data menggunakan SPSS (*statistical product and service solutions*)
2. Analisis Regresi Linier Berganda
3. Uji Validitas
4. Uji Reliabilitas
5. Uji Normalitas
6. Uji Multikolinearitas
7. Uji Heterokedastisitas
8. Uji Autokorelasi
9. Uji Parsial t (Uji t)
10. Uji Simultan (Uji F)
11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dan Pembahasan

- **Statistik Deskriptif 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 Cleaning Service	73	100,0%

Hasil dan Pembahasan

- **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas 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 hitung $>$ r tabel (0,230) pada taraf signifikan 0,05 (5%). Sehingga semua pernyataan dari masing-masing variabel dianggap mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner penelitian tersebut.

- **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

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 hitung $>$ r tabel. Dapat diartikan bahwa variabel penelitian mempunyai reliabilitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan bersifat reliabel atau handal.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Normalitas

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}

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.

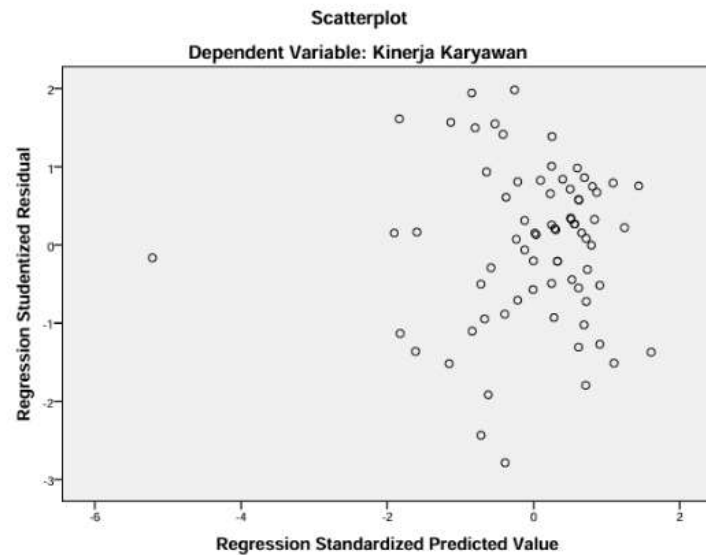
B. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.817	6.879		3.317	.001		
Kepemimpinan	.302	.121	.309	2.502	.015	.395	2.530
Budaya Perusahaan	.545	.124	.617	4.383	.000	.305	3.282
Lingkungan Kerja	-.358	.138	-.254	-2.592	.012	.630	1.588

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa 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.

Hasil dan Pembahasan

- **Uji Heterokedastisitas**



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

Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.583	.565	2,69158	2,082

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.

Hasil dan Pembahasan

Uji 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 :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= 22.817 + 0,302 + 0,545 - 0,358 + e$$

Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
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

Hasil dan Pembahasan

- **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)

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

- **Uji Koefisien Determinasi**

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

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

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.

- **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.

- **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.

- **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).

Temuan Penting Penelitian

- Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia. 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. 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

Manfaat Penelitian

- **Manfaat Bagi Perusahaan** : Bagi perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi pada lingkungan kerja agar menghasilkan kinerja karyawan secara lebih maksimal.
- **Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya** : Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan objek, populasi dan sampel dalam penelitian ini, misalnya menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas dan lebih banyak serta dapat memperluas objek penelitian misalnya pada perusahaan lainnya ataupun pada instansi pemerintah.
- **Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya** : Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode teknik analisis data yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kepemimpinan yang efektif dapat memberikan kontribusi yang relatif besar dalam mencapai kinerja karyawan.
- Variabel 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.
- Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang semakin rendah maka semakin menurun kinerja karyawan.

Referensi

- [1] I. J. Awiara, R. E. Fanggidae, and N. P. Nursiani, “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Ntt,” *Glory J. Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 2, pp. 79–90, 2022, doi: 10.35508/glory.v3i2.7713.
- [2] Vira Aulia Sabrina, Dwi Utami, and Sayed Haikal Fuad, “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan,” *J. Mutiara Ilmu Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 126–139, 2023, doi: 10.55606/jumia.v1i2.1200.
- [3] Z. S. Maulkre Her Susilo, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengecer Waralaba Indomaret Wilayah Kota Bandung,” *J. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 8, no. Februari, pp. 40–57, 2025.
- [4] T. Z. N. A. Danang Nugroho, Cindy Fitria, Galang Ramadan, Riska Rahayu, Siti Aninditya, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan,” *J. Multidisiplin Ilmu Akad.*, vol. 1, no. 3, pp. 144–153, 2024.
- [5] D. Irawan, E. N. A. R. P. Noorhya Akhmar Ramadhan Putri, and M. Zainuddin, “Pengaruh Kepemimpinan Serta Pelatihan Terhadap Kinerja Cleaning Service Pada Pt. Gss Di Instalasi Bedah Sentral Rsud Aji Muhammad Parikesit Tenggarong,” *I-Con Media J. Ekon. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 47–55, 2024, doi: 10.61509/luxicm72143.
- [6] Via Febrianti; Syamsudin; Ratu Erlina Gentari, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Karangtanjung Pandeglang,” *J. Sains Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 41–49, 2017.
- [7] A. Setyawan and W. Bagasworo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan),” *J. Ekon. Manaj. dan Perbank. (Journal Econ. Manag. Banking)*, vol. 6, no. 1, p. 31, 2022, doi: 10.35384/jemp.v6i1.231.
- [8] S. A. H. F. Utami, “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan,” *J. Mutiara Ilmu Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 126–139, 2023.
- [9] R. P. Safitri, P. Studi, M. Pascasarjana, and U. Galuhciamis, “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan,” *J. Manag. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 198–202, 2018.
- [10] I. G. Eko *et al.*, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Perspektif Bisnis Kecil Dan Menengah,” *J. Cahaya Mandalika*, pp. 2208–2215, 2024.

Referensi

- [11] C. S. M. Agustinus Demanto, Rolland E. Fanggidae, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang,” *J. Ekon. Ilmu Sos.*, pp. 1–11, 2019.
- [12] M. Santi Sarip, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada,” *J. Manaj. Divers.*, vol. 3, no. 1, pp. 95–111, 2023.
- [13] S. Radytia Novian Pradipta, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 9, pp. 2–18, 2020.
- [14] Armansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 81–93, 2024.
- [15] I. Yantu, A. H. Bokingo, and Z. S. Muhsana, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . PG Tolangohula Gorontalo,” *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 80–88, 2022.
- [16] S. Yusril Alqorrib, Jumawan, Indah Rizki Maulia, Eri Bukhari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X,” *J. Econ.*, vol. 2, no. 11, pp. 3351–3369, 2023.
- [17] M. I. Benga, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Cleaning Service Pada PT. Interclean Kalibata”.
- [18] A. Yapentra, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru,” *Eko dan Bisnis (Riau Econ. Bus. Rev.)*, vol. 12, no. 1, pp. 97–104, 2021.
- [19] Muhammad Alwi Haruna, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros,” *J. Manaj. Bisnis Era Digit.*, vol. 2, no. 1, pp. 01–21, 2025, doi: 10.61132/jumabedi.v2i1.411.
- [20] Manzilatul Mukhoyyaroh, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ToKo Zeemart Singgahan Tuban Jawa Timur,” *J. Media Akad.*, vol. 3, no. 6, pp. 1–18, 2025.

Referensi

- [21] C. N. Cahyaningrum and D. Andriani, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo,” *Arch. Univ. Muhammadiyah Sidoarjo*, pp. 1–21, 2025.
- [22] M. Atsti Fauzia Ulfana Lathifah, Anthon Rustono, SE., “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi,” *e-Proceeding Manag.*, vol. 2, no. 2, pp. 1164–1171, 2015.
- [23] F. D. W. Ismoyo, “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rejeki,” *J. Aktual. Pengabd. Masy.*, vol. 1, no. 1, pp. 55–72, 2023.
- [24] S. Achmadi, Mashur Razak, “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng,” *Nobel Manag. Rev.*, pp. 219–232, 2023.
- [25] N. Iskandar, “Analisis Hubungan Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pendapatan Kerja Terhadap Kinerja Unggul Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Semarang,” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, 2019.
- [26] H. K. Dewi Suryani Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 69–88, 2019, doi: 10.53654/kh.v1i3.525.
- [27] N. W. Juli Prastyorini and M. Indriana Kristiawati, Meyti Hanna EsterKalangi , Nugroho Dwi Priyohadi, Edi Priyanto, Dian Arisanti, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Tirta Samudra,” *J. Baruna Horiz.*, vol. 7, no. 1, pp. 9–20, 2024.
- [28] W. Wahyudi, A. F. A. Sapada, A. Arifuddin, and S. Suwandi, “Tren Baru : Kinerja Unggul di Telkom Plasa Parepare Melalui Dinamika Rekrutmen dan Budaya Organisasi,” *J. Kewirausahaan*, vol. 9, no. 4, pp. 289–298, 2023.
- [29] D. Andriani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . ” X ” Sidoarjo,” *J. Bisnis, Manaj. Perbank.*, vol. 2, no. 2, pp. 91–102, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [30] T. R. Ayu Lestari, Kurniawati, “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fuji Technica Indonesia,” *El-Mujtama J. Pengabd. Masy.*, vol. 4, no. 2, pp. 1342–1353, 2024, doi: 10.47467/elmujtama.v4i2.5270.
- [31] H. Muhammad Basri, Rosfiah Arsal, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam (Persero) Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel (UBPN) Kolaka,” *J. Publichuo*, vol. 7, no. 3, pp. 1352–1362, 2024.
- [32] Y. H. Natasya Dwi Lestari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Crown Pratama, Jakarta Barat,” *J. Penelit. Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 24–33, 2024.

Referensi

- [33] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: ALFABETA, cv, 2017.
- [34] F. K. Prahadi and D. Andriani, “K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja), Budaya Organisasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk,” *Arch. Univ. Muhammadiyah Sidoarjo*, vol. 3, pp. 1–12, 2023.
- [35] F. Fajar Wiranata and D. Andriani, “Peran Kerjasama Tim, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Furnitur di PT. Dynasti Indomegah,” *Arch. Univ. Muhammadiyah Sidoarjo*, pp. 1–13, 2024.
- [36] A. K. Chotima and D. Andriani, “Pengembangan Karir, Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas,” *Arch. Univ. Muhammadiyah Sidoarjo*, pp. 1–14, 2023.
- [37] Nora Yolinza and Doni Marlius, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan,” *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 183–203, 2023, doi: 10.55606/jupiman.v2i2.1640.
- [38] D. V. . Sitanggang, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau,” Universitas Islam Riau, 2021.
- [39] S. N. Azijah, R. Rahmawati, Rusliandy, C. Wahyudin, and N. A. Lydon, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Influence of Leadership on Civil Servant Performance,” *J. Governansi*, vol. 10, no. 1, pp. 1–14, 2024.
- [40] Y. Chandra Aditia, A. Yuniawan, and J. Manajemen, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Nindya Karya),” *Diponegoro J. Manag.*, vol. 4, no. 3, pp. 1–12, 2015, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [41] F. Ade, D. Oktaviani, and M. Zein, “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Dan Kreativitas Karyawan Pada PT Surya Nusantara Sentosa,” *J. Bus. Econ. Manag.*, vol. 01, no. 04, pp. 1248–1251, 2025.

