

The Influence of Leadership, Corporate Culture and Work Environment on Employee Performance of the Cleaning Service at PT. Febri Dharma Mandiri

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

Dedih Purwanto¹⁾, Dewi Andriani ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

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 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*

Keywords - Leadership; Corporate Culture; Work Environment; Employee Performance

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 disebarkan 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

I. 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 [1]. 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 [2]. 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 [2].

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 [3]. 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 [4]

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 [5]. 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 [6]. Menurut hasil penelitian terdahulu [5] menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja [4]. Namun berbeda dengan penelitian [7] 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-norma yang di tetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi [8]. 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 [9]. Menurut hasil penelitian terdahulu [10] menyatakan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian [11] 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 [12]. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan serangkaian dari proses yang memberikan semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi [13]. 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 [14]. Menurut hasil penelitian terdahulu [15] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian [16] 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 [17].

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 karyawan 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 1. 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 : PT. Febri Dharma Mandiri

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 di teliti tentang faktor yang menyebabkan atau mempengaruhi penurunan kinerja di PT. Febri Dharma Mandiri.

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 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 [16] dengan menambahkan variabel independen yaitu lingkungan kerja. Selain itu perbedaan yang menjadi celah penelitian sebelumnya pada objek yang di teliti berfokus pada perusahaan *marketplace* penuaian 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*. Inilah yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian-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**”.

Rumusan Masalah :

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 pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Pertanyaan Penelitian : Apakah kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kategori SDGs : Penelitian ini sesuai dengan kategori SDGs nomer 8 yaitu menjelaskan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, tenaga kerja yang produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua orang. (<https://sdgs.un.org/goals>)

II. 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 di tentukan [18]. Menurut [6] kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting karena dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Menurut [19] indikator dalam kepemimpinan :

1. Kepemimpinan mengambil keputusan : Membuat keputusan dengan percaya diri dan bertindak tanpa ragu.
2. Kemampuan motivasi dengan bawahan : Memotivasi karyawan dalam melakukan aktivitasnya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif.
3. Kemampuan komunikasi dengan bawahan : Menyampaikan intruksi dan tujuan organisasi dengan jelas.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan : Mengarahkan bawahan untuk menggerakkan sebagian pekerjaannya.
5. Tanggung jawab : Melaksanakan tugas dengan baik dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

Budaya Perusahaan (X2)

Menurut [20] 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 menghadirkan area kerja dengan mendukung kemauan inovasi serta keberhasilan pada jangka panjang [21]. Menurut [22] indikator dalam budaya perusahaan:

1. Perhatian terhadap detail : Sejauh mana karyawan di harapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian pada detail.
2. Orientasi kepada hasil : Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil tidak pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
3. Orientasi kepada tim : Sejauh mana berbagai aktifitas pada organisasi dalam tim daripada dalam individu.
4. Orientasi kepada karyawan : Sejauh mana keputusan manajemen dapat mempertimbangkan efek pada hasil kerja karyawan dalam organisasi.
5. Keagresifan terhadap pekerjaan : Sejauh mana karyawan yang kompetitif dan agresif.
6. Kemantapan (Stabilitas) : Sejauh mana aktifitas organisasi menekankan mempertahankan status berbeda dengan pertumbuhan.

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 [23]. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya [3]. Menurut [24] indikator dalam lingkungan kerja :

1. Kenyamanan suasana kerja : Kondisi yang terdapat di sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
2. Hubungan dengan rekan kerja : Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan sesama rekan sekerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja : Fasilitas alat kerja, perlengkapan kerja dan fasilitas sosial.
4. Harmonisasi hubungan atasan dengan karyawan : Hubungan atasan dengan bawahan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan agar menimbulkan rasa hormat.

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 [12]. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan karena berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan di tentukan pada kinerja atau produktivitas karyawannya [3]. Menurut [25] indikator kinerja karyawan:

1. Kualitas kerja : Dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dan memenuhi tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas kerja yang diselesaikan : Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas : Suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.
4. Efektivitas kerja: Pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna SDM.
5. Komitmen kerja : Tingkat karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan dan seorang pemimpin harus memiliki berbagai cara yang digunakan dalam mempengaruhi para bawahannya [26]. Faktor kepemimpinan menjadi peran penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja baik pada tingkat individu atau perusahaan. Karena kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi dan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan

[18]. Menurut penelitian yang dilakukan oleh [27] bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan

Budaya perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif pada suatu perusahaan. Karena bagi perusahaan budaya menjadi tolak ukur untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Sehingga suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik [28]. Adanya hubungan budaya perusahaan yang baik berarti terjadi pengaruh yang sangat baik pada suatu perusahaan atau organisasi dimana terjadi komitmen yang saling mendukung budaya perusahaan dalam mempengaruhi kinerja [29]. Menurut penelitian [30] bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

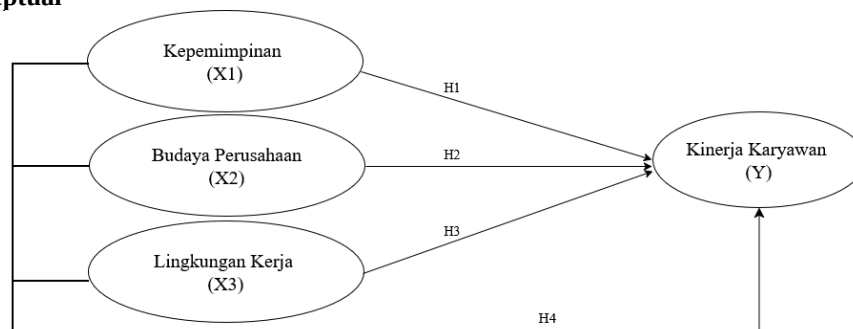
H2: Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja yang mendukung mereka akan bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai maka tidak mendukung untuk bekerja secara optimal dan akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas [31]. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut penelitian [32] bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. 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 mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. METODE

Jenis dan Objek 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 [33]. 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 dan Sampel

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 [33]. 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*.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{268}{1 + 268 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{268}{3,68} = 73$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

 e^2 : standart error (10%)

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.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan kuesioner. Kuesioner adalah beberapa pertanyaan atau pernyataan yang tertulis dan akan diberikan kepada responden untuk dijawabnya yang berhubungan dengan beberapa indikator pada variabel independen dan variabel dependen [34]. Sumber data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian cleaning service pada PT. Febri Dharma Mandiri.

Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan skala likert. Skala likert bertujuan untuk mengukur pendapat, sikap, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pernyataan jawaban responden dalam penelitian ini diberikan nilai skor 1 sampai 5. Dengan penafsiran sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5).

Teknik Analisis Data

Metode analisis data menggunakan SPSS (*statistical product and service solutions*) untuk melakukan pengujian Uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas. Uji t dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk menguji hipotesis. Hasil Kuesioner ditabulasi dan diolah dengan analisis regresi linier berganda untuk melihat besarnya pengaruh dari variabel independen dan variabel dependen.

I. Uji Instrumen**a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas dapat menunjukkan perihal yang dapat terukur dalam kuesioner penelitian ketika dikatakan sudah valid atau sah [35].

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan reliabel dan apakah dapat menjaga konsistensi jika diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* > 0.6 [36].

II. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\geq 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $\leq 0,05$ [37].

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Deteksi tidak adanya multikolinearitas yakni dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance. Mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai angka Tolerance $> 10\%$ [37].

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamat ke pengamat yang lain. Apabila nilai hubungan pada standart residual kaudrat antar waktu tidak signifikan ($P > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas [37].

d. Uji Autokorelasi

Uji ini akan terjadi apabila munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya. Pengujian ini digunakan untuk melihat adanya hubungan antara data (observasi) satu dengan data lainnya dalam satu variabel. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat digunakan menggunakan uji Durbin Watson (DW) [38].

1. Jika D-W dibawah -2 terdapat autokorelasi positif.
2. Jika D-W diantara -2 sampai 2 tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

II. Analisis Regresi Linier Berganda

Bertujuan membangun suatu persamaan serta mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan menunjukkan hubungan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a : Nilai Konstanta

b : Angka arah atau koefisien regresi

X : Variabel Independen

e : Standar kesalahan atau error

III. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial t (Uji t)

Uji t disebut uji parsial yang menguji bagaimana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Untuk melakukan uji tersebut dapat dilakukan tingkat signifikansi 5% (0,05), dimana nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya adanya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak adanya pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen [34].

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui sebesar besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F dengan F hitung yang terdapat pada tabel ANOVA [38].

Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar atau signifikan pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika nilai R^2 menurun berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan jika nilai mendekati satu berarti variabel independen dikatakan dapat menjelaskan semua informasi untuk mendeteksi variabel dependen [25].

Definisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan sentralisasi yang dapat menjadi penggerak agar menggali sasaran organisasi secara efektif serta efisien, maka dengan adanya seorang pemimpin dapat menjadi suatu arah tingkat keberhasilan pada organisasi [39].	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan motivasi dengan bawahan 3. Kemampuan komunikasi dengan bawahan 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab [19]
Budaya Perusahaan (X2)	Budaya perusahaan adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan mempersatukan anggota-anggota organisasi [40].	1. Perhatian terhadap detail 2. Orientasi kepada hasil 3. Orientasi kepada tim 4. Orientasi kepada karyawan 5. Keagresifan terhadap pekerjaan 6. Kemantapan (Stabilitas) [22]
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam	1. Kenyamanan suasana kerja 2. Hubungan teman kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja

	menjalankan tugas-tugas yang dilakukannya [13].	4. Harmonisasi hubungan dengan atasan dengan karyawan [24]
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [30].	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan 3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas 4. Efektivitas pekerjaan 5. Komitmen kerja [25]

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

A. 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 3. 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%

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%.

B. Analisis Data dan Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4. 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
	X12	0,623	0,230	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	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 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.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. 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.

C. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian uji asumsi klasik menggunakan program SPSS versi 23 sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Tabel 6. 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}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- 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.

2. 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 7. Hasil 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

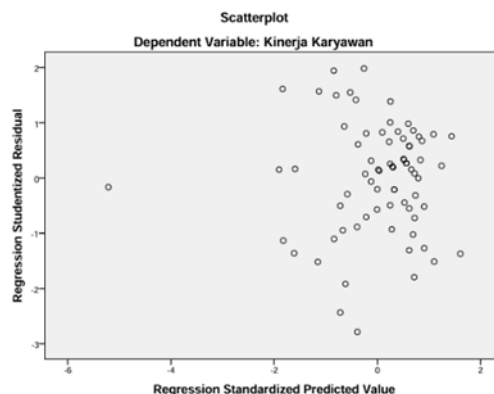
- Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2026

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.

3. 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.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil 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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. 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.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil 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

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 kinerja karyawan.**

3. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. 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).

4. Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil 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

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 [19]. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [5] dan [7].

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 [41]. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [30] dan [8].

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 [13]. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [31] dan [12].

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 [27] dan [30].

V. 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

SARAN :

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang sudah dijelaskan maka bisa dituliskan sejumlah saran yang diharapkan mampu dijadikan masukan yang bermanfaat untuk pihak yang berkaitan yaitu :

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi pada lingkungan kerja agar menghasilkan kinerja karyawan secara lebih maksimal.
2. 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.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode teknik analisis data yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penelitian tugas akhir ini dapat terselesaikan tepat waktu. Segala perjuangan saya sampai titik ini, saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu mendukung, menyemangati dan menjadi alasan untuk menyelesaikan penelitian ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua yang sudah mendukung dan menyemangati saya selama penyelesaian tugas akhir ini, kepada orang terdekat saya dan teman-teman saya yang sudah membantu dan memberikan semangat dalam penulisan tugas akhir ini, kepada responden saya yang sudah banyak meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner saya, kepada dosen pembimbing dan dosen penguji atas bimbingan, arahan, ilmu serta motivasi yang diberikan selama proses penyusunan artikel ini, serta kepada Prodi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan kontribusi berupa doa, ilmu, pengalaman dan dukungan yang sangat berarti dalam penyelesaian tugas akhir ini.

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.
- [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 KKaryawan ToKo Zeemart Singgahan Tuban Jawa Timur," *J. Media Akad.*, vol. 3, no. 6, pp. 1–18, 2025.
- [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/jbnp.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. Publicuho*, 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.
- [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 Yolinda 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.