

## PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA ABADI MAKMUR (SNAPY) JAKARTA SELATAN

Renaldy Bagag M<sup>1</sup>, Suprpto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> renaldibagag@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen00462@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work culture and work discipline on employee performance at PT Karya Abadi Makmur (SNAPY) South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated samples, namely 73 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, autocorrelation tests, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that work culture has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 46.9% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.914 > 2.646)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 46.0% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.784 > 2.646)$ . Work culture and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation  $Y = 4.990 + 0.474 X_1 + 0.386 X_2 + \alpha$ . The coefficient of determination value is 55.3% while the remaining 54% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained the calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(43.271 > 3.120)$ .*

*Keywords: Work Culture, Work discipline, Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Abadi Makmur (SNAPY) Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu 73 Karyawan . Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, uji autokorelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,914 > 2,646)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,0% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,784 > 2,646)$ . Budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 4,990 + 0,474 X_1 + 0,386 X_2 + \alpha$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(43,271 > 3,120)$ .

Kata Kunci: Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Di era perkembangan teknologi informasi yang semakin canggih saat ini masih ada perusahaan jasa percetakan melakukan pemasaran menggunakan cara yang manual. Sedangkan untuk pemesanan cetak pelanggan harus datang langsung ke lokasi jasa percetakan tersebut. Seiring berjalannya waktu pemesanan cetak mengharuskan pelanggan datang langsung dinilai kurang efektif sehingga berdampak kurangnya informasi yang didapat oleh konsumen, dan berkurangnya minat konsumen untuk memilih dan menggunakan jasa percetakan.

Percetakan (printing) adalah sebuah proses industri untuk memproduksi secara massal tulisan dan gambar, terutama dengan tinta di atas kertas dengan menggunakan mesin cetak. Setiap harinya milyaran bahan cetak diproduksi, termasuk buku, kalender, buletin, majalah, surat kabar, poster, undangan pernikahan, brosur, dan lain-lain. Ini karena hasil percetakan dapat dengan cepat mengkomunikasikan pemikiran dan informasi ke jutaan orang. Percetakan dianggap sebagai salah satu penemuan yang paling penting dan berpengaruh di dalam sejarah peradaban manusia.

SNAPY Digital Printing merupakan sebuah usaha perseorangan yang bergerak di bidang jasa percetakan yang berlokasi di Kebayoran, Jakarta Selatan. Produk yang dihasilkan dari SNAPY Digital Printing adalah kartu nama, Print A3+, spanduk, pin, x-banner, poster, dan sebagainya.

SNAPY yang terletak di Jalan Jl. Martimbang Raya No.31. Kebayoran Baru Jakarta Selatan - 12120. DKI Jakarta, Indonesia. ini pun telah memiliki beberapa Cabang tetap yang memakai jasanya seperti beberapa instansi pemerintahan dan juga beberapa kalangan masyarakat. Dengan semakin banyaknya produk yang dihasilkan dan meningkatnya jumlah permintaan konsumen terhadap pemesanan, pihak percetakan merasa harus bisa memberlakukan sistem pemesanan tertentu guna mencapai efektifitas maupun efisiensi percetakan.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mereka. Budaya kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang dianggap penting dalam mencapai

kinerja yang baik. Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dipegang oleh perusahaan, sementara disiplin kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan dan tata tertib yang ditetapkan.

Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, saling mendukung, dan berorientasi pada prestasi. Budaya tersebut mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi, berkolaborasi, dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Budaya Kerja yang positif juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, loyalitas, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif atau tidak konsisten dapat menghambat kinerja karyawan.

Tabel 1. 1

Data Penilaian Budaya Kerja Karyawan PT Karya Abadi Makmur (SNAPY) Jakarta Selatan

Aspek	Tahun		
	2020	2021	2022
Disiplin	74	70	72
Keterbukaan	78	72	74
Saling menghargai	74	73	70
Kerja sama	78	77	80
Rata-rata	76	73	74

Sumber : Data olah

Di sisi lain, disiplin kerja adalah faktor penting dalam menjaga produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka menghargai aturan dan prosedur yang ditetapkan, serta memiliki sikap profesional dalam menjalankan tugas mereka. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Tabel 1. 2

Data Absensi Kehadiran Karyawan PT Karya Abadi Makmur (SNAPY) Jakarta Selatan

Tahun	Jumlah Karyawan	Cuti		Izin		Sakit		Terlambat	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	(%)
2020	73	16	22	12	16	21	29	24	33
2021	73	15	21	14	19	22	30	22	30
2022	73	18	25	10	14	24	33	21	28

Sumber : Data olah

Meskipun banyak penelitian sebelumnya yang telah mengkaji pengaruh budaya kerja dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat kebutuhan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan dan tingkat disiplin kerja karyawan, serta dampaknya terhadap kinerja mereka. Dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan akan diukur melalui indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan.

Tabel 1. 3

Data Kinerja Karyawan PT Karya Abadi Makmur (SNAPY)

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase	Keterangan
2020	2.500.000.000	1.735.452.000	69 %	Belum Mencapai Target
2021	3.000.000.000	2.214.450.000	74 %	Belum Mencapai Target
2022	3.500.000.000	2.795.140.000	80 %	Belum Mencapai Target

Sumber : Data olah

Penelitian ini memiliki relevansi yang penting bagi perusahaan dan manajer dalam mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks budaya kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung pencapaian kinerja karyawan yang diinginkan.

Alasan Saya memilih judul ini memberikan kesempatan untuk menyelidiki hubungan yang kompleks antara budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang dapat memberikan wawasan berharga untuk pengembangan organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang dimana terdapat dugaan adanya penyimpangan budaya kerja ,pelanggaran disiplin kerja yang dapat beirpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. PENELITIAN TERDAHULU

Indah, Fitrah. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar (2022). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada cv.

Sinar utama niagatani kecamatan niagatani Dari hasil regresi menggunakan program spss diperoleh nilai koefisien pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sebesar  $t_{hitung} 8.657 > t_{tabel} 1.690$  dan nilai signifikan  $= 0.000 < 0.05$ .hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada cv. Sinar utama niagatani. Dapat diartikan bahwa melaksanakan kerjasama tim yang baik maka kinerja karyawan semakin baik juga.

Bansich, Tsabitah Octasyah. Diss. Universitas Bhayangkara, 2020. Pengaruh disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada pt wahana lentera raya gresik Bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada pt wahana lentera raya gresik. Hal tersebut diketahui dari nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai  $t_{hitung} 17,870$  yang lebih besar dari  $t_{tabel} 2,76$  LESTARI, TRI. Diss. 201008 UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG, 2022. Pengaruh kerjasama tim komunikasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada pt Sumber alfaria trijaya, tbk Pencapaian net sales (retail) selama satu bulan toko p600 (spbu kayuagung frc) mencapai 120% dari target minimal 100%, pencapaian net sales (e-voucher) selama satu bulan toko p600 (spbu kayuagung frc) mencapai 118% dari target minimal 100%, dan pencapaian gross margin selama satu bulan toko p600 (spbu kayuagung frc) mencapai 101% dari target minimal 95%. Artinya mendapatkan ikt akan membuat kerjasama tim meliputi tim pemberi tugas dan penerimaan tugas, serta lebih semangat kerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Crisnina, Nabila NST. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2020). Pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada badan narkotika nasional provinsi sumatera Utara dengan nilai  $f_{hitung} 19,217 \geq f_{tabel} 2,74$  dan  $f_{hitung}$  berada dipenolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) sehingga  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai, dengan demikian disiplin kerja dan budaya kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin baik pula. Anaticia, Luwes. Diss. UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2018. Pengaruh budaya kerja (corporate culture) terhadap kinerja karyawan bank aceh syariah cabang banda aceh Hasil penelitian diperoleh hasil uji t (parsial) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,939 > 2,711$ ) dengan signifikannya 0,000. Ini artinya bahwa terdapat pengaruh positif signifikan budaya kerja (corporate culture) terhadap kinerja karyawan bank aceh syariah cabang banda aceh.

Nasabella, Alfiyanti. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2021). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan Kreativitas terhadap kinerja pegawai Pada dinas kehutanan provinsi sumatera utara Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai dinas kehutanan provinsi sumatera utara. Dari uji anova (analysis of varians) pada tabel diatas didapat  $t_{hitung}$  sebesar 207,079 sedangkan  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 3,11. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Anggraini, Vira Yuli. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2020. Budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah baitut tamwil muhammadiyah bina masyarakat utama (kspps btm bimu) kota bandar lampung Penelitian ini akan mengangkat mengenai budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah baitut tamwil muhammadiyah bina masyarakat utama (kspps btm bimu) provinsi lampung. Perbedaan penelitian pada skripsi ini dengan skripsi sebelumnya terletak pada subjek dan objek penelitiannya.

Ristiana, Risna. Fakultas ekonomi dan bisnis uin jakarta, 2019. Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja Terhadap kualitas pelayanan Rsud sekarwangi unit instalasi farmasi, cibadak Sukabumi Budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan pegawai instalasi farmasi di rsud sekarwangi dengan nilai koefisien determinasi adjusted r square sebesar 0,611 atau 61,1%.

Lubis, Louvy Silviana. Diss. Universitas Islam Riau, 2021. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada pt Sinarmas multifinance cabang pekanbaru Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan dikemukakan bahwa sebahagian responden menyatakan dalam kategori setuju dengan kerjasama tim karyawan pt Sinarmas multifinance cabang pekanbaru. Ading sunarto. Issn: 2339-0689, E-issn: 2406- 8616 jurnal Kreatif, vol, 8, No.1, juni 2020 (77-90). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pt mitsui leasing Capital indonesia Gaya kepemimpinan, motivasi dan Disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada Kinerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Teknik analisis Data

##### 1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2017:52) “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) “Alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Grozali (2017:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipanggil untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2017:104)

3) Uji Autokorelasi

Uji outokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t - 1$ ). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji Durbin-Watson, dan ini adalah tabel Durbin Watson.

4) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:135) “mengatakan bahwa uji heteros- kedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi berganda

Menurut Sunyoto (2016:139), Analisis regresi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, 2, 3, \dots, n$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dengan menggunakan program SPSS 25 for windows. Menurut Ghozali (2017:94), selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dependen dengan variabel independen, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan konsumen,

sendang variabel independennya adalah kualitas produk dan kualitas pelayanan

d. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antarvariabel. Koefisien korelasi ini dilambangkan dengan huruf  $r$ , dimana nilai  $r$  bervariasi di rentang  $-1$  sampai  $+1$ . Nilai  $r$  yang mendekati angka  $-1$  atau  $+1$  memberikan informasi bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Ghozali (2017) yaitu untuk mengetahui seberapa besarnya sumbangan sebuah variabel bebas terhadap variasi variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Seberapa sering Anda tiba di tempat kerja tepat waktu	0.276	0.230	Valid
2	Apakah Anda cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.528	0.230	Valid
3	Apakah Anda merasa bahwa rekan kerja dan atasan Anda menerima dengan baik gagasan atau masukan yang Anda berikan	0.271	0.230	Valid
4	Seberapa sering Anda melihat informasi atau keputusan penting di perusahaan dibagi secara terbuka kepada semua karyawan	0.456	0.230	Valid
5	Seberapa sering Anda merasa rekan kerja Anda saling menghormati dan menghargai satu sama lain	0.453	0.230	Valid
6	Seberapa sering Anda merasa dihargai oleh atasan Anda atas pekerjaan Anda	0.476	0.230	Valid
7	Seberapa sering Anda merasa perusahaan menghargai keragaman pendapat dan ide dari karyawan	0.636	0.230	Valid
8	Seberapa sering Anda merasa perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan	0.639	0.230	Valid
9	Saya selalu memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting dan mendesak	0.549	0.230	Valid
10	Saya memiliki kebiasaan untuk merencanakan dan mengatur waktu secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan	0.322	0.230	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel Budaya kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.230), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian,

Tabel 4. 10

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Seberapa fleksibelkah kebijakan pulang dan masuk kerja saat ini dalam mengakomodasi kebutuhan Anda	0.326	0.230	Valid
2	Seberapa puaskah Anda dengan kebijakan pulang dan masuk kerja saat ini di perusahaan	0.466	0.230	Valid
3	Seberapa jelas dan mudah dipahaminya peraturan berpakaian yang saat ini berlaku	0.642	0.230	Valid
4	Seberapa sering Anda mengikuti peraturan berpakaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.316	0.230	Valid
5	Seberapa sering Anda menunjukkan sikap kooperatif dan kerjasama dengan rekan kerja	0.538	0.230	Valid
6	Bagaimana tingkat kesabaran Anda saat menghadapi tekanan atau situasi sulit di tempat kerja	0.561	0.230	Valid
7	Pemimpin saya memiliki visi yang jelas dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan jelas kepada seluruh tim	0.361	0.230	Valid
8	Pemimpin saya menunjukkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengatasi tantangan dengan fleksibilitas	0.453	0.230	Valid
9	Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan	0.301	0.230	Valid
10	Saya tidak sering absen tanpa alasan yang jelas	0.326	0.230	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.230), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Seberapa baik Anda dalam menghasilkan produk atau layanan yang memenuhi standar kualitas perusahaan	0.495	0.230	Valid
2	Bagaimana tingkat akurasi dan ketelitian dalam melaksanakan tugas-tugas Anda	0.545	0.230	Valid
3	Seberapa efektif Anda dalam mengelola waktu dan sumber daya untuk mencapai target kuantitas kerja	0.459	0.230	Valid
4	Bagaimana penilaian Anda terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan volume yang besar dalam waktu yang singkat	0.463	0.230	Valid
5	Bagaimana tingkat ketepatan Anda dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan deadline yang ditetapkan	0.434	0.230	Valid
6	Apakah Anda sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.540	0.230	Valid
7	Seberapa efektif Anda dalam menggunakan waktu kerja Anda	0.255	0.230	Valid
8	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	0.441	0.230	Valid
9	Apakah Anda cenderung mencari solusi sendiri ketika menghadapi masalah di tempat kerja	0.311	0.230	Valid
10	Seberapa baik kinerja kerja anda bagi Perusahaan	0.263	0.230	Valid

Sumber: Data diolah, 20204

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.230), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	10

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,787, disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,762 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,754 semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik  
 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.089	73	.200 <sup>*</sup>	.983	73	.413

\*. This is a lower bound of the true significance.  
 a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,054 > 0,200. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.990	3.294		1.515	.134		
	X1	.474	.125	.415	3.803	.000	.537	1.864
	X2	.386	.106	.396	3.629	.001	.537	1.864

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel budaya kerja sebesar 0.537 dan disiplin kerja sebesar 0,537 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel budaya kerja sebesar 1.864 dan variabel disiplin kerja sebesar 1.864 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.540	3.670	1.163

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai

Durbin-Watson sebesar 1,163 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

4) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 17

Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.568	1.839		3.028	.003
	X1	-.075	.070	-.173	-1.078	.285
	X2	.001	.059	.002	.013	.990

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel budaya kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,285 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,990 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heterokedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 18

Analisis Linier Berganda Variabel Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.259	3.500		2.074	.042
	X1	.782	.099	.685	7.914	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,259 + 0,782X_1$

Tabel 4. 19

Analisis Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.301	2.917		4.217	.000
	X2	.661	.085	.679	7.784	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,301 + 0,661X_2$

Tabel 4. 20  
 Analisis Regresi Berganda Variabel Budaya kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.990	3.294		1.515	.134
	X1	.474	.125	.415	3.803	.000
	X2	.386	.106	.396	3.629	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,990 + 0,474X_1 + 0,386X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,990 diartikan bahwa jika variabel budaya kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,990 poin.
  - Nilai koefisien regresi budaya kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,474 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya kerja (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,474 poin.
  - Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,386 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,386 poin
- e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 22  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	73	73
Y	Pearson Correlation	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	73

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,685 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4. 23

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.679**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	73	73
Y	Pearson Correlation	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	73

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2024

berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4. 24

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.540	3.670

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel budaya kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

- f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.461	3.973

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,469 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,9% sedangkan sisanya sebesar (100-46,9%) = 50,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 26

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.460	.453	4.003

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,460 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,0% sedangkan sisanya sebesar (100-46,0%) = 54% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 27

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.540	3.670

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,553 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar (100-55,3%) = 44,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.259	3.500		2.074	.042
	X1	.782	.099	.685	7.914	.000

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,914 > 2.646 ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 29

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.301	2.917		4.217	.000
	X2	.661	.085	.679	7.784	.000

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,784 > 2.646) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 30

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1165.906	2	582.953	43.271	.000 <sup>b</sup>
	Residual	943.053	70	13.472		
	Total	2108.959	72			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,271 > 3,120), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara

simultan budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,259 + 0,782X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,685 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,469 atau sebesar 46,9% sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7,914 > 2.646)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Abadi Makmur (SNAPY) Jakarta Selatan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,301 + 0,661X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,460 atau sebesar 46,0% sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7,784 > 2.646)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Abadi Makmur (SNAPY) Jakarta Selatan.
- c. Budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 4,990 + 0,474X_1 + 0,386X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,744 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,553 atau 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel

atau  $(43,271 > 3,120)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Abadi Makmur (SNAPY) Jakarta Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arianto, Dwi Agung Nugroho. "Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar." *Jurnal Economia* 9.2 (2019): 191-200.
- [2] Arif, Muhammad, Taufik Maulana, and Muhammad Taufik Lesmana. "Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4.1 (2020): 106-119.
- [3] Chaerudin, Ali. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak Anggota
- [4] Herwanto, Herwanto, and Egi Radiansyah. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan." *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11.1 (2022): 1408-1418.
- [5] Muchson, M. 2019. *Statistik Deskriptif*. Bogor: Guepedia.
- [6] Syahla, Orika Khansa. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Snapindo Warlab Sukses (Percetakan Snapy Cabang Tebet)." *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen* 1.3 (2023): 54-68.
- [7] Puspitasari, L. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kensaki Polimer Indonesia Balaraja Tangerang*. Universitas Pamulang
- [8] Erni dan Kurniawan. 2017. *Pengantar Manajemen*, Edisi Kesatu. Jakarta: Kencana. Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen* (3 in 1).
- [9] Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS*.
- [10] Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [11] Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS

- [12]Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13]. 2016. Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Akasara.
- [14]. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.
- [15]Ading, Sunarto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat)." KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang 8.1 (2020): 18-38.
- [16]Anaticia, Luwes. Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Diss. UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2018.
- [17]Anggraini, Vira Yuli. Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama (Kspps Btm Bimu) Kota Bandar Lampung. Diss. Uin Raden Intan Lampung, 2020.
- [18]Bansich, Tsabitah Octasyah. Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada Pt Wahana Lentera Raya Gresik. Diss. Universitas Bhayangkara, 2020.
- [19]Crisnina, Nabila NST. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.[Skripsi]." Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2020).
- [20]Indah, Fitrah. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV." Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar (2022).
- [21]Lestari, Tri. Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Diss. 201008 Universitas Tridinanti Palembang, 2022.
- [22]Lubis, Louvy Silviana. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru. Diss. Universitas Islam Riau, 2021.
- [23]Nasabella, Alfiyanti. "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara." Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2021).