

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN TIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN MUARA ENIM

Yuli Anita¹, Zubaidah Warni², Kardiyanto³
^{1), 2), 3)} Manajemen, Universitas Palembang
Jl. Dharmapala No.1A Palembang, Sumatera Selatan
Email:zubaidahunpal@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of employee work in terms of quality, quantity, working time, and cooperation to achieve the objectives set by the organization. One of the factors that influence performance is Work Culture and Work Team. This study discusses the influence of work culture and work team on employee performance at PT PLN (PEESERO) Muara Enim Customer Service Unit. This study is an associative study that seeks to find the relationship between one variable and another variable. The population in this study was all employees of PT. PLN (Persero) Muara Enim Customer Service Unit, totaling 111. The sample used was a saturated sample using the entire population. The results of the study show that there is a positive and significant influence between work culture and teamwork on employee performance. The regression coefficient value $f_{count} (163.491) > f_{table} (3.20)$. Thus, the null hypothesis H_0 , which states that work culture and teamwork have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Muara Enim Customer Service Unit, can be accepted. The results of the coefficient of determination test, r^2 , are 0.874, meaning that the percentage contribution of the work culture and work team variables to performance is 87.4%, while the remaining 12.6% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Culture, Work Team, Performance

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Budaya Kerja dan Tim Kerja. Penelitian ini membahas tentang pengaruh budaya kerja dan tim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PEESERO) UNIT Layanan Pelanggan Muara Enim. penelitian ini adalah penelitian Asosiatif penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim berjumlah 111 Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang menggunakan semua populasi. Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dan tim kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi $f_{hitung} (163.491) > f_{tabel} (3,20)$. Dengan demikian, hipotesis H_0 yang menyatakan bahwa budaya kerja dan tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim, dapat diterima. Hasil uji Koefisien Determinasi Nilai r^2 sebesar 0,874 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel budaya kerja dan tim kerja terhadap kinerja sebesar 87,4%, sedangkan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Tim Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Supit dalam Prawira dkk, 2024).

Kinerja merupakan suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Nabila et al., 2023). Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak hal terutama dipengaruhi oleh budaya kerja dan tim kerja. Dalam menghadapi besarnya persaingan dunia bisnis dan tantangan perusahaan kedepannya memiliki insan-insan karyawan yang berkualitas dan produktif, perusahaan tersebut harus menyatukan budaya setiap karyawan yang berbeda-beda.

Menurut (Hadari Nawawi, :2016) Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu kebiasaan tersebut merupakan

kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Tim Kerja atau *Teamwork* merupakan berasal dari kata *team* yang artinya *together, everyone* yang memiliki arti bekerja sama. Yang dapat diartikan sebuah pekerjaan yang dikerjakan dengan cara bekerjasama maka tentu akan dapat mencapai hasil yang baik.

Menurut (Kaswan, 2017) Tim Kerja ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Selain itu menurut *New American Webster's Dictionary* mengatakan bahwa Tim Kerja atau *teamwork* tidak berbeda dengan *collaboration* atau kolaborasi. PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan yang bertugas mengatur pasokan listrik dalam negeri, oleh karena itu membutuhkan karyawan yang berkualitas dan selalu dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Dari hasil pengamatan yang dilakukan dan bersumber dari perusahaan yang memiliki Program dari manajemen PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan Muara Enim yaitu IMAGE. IMAGE kepanjangan dari *Informal Method for Increasing Employee Engagement* merupakan merupakan suatu program kegiatan penguatan strategi komunikasi antara manajemen dan pegawai untuk meningkatkan *engagement* pegawai dan fokus pada perubahan perilaku, serta bertujuan untuk mendorong terciptanya perilaku-perilaku yang berperan penting dalam proses transformasi PLN.

Tabel 1.2

Program Budaya IMAGE
PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim

No	Program Budaya
1	Untuk meningkatkan antusias dan semangat pegawai terhadap program perusahaan.
2	Membangun suasana kerja yang harmonis antara manajemen dan seluruh pegawai
3	Tercipta sikap peduli dan kompeten seorang leader terhadap bawahan
4	Menambah Pengetahuan atau Program Tandem dalam penyelesaian masalah yang dihadapi pada saat bekerja
5	Pegawai lebih gigih gesit serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya
6	Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, asyik menikmati pekerjaan dan gembira ketika bekerja
7	Pegawai dapat menyampaikan saran atau masukannya kepada manajemen

Sumber : HRD PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan Muara Enim (2024)

Suatu kelompok kerja (*teamwork*) guna mencapai suatu tujuan organisasi. Namun keberhasilan pencapaian tujuan tersebut juga tergantung kepada individu-individu yang ada di dalam kelompok kerja (*teamwork*)

terutama pada pimpinannya. Tim kerja merupakan kegiatan kelompok kerjasama yang baik dalam kegiatan organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan data Laporan Pencapaian Nilai Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim, menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan dalam dua tahun terakhir yang diukur dalam jangka waktu per-semester seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2

Hasil Pencapaian Kinerja Organisasi
PT PLN (Persero) Unit Layana Pelanggan Muara Enim

No	Semester	Target (Persentase)	Realisasi (Persentase)	Persentase Pencapaian
1	Semester 1 2023	100%	90,51%	91%
2	Semester 2 2023	100%	100,75	101%
3	Semester 1 2024	100%	96,36%	96%
4	Semester 2 2024	100%	98,01%	98%

Sumber : PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim (2024)

Dari tabel 1.3 dapat dilihat persentase pencapaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim 2023 belum tercapai secara maksimal sesuai dengan target yang ditentukan. PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim . Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Tim kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim”

2. Tinjauan Pustaka Dan Perumusan Hipotesis

2.1. Landasan Teori

A. Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa Sanskerta, budhayah, sebagai bentuk jamak dari kata dasar budhi yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai, dan sikap mental. Budi daya berarti memperdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai culture yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu, kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (value), karsa (creativity), dan hasil karyanya (performance). Menurut Torang (Afriansyah, dkk 2024) budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Sementara Krisnandi H, dkk (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai persepsi yang terbentuk dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana anggota organisasi tersebut dalam memberikan reaksi terhadap lingkungan di sekitarnya

Adapun budaya kerja menurut Hadari Nawawi, dkk (2016) adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.. Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu selalu mendasari nilai-nilai yang

penuh makna sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah adaptasi eksternal dan masalah internal. Salah satu yang menjadi faktor mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan etos kerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Edison (Afriansyah, dkk : 2024) untuk menunjang kinerja yang baik diperlukan suatu Budaya kerja yang kuat dengan indikator sebagai berikut :

a) Kesadaran diri

Anggota organisasi/karyawan dengan kesadarannya bahwa bekerja untuk mendapatkan suatu kepuasan dari pekerjaan mereka, menaati aturan, dapat mengembangkan diri, dan menawarkan layanan tinggi. Indikator dimensi ini adalah :

- 1) Karyawan atau anggota mampu menaati peraturan yang berlaku.
- 2) Karyawan atau anggota mau berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan yang dimiliki.
- 3) Karyawan atau anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

b) Keagresifan

Anggota organisasi/karyawan dapat menetapkan tujuan, membuat rencana kerja dan strategi untuk mencapai sebuah tujuan dan mengerjakannya dengan bersungguh-sungguh. Indikator pada dimensi ini yaitu:

- 1) Karyawan atau anggota mempunyai inisiatif untuk tidak selalu bergantung pada arahan pimpinan..
- 2) Karyawan atau anggota menetapkan rencana kerja dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik

c) Kepribadian

Anggota/karyawan memiliki sifat ramah, terbuka, dan saling menghormati antar sesama, serta peka terhadap kepuasan kelompok. Indikator pada dimensi ini yaitu:

- 1) Karyawan atau anggota saling menghormati dan ramah pada semua anggota
- 2) Karyawan atau anggota saling membantu sama la in.
- 3) Antara masing-masing karyawan atau anggota menghargai dengan adanya perbedaan pendapat.

d) Performa

Anggota/karyawan memiliki nilai kreativitas, kuantitas, efisien, dan mutu. Indikator dimensi ini yaitu:

- 1) Karyawan atau anggota mampu menemukan ide/hal-hal baru untuk meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Karyawan atau anggota selalu mengutamakan kualitas dalam melakukan aktivitas kerja.
- 3) Setiap karyawan atau anggota selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

e) Orientasi tim

Anggota/karyawan melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi dengan keterlibatan

aktif para anggota yang akhirnya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama. Indikator dimensi ini yaitu:

- 1) Selalu melakukan koordinasi atau diskusi terlebih dahulu dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Selalu menyelesaikan permasalahan dengan baik.

Proses terbentuknya suatu budaya organisasi ini melalui suatu proses dan bertahap. Budaya organisasi akan terbentuk dan dimulai ketika suatu organisasi tersebut didirikan. Terbentuknya organisasi ini ketika organisasi belajar menghadapi suatu masalah, baik masalah eksternal maupun internal yang menyangkut dengan kebutuhan dan keutuhan organisasi

B. Tim Kerja

Tim Kerja atau *Teamwork* merupakan berasal dari kata *team* yang artinya *together, everyone* yang memiliki arti bekerja sama. Yang dapat diartikan sebuah pekerjaan yang dikerjakan dengan cara bekerjasama maka tentu akan dapat mencapai hasil yang baik. Menurut Kaswan, (2017) Tim Kerja ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Selain itu menurut *New American Webster's Dictionary* mengatakan bahwa Tim Kerja atau *teamwork* tidak berbeda dengan *collaboration* atau kolaborasi.

Menurut Sopiah (Ayu Dira A dkk, 2020) suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Upaya – upaya individual para karyawan menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individual tersebut. Menurut Robbins & Judge (Ayu Dira A dkk, 2020) mengungkapkan bahwa Tim Kerja adalah sebuah kelompok yang secara individu memiliki upaya yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah input yang dilakukan secara individu. Hal itu disimpulkan bahwa Tim Kerja menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada kinerja individu pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Kesimpulan yang didapat dari pendapat diatas menyatakan Tim Kerja tentu akan menciptakan hasil yang lebih optimal dibandingkan dengan hasil kerja individu, tentu membuat perusahaan lebih cepat dan mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan metode para ahli dan terdapat indikator dari salah satu ahli yaitu West (M. Hatta, 2017) menetapkan indikator-indikator *Teamwork* / Tim Kerja sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab, yaitu secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat

dan berkualitas. (Kaswan, 2017) mengelompokkan bentuk-bentuk dari Tim Kerja menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

1. *Networking/Jejaring*: Awal kerja sama

Networking atau jejaring didefinisikan sebagai pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok, atau institusi terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang sederhana, jejaring hanyalah tindakan berbagi informasi untuk keuntungan bersama.

2. *Coordination/Koordinasi*: Kerja sama yang lebih tinggi

Koordinasi dalam pengertian sinkronisasi dan integrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, kontrol, atau pengawasan untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. *Cooperation/Kerja Sama*: Lebih signifikan

Cooperation atau kerja sama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/ orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi. Dalam istilah sederhana, kerjasama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbagi sumber daya.

4. *Collaboration/Teamwork*: Kerja sama tim yang sebenarnya

Collaboration adalah tentang bekerja sama sebagai tim, berkembang atas dasar kerja sama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai. Kolaborasi ialah tentang tujuan bersama tim, bukan tujuan individual para anggotanya. Berdasarkan kajian tersebut dapat di susun indikator tim kerja, sebagaimana Nampak dalam table seberikut

Tabel 2.1

Indikator Tim Kerja

No	Tahun	Sumber	Indikator Tim Kerja
1.	2017	West (dalam Hatta dkk)	Tanggung jawab, Saling berkontribusi, dan Perngaran kemampuan secara maksimal
2.	2017	Kasman	Networking/jejaring : awal Kerjasama, Coordination/kordinasi : Kerjasama lebig tinggi, Cooperation/Kerjasama : lebih signifikan,

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel diatas indikator dari beberapa ahli mengenai Tim Kerja, kemudian dengan merunjuk kepada salah indikator yang di pilih oleh penulis West (M. Hatta, 2017) yang mengungkapkan bahwa saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama. sesuai degan objek penelitian pada variable Tim Kerja mengarah kepada indikator (berpartisipasi) yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim sebagian karyawan baru mengalami

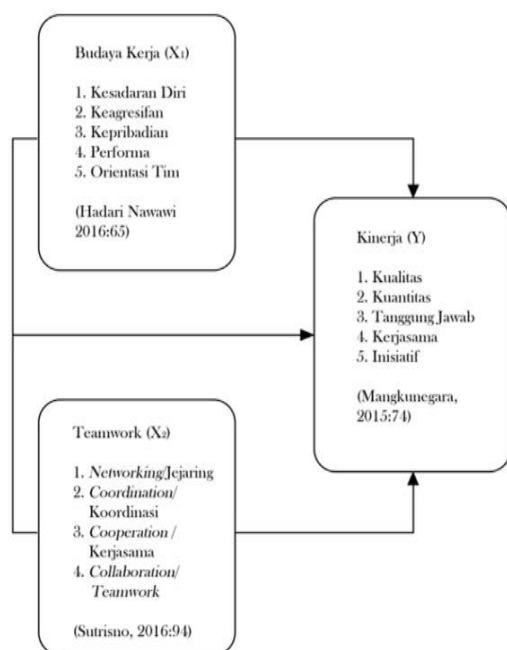
kecangungan dengan tim baru dan merasa kurang berkontribusi akan hasil kerja yang telah di peroleh oleh karyawan.

C.Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (Kesuma, 2024) Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan pencapaian karyawan secara kuantitas dan kualitas pada saat pelaksanaan tugas yang dibebankan berdasarkan tanggung jawabnya masing masing (Wibowo, dalam Octarinie, 2023). Menurut Afandi (Fariska Y, dkk : 2025) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2019) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

- a. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
- b. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerjasama
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah



2.2. Kerangka

2.3. Hipotesis

Hipotesis 1 :

Ho. Tidak pengaruh budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim

H₁. Ada pengaruh budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim

Hipotesis 2 :

Ho. Tidak pengaruh tim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim

H₁. Ada pengaruh tim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim

Hipotesis 3 :

Ho. Tidak pengaruh budaya kerja dan tim kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim

H₁. Ada budaya kerja dan tim kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim

3. Metodologi Penelitian

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian berada di jalan Sultan Mahmud Badaruddin II, Air Lintang, Kec. Muara Enim, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan 31314

3.2. Desain Penelitian

Adapun penelitian ini adalah penelitian Asosiatif penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (Fitriawan A, dkk 2023) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan,

menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya dan dijelaskan dengan angka-angka. Dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab-akibat dimana salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel budaya kerja (X₁), variabel tim kerja (X₂), dan kinerja (Y).

3.3. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data

Menurut Mudrajad Kuncoro (Afriansyah:20) data adalah "sekumpulan informasi yang diperlukan pengambilan keputusan.

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yaitu:

1. Data Kualitatif

Data dalam penelitian biasanya berbentuk kata-kata, gambar dan sedikit angka yang dianalisis dalam terminologi respon-respon individual, kesimpulan deskriptif, atau keduanya. Biasanya data dalam bentuk skala nominal, ordinal, atau interval.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif mendasarkan hasil penelitian pada perhitungan-perhitungan matematis yang kemudian memberikan gambaran atas suatu fenomena kasus yang diajukan dalam penelitian. Data angka yang dihasilkan menjadi acuan atau parameter tingkat atau level yang telah ditentukan sebelumnya. Cara-cara yang digunakan bisa berupa tes (pra maupun pasca) yang kemudian melalui berbagai proses uji validitas data.

2. Sumber data

Menurut cara memperolehnya, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. PLN (Persero) PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim, dengan cara memberikan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen baik dari perusahaan, buku, jurnal, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian.

3.5. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (Sampura A, dkk : 2025) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuat dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim berjumlah 111 orang, dengan perincian sebagai berikut :

- Karyawan organik : 8 orang
- Karyawan pencatat meteran (Bilman) : 26 orang
- Karyawan Yantek (petugas layanan) : 52 orang
- Karyawan (Adm, Securiti, Driver, P2TL, Nyambung, Harmet) : $\frac{25}{111}$ orang

2 Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Stratified random sampling*, adalah cara pengambilan sampel di mana populasi distratifikasi menjadi beberapa lapisan berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria dimaksud dapat berupa variabel penelitian, bisa juga variabel yang dekat dengan variabel penelitian. Sampel yang diinginkan sebanyak 50 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono dalam Prasetyo P, dkk : 2023).

Ukuran sampel yang diinginkan sebanyak 50, dengan alokasi sebagai berikut:

1. Karyawan Organik (8/111) x 50 = 4
2. Karyawan Bilman (26/111) x 50 = 12
3. Karyawan Yantek (52/111) x 50 = 22
4. Karyawan (adm, Securiti, Driver dll) (25/111) x 50 = 12

Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen
Budaya kerja (X ₁)	Kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan” Hadari Nawawi (2016:65)	Kesadaran diri	1-2
		Keagresifan	3-4
		Kepribadian	5-6
		Performa	7-8
		Orientasi tim	9-10
		Hadari Nawawi (2016:67)	

Tim kerja (X ₂)	kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi Hadari Nawawi (2016:65)	<i>Networking/Jejaring</i> <i>Coordinatio n/Koordinasi</i> <i>Cooperation /Kerja Sama</i> <i>Collaboratio n/Teamwork</i> Kaswan (2017:65)	1-2 3-4 5-6 7-8
Kinerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2015:67)	Kualitas Kuantitas Tanggung jawab Kerjasama Inisiatif Mangkunegara (2015:74)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

3.7 Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data
 - Uji Validitas
 - Uji Reliabilitas
2. Uji Hipotesis
 - Analisis Regresi Linier Berganda
 - Uji Parsial (Uji t)
 - Uji Simultan (Uji f)
 - Koefisien Determinasi
 - Pembahasan

4. Hasil Analisis Data

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Teknik korelasi yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah dengan metode *Pearson's Product Moment* yang menguji dua sisi yang terdapat pada program SPSS. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner dengan menggunakan program SPSS 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X₁)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X _{1.1}	0.496	0,301	Valid
2	X _{1.2}	0.679	0,301	Valid
3	X _{1.3}	0.781	0,301	Valid

4	X _{1.4}	0.82 6	0,30 1	Valid
5	X _{1.5}	0.61 7	0,30 1	Valid
6	X _{1.6}	0.76 3	0,30 1	Valid
7	X _{1.7}	0.84 3	0,30 1	Valid
8	X _{1.8}	0.62 8	0,30 1	Valid
9	X _{1.9}	0.61 7	0,30 1	Valid
10	X _{1.10}	0.77 0	0,30 1	Valid

Hasil : Pengolahan data (2024)

Tabel 4.33

Hasil Uji Validitas Variabel Tim Kerja (X₂)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X _{2.1}	0.67 8	0,30 1	Valid
2	X _{2.2}	0.62 3	0,30 1	Valid
3	X _{2.3}	0.65 4	0,30 1	Valid
4	X _{2.4}	0.70 9	0,30 1	Valid
5	X _{12.5}	0.62 9	0,30 1	Valid
6	X _{2.6}	0.54 2	0,30 1	Valid
7	X _{2.7}	0.65 4	0,30 1	Valid
8	X _{2.8}	0.67 8	0,30 1	Valid

Hasil : Pengolahan data (2024)

Tabel 4.34

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y _{1.1}	0.39 8	0,30 1	Valid
2	Y _{1.2}	0.77 1	0,30 1	Valid
3	Y _{1.3}	0.84 8	0,30 1	Valid
4	Y _{1.4}	0.85 1	0,30 1	Valid
5	Y _{1.5}	0.38 6	0,30 1	Valid
6	Y _{1.6}	0.84 3	0,30 1	Valid

7	Y _{1.7}	0.85 4	0,30 1	Valid
8	Y _{1.8}	0.47 3	0,30 1	Valid
9	Y _{1.9}	0.82 4	0,30 1	Valid
10	Y _{1.10}	0.86 5	0,30 1	Valid

Hasil : Pengolahan data (2024)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2023). Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2023).

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 25.0 didapatkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.35

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya Kerja	0,921	10
Tim Kerja	0,875	8
Kinerja	0,926	10

Hasil : Pengolahan data (2024)

B.Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), standar deviasi. Untuk memberikan gambaran analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini, peneliti menyajikan data dari masing-masing variabel, yaitu budaya kerja, tim kerja, dan kinerja karyawan.

1. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan variabel yang diteliti amat terbatas.

Tabel 4.36
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 ^a	.874	.869	2.19174	1.627

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

R menunjukkan korelasi sederhana (korelation pearson), yaitu korelasi antara satu variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka r didapat 0,935 artinya korelasi antar variabel budaya kerja dan tim kerja dengan kinerja sebesar 0,935. hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat kuat karena nilai mendekati 1. R Square (r²) atau kuadrat dari r, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke

Tabel 4.37
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.273	2.397		5.948	.000
	X1	.834	.127	.788	6.557	.000
	X2	.628	.171	.560	3.333	.002

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.37 menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X₁ dan X₂). Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 2,273 + 0,834X_1 + 0,628X_2$$

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 2,273 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika

H₀ = koefisien regresi (budaya kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H₁ = koefisien regresi (budaya kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 6,557

Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan. df = n-k-1 atau 50-2-1 = 47 maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,010

Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka H₀ ditolak

Jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka H₁ diterima

Karena t_{hitung} (6,557) > t_{tabel} (2,010), H₀ ditolak, H₁ maka diterima artinya bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai r² sebesar 0,874 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel budaya kerja dan tim kerja terhadap kinerja sebesar 87,4%, sedangkan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Hasil Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda dan merupakan penelitian *two-tail* dengan tingkat signifikansi (α) 0,05. Perhitungan model regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0.

ada penambahan variabel budaya kerja dan tim kerja maka jumlah kinerja sebesar 2,273

b. Angka koefisien regresi X₁ sebesar 0,834 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 budaya kerja maka kinerja akan bertambah sebesar 0,834

c. Angka koefisien regresi X₂ sebesar 0,628 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 tim kerja, maka kinerja akan bertambah sebesar 0,628

3. Uji Signifikansi

a. Uji t (secara individu/parsial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel variabel budaya kerja dan tim kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.38

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.273	2.397		5.948	.000
	X1	.834	.127	.788	6.557	.000
	X2	.628	.171	.560	3.333	.002

a. Dependent Variable: Y

a. Pengujian variabel kepemimpinan (b₁) dengan hipotesis :

a. Pengujian variabel tim kerja (b₂) dengan hipotesis :

H₀ = koefisien regresi (tim kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H₁ = koefisien regresi (tim kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 3,333

Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan. df = n-k-1 atau 50-2-1 = 47 maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,010

Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka H₀ ditolak

Jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka H₁ diterima

Karena $t_{hitung} (3,333) > t_{tabel} (2,010)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya bahwa secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

b. Uji F (bersama-sama/simultan)

Uji- f atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel budaya kerja dan tim kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.39
ANOVA*

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1570.726	2	785.363	163.491	.000 ^a
	Residual	225.774	47	4.804		
	Total	1796.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

$H_0: b_1, b_2 \neq 0$,

artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa budaya kerja dan tim kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 = 0$

artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa x budaya kerja dan tim kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output f_{hitung} diperoleh sebesar 163,491. Untuk mencari f_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $50-2-1 = 47$ maka diperoleh nilai untuk

F_{tabel} sebesar 3,20

Karena $f_{hitung} (163,491) > f_{tabel} (3,20)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya bahwa secara bersama berpengaruh terhadap kinerja.

C.Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden, diketahui bahwa variabel budaya kerja dan tim kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim.

a. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi, budaya kerja menunjukkan nilai koefisien yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya kerja yang diterapkan perusahaan, seperti sikap disiplin, kejujuran, tanggung jawab, dan semangat kerja yang tinggi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Hadari Nawawi yang menyatakan bahwa budaya kerja yang tertanam kuat akan membentuk kebiasaan kerja yang produktif, serta hasil kerja yang optimal.

b. Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Tim kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi yang baik, komunikasi antar anggota tim, dan kolaborasi dalam pelaksanaan tugas sangat membantu

meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge yang menyatakan bahwa kerja tim menghasilkan sinergi positif yang lebih kuat dibandingkan dengan kerja individu.

c. Pengaruh Simultan Budaya Kerja dan Tim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, budaya kerja dan tim kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan kompetitif. Hasil ini didukung oleh nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan tim kerja mampu menjelaskan proporsi variabilitas kinerja karyawan secara substansial

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi data penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan terdapat pengaruh antara budaya kerja dan tim kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai-nilai dan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi budaya kerja bernilai positif sebesar (t_{hitung}) 6,557 sedangkan nilai tabel 2,010 terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tim kerja dan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi tim kerja bernilai positif sebesar (t_{hitung}) 3,333, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,010 terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tim kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dan tim kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi $f_{hitung} (163.491) > f_{tabel} (3,20)$. Dengan demikian, hipotesis H_0 yang menyatakan bahwa budaya kerja dan tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Muara Enim, dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, penulis memberikan beberapa saran berikut:

1. Untuk Manajemen PT. PLN (Persero) ULP Muara Enim, disarankan agar terus memperkuat budaya kerja yang positif melalui program internalisasi nilai, pelatihan perilaku kerja produktif, serta peningkatan reward system untuk memperkuat motivasi kerja.
2. Perusahaan perlu mengembangkan sistem kerja tim yang lebih terstruktur dan suportif, misalnya melalui pembentukan kelompok kerja lintas fungsi, pelatihan

soft skills, serta pemberian tanggung jawab bersama agar tercipta rasa memiliki dan semangat kebersamaan dalam menyelesaikan tugas.

3. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, atau work engagement untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta menggunakan metode campuran (mix method) untuk pendalaman data.

Daftar Pustaka

- [1] Afriansyah, W. Z. R. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Lematang Enim Cabang Gelumbang Lembak Muara Enim . *Siguntang*, 2(3).
- [2] Ayu Dira A dkk. (2020). Pengaruh Budaya Organsasi dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis) . *Bussines Management And Entrepreneurship Journal* , 2(2), 147–161.
- [3] Fariska Y, dkk. (2025). Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Di Kabupaten Ogan Ilir. *TECHNOBIZ*, 8(1), 1–8.
- [4] Fitriawan A, W. Z. D. S. A. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Siguntang*, 1(1).
- [5] Ghozali. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hadari Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, . Gadjah Mada University Press.
- [7] Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- [8] Kesuma, O. & D. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Banyuasin,. *Jurnal Siguntang*, 1(3), 118–126.
- [9] Krisnandi H, E. S. S. E. (2019). *Pengantar Manajemen*. IPU Unas.
- [10] Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Remaja Rosdhakarya.
- [11] M. Hatta, S. M. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan , kerjasama tim, kompensasi, terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh*.
- [12] Nabila, B., Octarinie, N., Zubaidah,), & Dahlan, P. (2023). Pengaruh Disipin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Erafone Artha Retailindo, Tbk. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2).
- [13] Octarinie, nenny. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657–671.
- [14] Prasetyo P, W. Z. E. M. H. K. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Siguntang*, 1(1).
- [15] PRAWIRA, KO. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Banyuasin. *Siguntang*, 2(3), 144–152.
- [16] Sampura A, D. S. W. Z. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Cakra Mandiri. *Siguntang*, 3(1).

