
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
(Studi pada Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi)**

Oleh :

**Rusliaman Siahaan, Bonifasius H. Tambunan
Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen**

Abstrak

Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi. Dalam penelitian ini, menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 43 orang. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif dengan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner setelah terlebih dahulu ditransformasikan ke dalam data numeric (angka) dengan menggunakan skala likert. Data tersebut diolah dengan menggunakan software SPSS 23,0. Analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis terdiri dari uji f (uji serempak), uji t (uji parsial) dan uji koefisien determinan (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment and organizational culture on the performance of the Tebing Tinggi Mandiri CU Cooperative. In this study, using a saturated sample of 43 people. The approach used is quantitative by processing the data obtained from the questionnaire after first being transformed into numeric data using a Likert scale. The data were processed using SPSS 23.0 software. The analysis used is multiple linear analysis. The research instrument test consisted of validity and reliability tests. Hypothesis testing consists of f test (simultaneous test), t test (partial test) and determinant coefficient test (R^2). The results showed that the work environment had a positive effect on the performance of the Tebing Tinggi Mandiri CU Cooperative and the organizational culture had a positive effect on the performance of the Tebing Tinggi Mandiri CU Cooperative.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, and Performance

PENDAHULUAN

Persaingan global di dunia usaha saat ini semakin ketat, ditandai dengan adanya perubahan lingkungan yang sangat cepat sehingga menuntut kepekaan organisasi dalam merespon perubahan yang akan terjadi dalam persaingan global. Pada masa yang akan datang, harus disadari bahwa sumber daya manusia akan membutuhkan suatu model dan proses

untuk memperoleh kecakapan dalam dunia global, keefektifan dalam bekerja dan kemampuan dalam berkompetisi, sebab SDM mempunyai peran utama didalam dunia usaha.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten

dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan kinerja. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Sumber daya manusia di sekolah perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Kelancaran pelaksanaan kegiatan usaha organisasi, tergantung dari kualitas karyawan. Pembinaan karyawan sebaiknya dilakukan dengan optimal berdasarkan perpaduan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja karyawan yang merupakan pengendali dari sebagian besar aktivitas organisasi, dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan kepemimpinan yang efektif, pemberian motivasi, adanya lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang baik.

Kinerja memiliki beberapa pengertian yaitu sebuah fungsi dari motivasi, kecakapan, kemampuan, dan persepsi peranan. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Selain pengertian tersebut kinerja juga mempunyai definisi yaitu suatu pencapaian seorang karyawan terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal yang ada disekitar para karyawan

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat karyawan melakukan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikiran untuk bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara menyeluruh, optimal, sehat, aman dan nyaman serta tercipta hubungan yang harmonis antara karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaan, baik fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja perusahaan baik apabila dapat memotivasi dan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Budaya organisasi merupakan penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi seluruh anggota organisasional. Budaya organisasi dapat menjadi sebuah instrumen keunggulan kompetitif. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang baik dan kuat akan megarahkan perilaku dan memberikan arti pada keseluruhan kegiatan organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan para karyawan juga mampu tercapai dengan maksimal. Hal ini merupakan dukungan berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi karena budaya organisasi secara realistis mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kesadaran pemimpin perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kuat dan mendasar untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang merupakan daya dukung kuat untuk kemajuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kebanggaan rasa tanggung jawab yang besar pada diri karyawan sehingga dapat memotivasi untuk memberikan kinerja yang paling

memuaskan, mencapaitujuan yang baik, dan pada gilirannya akan mampu memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerja.

Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi merupakan koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam yang terdiri dari simpanan sukarela, simpanan berjangka, pinjaman bulanan, pinjaman musiman. Pengamatan awal dalam kondisi lingkungan kerja di Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi diindikasikan bahwa karyawan masih berada dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kurang baik. Masih ada keluhan dari para karyawan mengenai kondisi ruang tempat kerja yang kurang nyaman dimana pencahayaan kurang memadai, ruangan tidak rapi disertai banyak dokumen menumpuk, sirkulasi udara kurang memadai dan ruangan terlihat lembab. Selain itu, budaya organisasi di Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi belum memadai karena masih ditemukan karyawan yang tidak mampu bekerja secara professional seperti cara berpakaian tidak rapi atau tidak sesuai jadwal, datang terlambat, dan tidak ikut briefing ataupun rapat harian. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas.

Sehingga Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi untuk menanggulangi masalah tersebut saat ini sedang merencanakan program peningkatan profesionalisme karyawan yang mana salah satu faktor profesionalisme dinilai dari tingkat kinerja karyawan sehingga kinerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk diteliti. Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja (Kurniawan, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini meneliti pengaruh budaya organisasi dan lingkungan

organisasi pada kinerja karyawan di Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi :

- (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi?
- (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi?
- (3) Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

- (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi.
- (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi.
- (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang di capai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Tjiptono (2014), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang diukur dengan kualitas pelayanan karyawan antara lain:

- a) Reliabilitas
- b) Daya tanggap

- c) Jaminan
- d) Empati

Lingkungan Kerja

Nitimisento (2012) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana. Menurut Sedarmayanti (2011:27) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

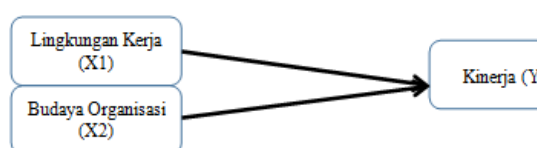
- a) Penerangan
- b) Sirkulasi udara
- c) Suara bising
- d) Keamanan ditempat kerja
- e) Hubungan Karyawan

Budaya Organisasi

Sedarmayanti (2014) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Menurut Denison dan Mishra (1995) budaya organisasi dapat diukur dalam beberapa indikator:

- a) Misi
- b) Konsistensi
- c) Adaptabilitas
- d) Keterlibatan

Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H3 : Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah data yang penekanannya pada data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Lokasi penelitian dilakukan di Koperasi CU Mandiri Tebing Tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Koperasi CU Mandiri Tebing yang berjumlah 43 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik. Analisis data menggunakan software SPSS 23,0 yang dimana teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah:

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan tingkat signifikansi 5% dan atau 0,361 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka pertanyaan dikatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka pertanyaan dikatakan tidak valid

Reliabilitas bisa diartikan sebagai keterpercayaan, keterandalan atau

konsistensi atas hasil suatu pengukuran terhadap subjek yang sama dengan diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi serta pengukuran yang baik. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,70. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

b. Analisis Linear Berganda

Rumus perhitungan persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
- a : Konstanta
- b1-b2 : Parameter
- X1 : Lingkungan Kerja
- X2 : Budaya Organisasi
- e : Standard error

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- ✓ Uji F (Uji Serempak)
- ✓ Uji t (Uji Parsial)
- ✓ Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Seluruh data telah lolos melewati pengujian validitas dan reliabilitas. Seluruh item pernyataan memiliki *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel 0,367, sehingga terbukti valid. Setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 sehingga terbukti reliabel.

b. Analisis Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: faktor lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Adapun hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | B | t_{hitung} | Sig |
|----------------|---------|-----------------------|------|
| (Constant | 13.316 | 1.594 | .119 |
| Lingkungan | .447 | 3,517 | .001 |
| Budaya | .134 | 2.901 | .006 |
| R^2 | = 0,354 | F_{hitung} = 10,950 | |
| Adjusted R^2 | =0,321 | Sig = 0,000 | |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 13,316 + 0,447X_1 + 0,134X_2$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta dengan nilai sebesar positif 13,316 berarti apabila variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sama dengan (0), maka kinerja yang dicapai positif.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,447 berarti apabila variabel lingkungan kerja naik, maka kinerja akan meningkat dengan asumsi budaya organisasi konstan.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,134 berarti apabila variabel budaya organisasi naik, maka kinerja akan meningkat dengan asumsi lingkungan kerja konstan.

c. Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Serempak)

Uji signifikansi simultan iaah untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil diketahui bahwa

Fhitung > Ftabel ($10,950 > 4,00$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama terhadap kinerja.

Uji t (Uji Parsial)

Uji signifikan parameter individu (uji t) adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

- 1) Uji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja diketahui H_0 ditolak t hitung > t tabel ($3,517 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- 2) Uji pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja diketahui H_0 ditolak t hitung > t tabel ($2,901 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka dapat diperoleh *adjusted R square* (R^2) diperoleh sebesar 0,321, berarti variasi

perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 32,1%. Sedangkan sisanya sebesar 68,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan

Berdasarkan hasil membuktikan bahwa lingkungan kerja secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan dalam melakukan berbagai aktivitas, dimana lingkungan kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan juga semakin tinggi dan sesuai dengan teori menurut Nitisemito (2009) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu hal yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang diemban.

Variabel budaya organisasi secara signifikan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi sebuah masalah adaptasi eksternal dan internal dan sesuai dengan teori menurut Robbins (2012), budaya organisasi yaitu penyebaran pola nilai-nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan dalam perilaku bagi anggota organisasional. Norma-norma dan kepercayaan yang memeberikan informasi pada anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa temuan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
2. Variabel budaya organisasi secara signifikan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Hasil uji F menunjukkan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif secara bersama terhadap kinerja.
4. Hasil uji R² menunjukkan variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Saran

Dalam melakukan penelitian, banyak keterbatasan yang penulis temukan. Penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja misalnya promosi jabatan, kemampuan dan keterampilan, sikap, motivasi kerja, kompensasi dan lain-lain. Berdasarkan keterbatasan yang penulis kemukakan, Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu mempertimbangkan faktor lain agar menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia

Ivancevich, John M. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara.

Kurniawan, Donny. dan Tri, Yuniati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6 Nomor 3*.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*, (Edisi Keduabelas). Avenue of The Americas, New York: McGraw-Hill Companies , Inc.

Mangkunegara, A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

_____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*, (Edisi Ketigabelas). Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning, Natorp Boulevard.

Nitisemoto, A. S. (2009). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia

Robbins, S. P., & Coulter , M. (2012). *Management*, (Edisi Kesebelas). New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*, (Edisi Kelimabelas). New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.

Saefullah, E. T. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Sagala, R. V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari*

Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Schein. (2016). *Organizational Culture and Leadership*, (Edisi Kelima). San Fransisco: Jossey Bass Publisher.

Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

_____ (2012). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, Edisi 1. Refika Aditama. Bandung.

Sekaran, U. (2003). *Research methods for business : A skill-building approach* (4th ed.). United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd.

Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, (Cetakan Pertama). Bandung: CV. Alfabeta.

Suwatno, P. D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi & Penigkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Budi Aksara.

Tjiptono, Fandy. (2014). *Pemasaran Jasa*. Penerbit Andi. Yogyakarta

Utami, Agustina Setyo. dan Handoyo, Djoko Waluyo. (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe*. *Jurnal Administrasi Bisnis Diponogoro*.

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*, (Edisi Kelima). Jakarta: Raja Grafindo Persada.