

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SARI SEDANA KABUPATEN KARANGASEM

Ayu Digeek Sisi Irayanti Puspita Dewi¹, Ni Putu Nita Anggraini², Pande Ketut Ribek³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹ayudigeek25@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangatlah diperlukan karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Sari Sedana yang berjumlah sebanyak 36 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden dengan menggunakan teknik sampling total. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Disiplin kerja memiliki nilai koefisien Beta tertinggi yaitu sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Budaya organisasi, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance is very necessary, because with this performance it will be known how far the employee's ability to carry out the tasks assigned to him to achieve the work targets that have been determined. Performance can be known and measured if employees already have criteria or benchmark success standards set by the company in achieving its goals. This study aims to examine and obtain empirical evidence regarding the effect of job satisfaction, work discipline and organizational culture on employee performance at the Sari Sedana Cooperative, Karangasem Regency.

The population in this study were all employees of the Sari Sedana Cooperative, totaling 36 people. The number of samples used in this study were 36 respondents using

total sampling technique. Collecting data using questionnaires, interviews, and documentation.

The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance at the Sari Sedana Cooperative, Karangasem Regency. Work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the Sari Sedana Cooperative, Karangasem Regency. Organizational culture had a positive and significant effect on employee performance at the Sari Sedana Cooperative, Karangasem Regency. Work discipline has the highest Beta coefficient value of 0.658. This shows that in this study work discipline has a dominant influence on increasing employee performance at the Sari Sedana Cooperative, Karangasem Regency.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetisi global, seperti perubahan – perubahan kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia, dimana keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan.

Usaha dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan memegang peranan sangat penting, karyawan yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan diarahkan dalam operasional perusahaan agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Stephen Robbins 2015:67). Kinerja karyawan sangatlah diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini melandasi penelitian ini yang menggunakan grand teori yaitu *goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja. Konsep dasar teori ini yaitu karyawan mampu memahami tujuan yang diharapkan perusahaan maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara

sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika karyawan berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi (Robbins, 2008).

Koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat atau badan usaha yang berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi, pernyataan tersebut sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian. Keunggulan koperasi

dibandingkan dengan badan usaha lain adalah setiap anggota koperasi memiliki hak suara yang sama artinya dalam koperasi tidak melihat banyaknya modal yang ditanam anggota di dalam koperasi, maka dari itu sebagian orang lebih memilih koperasi dibandingkan badan usaha lain.

Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem adalah badan usaha yang bergerak di bidang keuangan yang mencakup unit simpan pinjam. Aktivitas yang paling berperan penting dalam perkembangan Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem yaitu adanya penjualan tunai dan penjualan kredit untuk anggota dan untuk umum. Berikut ini adalah target dengan tingkat realisasi pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dalam periode tahun 2016 – 2020

Tabel 1
Target Penjualan Jasa Simpan dan Pinjam pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem
Periode 2016-2020

Tahun	Uraian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Target (%)
2016	Simpan	27.666.677.900	26.232.245.709	94 %
	Pinjam	22.987.796.500	23.674.626.858	102%
2017	Simpan	32.678.794.000	29.714.090.039	90%
	Pinjam	26.909.878.000	25.719.513.389	95%
2018	Simpan	38.899.769.500	41.824.429.133	107%
	Pinjam	31.879.940.800	37.484.616.239	117%
2019	Simpan	45.778.497.000	55.127.075.484	120%
	Pinjam	37.809.900.900	50.809.079.222	134%
2020	Simpan	53.446.384.900	41.568.854.388	72%
	Pinjam	44.602.029.600	43.888.545.073	85%

Sumber: Koperasi Sari Sedana

Dilihat pada Tabel 1 target dan realisasi pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem tahun 2016-2020. Target dan realisasi ini menggambarkan kinerja dari Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem

dilihat dari jasa simpan dan pinjam. Pada jasa simpan tahun 2016-2020 yang memenuhi target hanya tahun 2018 dan 2019, sedangkan pada jasa pinjam tahun 2016-2020 yang memenuhi target pada tahun 2016, 2018 dan tahun 2019.

Fenomena yang dapat dilihat pada Tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi kinerja masih belum memenuhi target yang ada sehingga dapat dinilai bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2017: 170) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Berdasarkan hasil wawancara, masih ada kekuarangan yang terjadi dalam perusahaan. Beberapa karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem merasa belum puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan. Adapun hasil penelitian sebelumnya yaitu Wijaya (2018), Cahyadi (2018), Asmawiyah, dkk. (2020), Khusnah (2019) dan Harahap (2020) dalam penelitian yang dilakukan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) serta Marisa (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Fenomena disiplin kerja yang terjadi pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem adalah tingkat kehadiran karyawan Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem yang cukup tinggi. Adapun hasil penelitian sebelumnya yaitu Satedjo dan

Kempa (2017), Lusiana dan Firdaus (2018), Bagis, dkk. (2019), Pratama, dkk. (2020) serta Esthi dan Marwah (2020) dalam penelitian yang dilakukan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk. (2017) dan Filiantoni, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Edison (2016:130) budaya organisasi mencerminkan perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai-nilai, mendorong anggotanya untuk berinovasi, menjaga kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, menunjukkan perilaku-perilaku individu, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien. Fenomena mengenai budaya organisasi yang ada pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dalam membagi tugas sudah cukup baik, akan tetapi masih terdapat karyawan yang kurang ramah saat melayani nasabah koperasi. Adapun hasil penelitian sebelumnya yaitu Ainanur dan Tirtayasa (2018) Irmayanthi dan Surya (2020), Jufrizen dan Rahmadhani (2020), Isvandiari (2017), serta Rivai (2021) dalam penelitian yang dilakukan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) dan Nasir, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bersadarkan dari latar belakang tersebut menunjukkan adanya fenomena bahwa terdapat kesenjangan anatar teori dengan fakta yang ada di perusahaan Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem serta adanya *research gap* dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda,

sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem”

Berdasarkan uraian latar belakang maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem?

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.
- 2) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.
- 3) Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Kegunaan secara teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan sebagai wahana pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya aplikasi *goal setting theory*. Hal ini di wujudkan dengan melakukan kajian emperis peningkatan kinerja karyawan yang

berdasarkan pada kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

- 2) Kegunaan secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memeberikan masukan dan saran kepada pihak manajemen Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama peningkatan kinerja karyawan yang berdasarkan kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

II. KAJIAN PUSTAKA

Grand Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai faktor penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin tinggi pencapaian tujuannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Menurut Robbins (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima

pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan, dengandemikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal sehingga ada peluang untuk suatu keberhasilan perusahaan. Indikator kepuasan kerja diadaptasi dari Afandi (2018) yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawas dan rekan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Rivai (2011:825) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja dikatakan sebagai faktor yang penting karena kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Indikator disiplin kerja diadaptasi dari Rivai (2017), yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja,

ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang Wibowo (2016: 17). Menurut Umi, dkk. (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi mampu memberikan pengaruh secara langsung pada terciptanya dorongan dalam diri karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan kebijakan organisasi yang diterapkan mampu menumbuhkan penilaian yang positif dari karyawan terhadap organisasi, yang berimbas pada kontrol akan semangat kerja dan komitmen yang dimiliki karyawan. Dengan kata lain, apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan tersebut maka karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Indikator budaya organisasi diadaptasi dari Robbins (2014:171) yaitu: inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal - hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Stephen Robbins (2015:67) mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

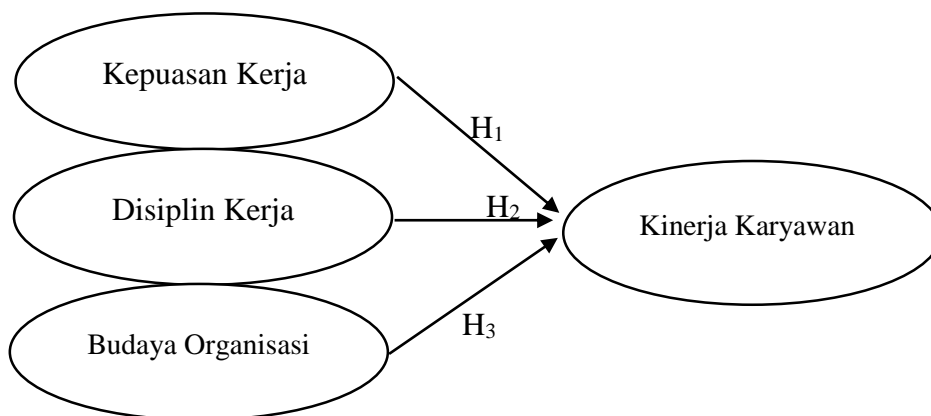
melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya. Indikator kinerja karyawan diadaptasi dari Mangkunegara

(2017:75) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

III. MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Model dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara variable bebas dan variable terikat, peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditampilkan dalam bentuk gambar sebagai berikut:

**Gambar 1
Model Penelitian**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis :

- H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini

dilakukan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Obyek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang diteliti antaranya: variabel bebas adalah kepuasan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan budaya organisasi (X₃) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

- 1) Kepuasan kerja (X_1) adalah rasa puas yang dialami karyawan saat bekerja pada Koperasi Sari Sedana, Karangasem.
- 2) Disiplin Kerja (X_2) adalah sikap dan mental karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku dan ketentuan dari atasan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada Koperasi Sari Sedana, Karangasem.
- 3) Budaya Organisasi (X_3) merupakan norma, nilai dan peraturan pada Koperasi Sari Sedana, Karangasem yang mendasari perilaku karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan.
- 4) Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang diyakin telah dicapai karyawan selama ini pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah (1) Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan bisa dihitung secara matematis, seperti data jumlah karyawan dan hasil penyebaran kuesioner. (2) Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung secara matematis, seperti sejarah organisasi, dan tugas dari masing-masing karyawan.

Sumber data yang digunakan adalah (1) Data Primer adalah data yang diperoleh, diamati, dan dicatat langsung oleh peneliti serta hasil kuesioner. (2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak lain dan buku-buku yang ada hubungannya dengan penelitian diatas untuk dijadikan dasar penelitian, jumlah karyawan berdasarkan tingkat

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Sari Sedana yang berjumlah sebanyak 36

orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling total, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu: metode Kuesioner, Wawancara, Kuesioner dan Dokumentasi.

Teknis analisis data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan deskripsi variable penelitian serta analisis inferensial berupa analisis regresi linier berganda, dengan pengujian pengaruh secara bersama-sama atau uji simultan (uji F) dan pengaruh secara individu atau uji parsial (uji t). Untuk mengetahui besaran pengaruh dari uji simultan dan uji parsial menggunakan koefisien determinasi (R^2). Model penelitian dikuatkan dengan beberapa uji asumsi klasik, berupa: uji multikolineiritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi berganda dibantu menggunakan program komputer berupa IBM SPSS Statistik 26.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Hasil uji reliabilitas menunjukan masing-masing nilai *Cronbach alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0.6 sehingga seluruh variabel layak

digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh

Tabel 2
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.651	4.154		.638	.000
	X1	.198	.226	.175	2.433	.008
	X2	.726	.200	.658	3.632	.001
	X3	.172	.113	.203	2.518	.039
	R					0,698
	R Square					0,487
	Adjusted R Square					0,439
	F Statistic					10.141
	Signifikansi					.000 ^b

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan nilai-nilai tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,651 + 0,198X_1 + 0,726X_2 + 0,172X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

- a. $b_1 = 0,198$ artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja dan budaya organisasi tetap.
- b. $b_2 = 0,726$ artinya artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi kepuasan kerja dan budaya organisasi tetap.

- c. $b_3 = 0,172$ artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi kepuasan kerja dan disiplin kerja tetap.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (*independent*) > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu 0,924, 0,981 dan 0,175 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3) Analisis Kolerasi Berganda

Berdasarkan hasil, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,698 yang berarti secara bersamaan adanya pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.

Uji f (f-test)

Hasil uji f (*f-test*) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 10.141 dengan nilai signifikansi P_{value} 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hal ini berarti berpengaruh secara simultan dari variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,439. Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten

Karangasem, adalah sebesar 43,9% sedangkan sisanya $100\% - 43,9\% = 56,1\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

Uji t (t-test)

Hasil pengujian t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem menunjukkan bahwa :

- a. Kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,433 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,008 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- b. Disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,632 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0.001 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- c. Budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,518 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0.039 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

PEMBAHASAN**Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,433 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,008 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018), Cahyadi (2018), Asmawiyah, dkk. (2020), Khusnah (2019), dan Harahap (2020) dalam penelitian yang dilakukan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,632 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0.001 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Disiplin kerja juga memiliki nilai koefisien Beta tertinggi yaitu sebesar 0,658, jika dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai koefisien Beta sebesar 0,175, dan budaya organisasi sebesar 0,203. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini

disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian Satedjo dan Kempa (2017), Lusiana dan Firdaus (2018), Bagis, dkk. (2019), Pratama dkk (2020), dan Esthi dan Marwah (2020) dalam penelitian yang dilakukan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,518 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0.039 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi untuk menentukan tindakan karyawan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi

Hasil penelitian ini didukung oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018), Irmayanthi dan Surya (2020), Jufrizen dan Rahmadhani (2020), Ainanur dan Tirtayasa (2018), serta Rivai (2021) dalam penelitian yang dilakukan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja di Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja di Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Hal ini berarti disiplin kerja memiliki peranan yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi di Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil uji pada variabel kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan kelima mengenai saya merasa senang dengan rekan kerja saat ini, maka sebaiknya karyawan Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem perlu menjalin komunikasi dan meningkatkan hubungan dengan rekan kerja lebih baik lagi, agar karyawan dapat lebih merasa senang dengan rekan kerjanya.
- 2) Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan kedua mengenai saya hadir tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, maka sebaiknya karyawan Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem perlu memperhatikan waktu lebih baik lagi, agar dapat hadir secara tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Berdasarkan hasil uji pada variabel budaya organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan ketiga mengenai saya dituntut untuk mengutamakan hasil dari pekerjaan yang diberikan perusahaan, maka sebaiknya karyawan Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem perlu meningkatkan skill dan pengetahuan

yang dimiliki dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I. W., dan Windayanti, W. 2019. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., dan Tirtayasa, S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Akdon, dan Ridwan. 2013. Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2014. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., dan Nurjaya, N. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401.
- Bagis, F., Pratama, B. C., dan Kharismasyah, A. Y. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Chusminah, R. Ati Haryati. 2019. "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan." Volume 3 No. 1 Maret 2019 P - ISSN 2550-0850 E-ISSN 2550- 0791
- Damayanti, R., Hanafi, A., dan Cahyadi, A. 2018. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Esthi, R. B., dan Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).
- Filliantoni, B., Hartono, S., dan Sudarwati, S. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Pada PT. XL AXIATA Tbk. Dan PT. INDOSAT Tbk*”,
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Girsang, W. S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian*

- Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159-170.
- Handoko. T. Hani. 2016. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.
- Harahap, S. F., dan Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-19. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan 19. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Isvandiari, A., dan Purwanto, A. 2017. Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis rumah sakit islam malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38-43.
- Jufrizen, Rahmadhani, K. N. 2020. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.
- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2015. Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. Bandung: Alfabeta
- Khusnah, H. 2020. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1).
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., dan Yasa, P. N. S. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75.
- Lusiana, H., dan Firdaus, F. 2018. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4(1).
- Maharani, S., dan Suhardi, S. 2020. Pengaruh budaya organisasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada palm springs golf country club. *Aksara Public*, 4(1), 184-196.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marisa, M. 2020. Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal. *ADL ISLAMIC ECONOMIC: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(1), 1-12.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., dan Syahnur, M. H. 2021. Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71-83.
- Prasetyo, E. T., dan Marlina, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.

- Priansa, Donni Juni. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: *Alfabeta*
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: *Alfabeta*
- Ramdhani, A., dan SE, S. C. R. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei pada PT. Pos Indonesia Persero Wilayah Pos V Bandung) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Rani, A., Kumar. 2016. A Study to Know Attitude, Knowledge and Practices about Menstrual Hygiene in School going Girls. *Indian Journal of Public Health Research dan Development*, 7(2).
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2017. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Salam, Abdus. 2014. Manajemen Insani Dalam Bisnis. Yogyakarta: Pustaka Jaya.
- Satedjo, A. D. 2017. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura. *Agora*, 5(2).
- Sedarmayanti, M.pd, APU. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2017.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun
- Singodimedjo, Markum. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.Sinungan, Muchdarsyah
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Surya, I. B. K. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, *Quality Of Work Life* Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Ni Putu Pratiwi Irmayanthi1.
- Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Umi Wita Zahriyah. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.