



PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI BUKIT INDAH

I Made Chandra Mandira¹, Ni Made Ayu Anggreni²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional

email: ayukanggreni06@gmail.com,

*imadechandramandira@undiknas.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Company Culture, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.</p> <p>How to cite: Mandira, I Made Chandra., Anggreni, Ni Made Ayu. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bukit Indah. JMM UNRAM, 12(1), 37-45</p> <p>DOI: 10.29303/jmm.v12i1.752</p> <p>Dikumpulkan : 30 Oktober 2022 Direvisi : 11 November 2022 Dipublikasi : 13 Februari 2023</p>	<p>This study aims to determine the influence of work culture, work discipline, job satisfaction in part and at the same time on employee performance. The sample for this study was 32 people. Informal analytical techniques use multiple linear regression analysis. According to the research results, work culture, work discipline and job satisfaction have a significant influence on employee performance. The degree of influence of the independent variables on employee performance is 66.1.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja sebagian dan sekaligus terhadap kinerja karyawan. Sampel untuk penelitian ini adalah 32 pegawai. Teknik analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, budaya kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap hasil kerja karyawan sebesar 66,1.</p> <p>Copyright © 2023. I Made Chandra Mandira, Ni Made Ayu Anggreni. All rights reserved.</p>

1. PENDAHULUAN

Koperasi merupakan salah satu wujud upaya bertubuh hukum yang berdiri di Indonesia. Bagi hukum nomor 25 tahun 1992 artikel 1 bagian 1 mengenai perkoperasian, koperasi Indonesia merupakan tubuh upaya yang beranggotakan banyak orang, seorang, ataupun tubuh hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya bersumber pada prinsip koperasi, sekalian selaku aksi ekonomi orang yang bersumber pada dasar kekeluargaan. Koperasi berfungsi positif dalam penerapan pembangunan nasional Indonesia, bagus dengan cara langsung ataupun tidak langsung. Koperasi ialah alat kenaikan perkembangan ekonomi untuk badan serta untuk warga. Perihal ini cocok dengan tujuan koperasi, khususnya buat mensejahterakan anggotanya serta warga pada biasanya.

Adat kegiatan ialah komitmen sesuatu badan dalam usaha buat membuat pangkal energi orang dengan cara kegiatan serta hasil kegiatan yang bagus (Tubagus Achmad

Darodjat, 2015). Adat kegiatan merupakan Kerutinan yang dicoba berkali-kali oleh pegawai dalam sesuatu badan, pelanggaran kepada Kerutinan ini memanglah tidak terdapat saksi jelas, tetapi dari perilaku badan dengan cara akhlak sudah meluluskan kalau Kerutinan itu ialah Kerutinan yang wajib ditaati dalam bagan penerapan profesi buat menggapai tujuan (Sarah Nur Azizah, 2020). Tidak hanya adat kegiatan, yang tidak takluk berartinya dicermati dalam upaya buat tingkatkan pendapatan kemampuan karyawan merupakan patuh kegiatan pegawai.

Bukan hanya kebiasaan, tapi ketaatan juga memegang peranan penting. Bagi (S.J. Hasibuan & Silvy, 2019), ketaatan adalah pengertian dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan industri dan norma hukum masyarakat. Di sisi lain, bagi (Samanto, 2019), kepatuhan merupakan alat yang digunakan manajemen untuk mengubah sikap dan upaya meningkatkan pemahaman dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan dan standar industri di dunia hukum. Hal selanjutnya yang perlu diamati adalah kebahagiaan aktivitas karyawan yang meningkatkan pendapatan karyawan.

Kemampuan yang bagus merupakan kemampuan yang maksimal, ialah kemampuan yang cocok standar badan serta mensupport tercapainya tujuan badan, serta dibidang kurang baik bila kebalikannya (Rumondor et al., 2016). Kemampuan kariawan akrab kaitannya dengan evaluasi kemampuan, buat itu evaluasi kegiatan pegawai butuh dicoba oleh sesuatu badan. Evaluasi kemampuan (*performance evaluation*) ialah cara buat mengukur ataupun menilai hasil profesi yang dicoba seorang ataupun segerombol orang dalam badan (Riyadi& Mulyapradana, 2017). Dengan tutur lain evaluasi kemampuan ditetapkan oleh hasil aktivitas pangkal energi orang (SDM) dengan standar kemampuan yang sudah diresmikan badan lebih dahulu.

Kantor Koperasi Bukit Indah berada di Dusun Adat, Br. Batunya, Kec. Baturiti, Kab. Tabanan Koperasi Busut Bagus ini berdiri pada 9 Januari 2009, selaku suatu badan yang beranjak dibidang badan finansial. Koperasi ialah badan sah yang diatur bersumber pada hukum no 25 tahun 1992 mengenai perkoperasian, buat Koperasi Bukit Indah s mempunyai guna ialah menuangkan angsuran pada para wiraswasta kecil serta menengah, dalam distribusi angsuran pada warga memakai prinsip 3T ialah, Pas Durasi, Pas Jumlah, Pas Target, sebab cara kreditnya yang relative kilat, persyaratan lebih simpel serta amat paham hendak keinginan nasabah-nasabahnya.

Koperasi Bukit Indah wajib bersaing dengan badan finansial yang lain buat menarik pelanggan ataupun finansial. Salah satu alat buat mengalami kompetisi itu ialah dengan metode tingkatkan kemampuan pegawai. Koperasi Busut Bagus pula memiliki peraturan aturan teratur serta peraturan buat pegawai dalam kehidupan kesehariannya, saat sebelum mengawali bertugas pegawai harus melaksanakan absensi terlebih dulu pada mesin absensi yang telah diadakan. Durasi bertugas yang telah ditetapkan ialah senin hingga sabtu pada jam 08.00–13.00 Waktu Indonesia Tengah (WITA), serta Hari Prei tidak hanya hari pekan menjajaki determinasi dari penguasa. Semua aturan teratur serta peraturan ini terbuat buat menghasilkan bukti diri badan yang ialah bagian dari adat kegiatan. Saksi yang diserahkan untuk pegawai yang melanggar ketentuan hendak diserahkan peringatan, serta agenda berpakaian dalam rutinitas bertugas yang telah ditetapkan ialah senin mengenakan sebetuk batik berwarna biru, selasa mengenakan sebetuk batik berwarna merah, rabu mengenakan sebetuk gamis putih bewahan celana ataupun rok gelap, kamis berpakaian adat, jumat serta sabtu memakai endek hijau.

Pegawai pada bagian pangkal energi orang (SDM) mempunyai andil yang berhubungan dengan seluruh pandangan yang menyangkut keinginan pegawai yang diatur, mulai dari jumlah pegawai yang dibuuhkan, perekrutan, pemilahan, penempatan, pembinaan serta pemberhentian pegawai. Pegawai bagian SDM mempunyai andil berarti

dalam beroperasinya industri. Kewajiban dari SDM buat menuntaskan tiap permasalahan yang terjalin pada industri itu, paling utama yang berkaitan dengan pegawai. Bagian SDM pada Koperasi Busut Bagus mempunyai 4 hal ataupun aspek kegiatan, dimana tiap- tiap mempunyai kewajiban serta tanggung jawab yang berbeda- beda. Bagian dari SDM ialah akhir cengkal buat penerapan aktivitas industri paling utama yang berhubungan dengan pegawai. Jumlah pegawai bagian SDM ialah 32 pegawai, hingga bagian SDM sepatutnya bisa menuntaskan permasalahan- permasalahan yang terjalin pada industri itu. Penanganan kasus yang berhubungan dengan pegawai ialah kewajiban serta tanggung jawab dari bagian SDM.

Melalui kejadian diatas menggambarkan kalau adat kegiatan pada Koperasi Bukit Indah sedang terkategori kecil serta amat pengaruhi kemampuan pegawai dalam menggapai tujuan badan. Disamping itu, bersumber pada riset alun- alun dini bagus lewat pemantauan serta tanya jawab pada pegawai, ditemui kasus hal kebahagiaan kegiatan pada Koperasi Busut Bagus semacam pegawai dalam kedatangan kurang patuh atas durasi yang telah ditetapkan di dalam industri serta terdapatnya pegawai tidak mengenakan sebetuk yang telah ditetapkan sebab bermacam alibi khusus serta tidak pas durasi dalam menuntaskan kewajiban yang telah diberikan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Kerja

(Siagian, 2019) melaporkan kalau budaya kerja kegiatan merupakan sesuatu filsafah yang dilandasi oleh pemikiran hidup selaku nilai- nilai yang jadi watak, kebiasaan serta kekurangan penganjur, membudaya dalam kehidupan sesuatu golongan warga ataupun badan setelah itu terlihat dari tindakan jadi sikap, kepercayaan, angan- angan, opini serta aksi yang terkabul selaku kegiatan ataupun bertugas.

Sedarmayanti dalam (Risna Ristiana, 2019) adat kegiatan merupakan suatu agama, tindakan serta angka yang biasanya dipunyai, yang mencuat dalam badan. Dikemukakan lebih simpel, adat merupakan metode kita melaksanakan suatu dalam badan, dan ialah pandangan individual dari apa yang terjalin didalam badan. Adat selaku selengkap sikap, perasaan serta kerangka intelektual yang terinternalisasi amat mendalam serta dipunyai bersama oleh badan badan, alhasil mengubah suatu adat wajib pula mengubah paradigma orang yang sudah menempel (Suparyadi, Prof, Dr., S.Ip, M.M. & Putri Christian, 2015).

2.2. Disiplin Kerja

Setiap industri umumnya membutuhkan staf yang bertugas untuk mematuhi aturan atau peraturan yang berlaku secara teratur. Dengan diberlakukannya peraturan baik yang terdaftar maupun tidak, diharapkan pegawai dapat mengambil langkah-langkah untuk memenuhi tugasnya sehingga produktivitasnya juga meningkat. Bagi (Hasibuan 2016), ketaatan adalah pengertian dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan industri dan norma sosial hukum. Di sisi lain, bagi (Afandi 2016), kepatuhan adalah alat yang digunakan manajemen untuk mengubah sikap dan upaya meningkatkan pemahaman dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan hukum industri dan norma sosial.

2.3. Kepuasan Kerja

Handoko (dalam Edy Sutrisno, 2015:75) Kepuasan kerja bukanlah keadaan emosional yang nyaman atau kesenangan dalam cara karyawan memandang pekerjaan mereka. Kegembiraan aktivitas mencerminkan perasaan terhadap pekerjaan. Kepuasan

kerja adalah sesuatu yang normal untuk suatu pekerjaan, perbedaan antara penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka pikir akan mereka terima (Robinnis 2017). Kebahagiaan aktivitas adalah keadaan emosional karyawan dimana terdapat titik temu antara angka-angka yang sesuai dengan pelayanan karyawan karyawan dekat, (Martoyo 2015).

2.4. Kinerja Karyawan

(Hasibuan 2016) menjelaskan "Kapasitas adalah hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan keahlian, pengalaman, intensitas dan durasi". Sebaliknya, bagi (Prawirosentono 2015) "*Capability atau English is performance*", adalah hasil kegiatan yang dapat dilakukan oleh satu orang atau sekelompok orang dalam instansi, sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing orang dalam bagan organisasi organisasi untuk mencapai tujuan. tujuan agensi. sah, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan kesusilaan. Berdasarkan teori pakar, disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kegiatan dapat dilakukan dalam waktu yang tepat atau tanpa melebihi batas waktu yang diharapkan agar tujuan tersebut menjadi etis. dari industri.

2.5. Hipotesis Penelitian

Penelitian oleh (Arief Rahmadsah Siregar, Patar Marbun, 2020), menyimpulkan bahwa penelitian di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Dan penelitian oleh (Adha et al., 2019), menyimpulkan bahwa hasil penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Jember menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif dan bermakna berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember.

H₁: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bukit Indah.

Penelitian oleh (Husain, 2017), menyimpulkan bahwa hasil penelitian PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro bahwa disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro Tbk. Dan penelitian (Wairooy, 2017), menyimpulkan bahwa hasil penelitian pada PT. Pertamina (Persero) Tbk menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Tbk.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bukit Indah.

Penelitian oleh (Ery Teguh Prasetyo, 2019), menyimpulkan bahwa hasil penelitian PT. Nihon Plast Indonesia menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia. Dan penelitian (Adha et al., 2019), menyimpulkan bahwa hasil penelitian pada Pekerjaan Sosial Kabupaten Jember menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pekerjaan Sosial Kabupaten Jember.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi bukit indah

Kajian oleh (Muamar, 2017) menyimpulkan bahwa hasil penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Migrasi Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Migrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Dan penelitian oleh (Susanto, 2019), menyimpulkan bahwa hasil penelitian pada bagian penjualan PT Rembaka menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT Rembaka.

H₄: Budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Koperasi Bukit Indah yang berlokasi di Br. Batunya, Desa Batunya, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali. Populasi dari penelitian ini adalah 33 orang yang terdiri dari seorang direktur penjualan dan 32 orang karyawan koperasi Bukit Indah. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif serta data kualitatif, sumber data yang digunakan adalah sumber data primer serta sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constan)	.847	5.787		.146	.885
	Budaya kerja	.488	.218	.317	2.238	.033
	Disiplin kerja	.493	.184	.340	2.685	.012
	Kepuasan kerja	.250	.110	.334	2.268	.031

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Melalui hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,847 + 0,488X_1 + 0,493X_2 + 0,250X_3 + e$$

a = 0,847 berarti jika variabel budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan konstan sebesar 0,847.

b₁ = 0,488 artinya jika variabel budaya kerja meningkat sebesar 1 satuan maka disiplin kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,488. Berarti setiap perbaikan budaya kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b₂ = 0,493 berarti, jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,493. Berarti setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b₃ = 0,250 berarti, jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,250. berarti setiap peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.1.2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.661	5.351

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

4.1.3. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1816.390	3	605.463	21.149	.000 ^b
	Residual	801.610	28	28.629		
	Total	2618.000	31			

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Bukit Indah.

Hasil penelitian dengan koefisien 2.238, nilai t 0,488 dan signifikansi 0,033 menunjukkan bahwa budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika hasil menunjukkan bahwa Ha benar, maka hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat ketika bekerja dalam budaya kerja dengan efek positif. Budaya kerja yang positif mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik, sedangkan budaya kerja yang negatif mengarah pada kinerja yang lebih rendah. Hal ini berdasarkan data penelitian sebelumnya pada tahun 2020 dan 2019 oleh Patar Marbun, Arief Rahmadsah Siregar dan Adha dkk. Semua studi ini menemukan bahwa semakin baik budaya kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Bukit Indah.

Memeriksa kinerja karyawan berdasarkan disiplin mereka menghasilkan statistik dengan nilai t hitung 2,685 dan koefisien 0,493. Hasil ini diperoleh hasil yang signifikan, atau paling tidak oddsnya tinggi, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Jika dilihat dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husain dan Wairooy menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan kata lain, karyawan dengan disiplin kerja yang kuat mengungguli mereka yang tidak disiplin. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian ini, yang menemukan bahwa karyawan dengan disiplin kerja terbaik berkinerja terbaik.

4.2.3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Bukit Indah.

Menguji hubungan antara seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka menghasilkan hasil positif yang signifikan. Nilai t-statistiknya adalah 2,268; koefisiennya adalah 0,250; dan tingkat signifikansi 0,031, yang menghasilkan hasil positif untuk hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat ketika membandingkan perbedaan antara kepuasan kerja dan tidak ada kepuasan kerja lebih kecil atau sama dengan 0,05 yang menunjukkan bahwa pernyataan sebelumnya benar dan H0 harus ditolak. Sebuah studi penelitian terbaru oleh (Ery Teguh Prasetyo, 2019) dan

(Adha et al., 2019) menegaskan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi mengarah pada kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, kepuasan kerja yang lebih rendah menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih buruk. Penelitian sebelumnya lainnya oleh (Ery Teguh Prasetyo, 2019) dan (Adha et al., 2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.2.4. Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Bukit Indah.

Dengan menguji pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti jika H_0 ditolak dan H_4 diterima maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Artinya semakin baik budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka semakin baik kinerja pegawai Koperasi Bukit Indah dan sebaliknya semakin rendah budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka kinerja pegawai semakin buruk. Koperasi Bukit Indah. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Muamar, 2017) dan (Susanto, 2019), yang menunjukkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Melalui hasil pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat di berikan kesimpulan sebagai berikut:

Budaya kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Koperasi Bukit Indah, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,238, koefisien sebesar 0,488 dan tingkat signifikansi sebesar 0,033. Berarti semakin baik budaya kerja maka semakin baik kinerja karyawan pada Koperasi Bukit Indah. Disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja pegawai koperasi Bukit Indah, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,685, koefisien sebesar 0,493 dan tingkat signifikansi sebesar 0,012. Berarti semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan di Koperasi Bukit Indah. Kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi Bukit Indah, di buktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,268, koefisien sebesar 0,250 dan tingkat signifikansi sebesar 0,031. Berarti semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai koperasi Bukit Indah. Budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja karyawan koperasi Bukit Indah, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berarti semakin baik budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka semakin baik kinerja pegawai Koperasi Bukit Indah.

Lingkup penelitian ini hanya di dalam koperasi Bukit Indah, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada responden dari perusahaan sejenis dan perlu dilakukan penelitian di tempat lain pada perusahaan sejenis. Keterbatasan penelitian ini yakni pada subjek, objek, dan sampel yang terbatas, sehingga penelitian selanjutnya dapat mencari subjek, objek, dan sampel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Arief Rahmadsah Siregar, Patar Marbun, Y. S. (2020a). Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Arief Rahmadsah Siregar, Patar Marbun, Y. S. (2020b). Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Bimler, D., & Uusküla, M. (2021). Two Indices Are Better than One: Building on Robbins, Nolan, and Chen (2017). *Field Methods*, 33(1). <https://doi.org/10.1177/1525822X20945063>
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Grop.
- Febriyana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015. *E-Proceeding of Management*, 2(3).
- Husain, B. A. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT. BANK DANAMON TBK CABANG BINTARO). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i1.655>
- Isnaini, B., & Kurniawati, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan *Journal Management and ...*, 1.
- Ivan Tjipto. (2018). PENGARUH KEPUASAN PADA KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA SOPIR TETAP PT SUMBER KARYA. *Agora*, 6(2).
- Maria Novianti, E. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Karya Total Mandiri). *Repository Stie Indonesia*.
- Muamar. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(7).
- Mussardo, G. (2019). BAB III Metode Penelitian Menurut Sugiyono 2017. *Statistical Field Theor*, 53(9).
- Radita Herliza, Marheni EkaSaputri, ST., M. (2016). PENGARUH BRANDIMAGETERHADAPKEPUASANPELANGGANSTUDIPADA ZARADI MALLPVJBANDUNG. *EProceedings of Management*, 3(2).
- Risna Ristiana. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN RSUD SEKARWANGI UNIT INSTALASI FARMASI, CIBADAK SUKABUMI. *Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU RADHATUL ATFAL DI KOTA PEKALONGAN. *JURNAL LITBANG KOTA PEKALONGAN*, 13. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, jantje I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Emba*, 4(2).
- Sadono Sukirno (pengarang). (2016). *Makroekonomi : teori pengantar / Sadono Sukirno*.
- Samanto, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan

- Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Solo Murni. *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers, September*.
- Sarah Nur Azizah. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI BAZAAR TRANSMART MX MALL MALANG). *Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(2).
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1).
- Terry, G. R., Rue, L. W., & Ticoalu, G. . (2010). *Dasar-dasar manajemen*.
- Tina Maryana. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR BAHAN DAN TEKNIK BANDUNG.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2).
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Tubagus Achmad Darodjat, M. P. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat (absolute). In *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* (Vol. 44, Issue 8).
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1). <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>.