



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.

Volume 6 Nomor 1 Tahun 2026 ; p-ISSN:2776- 009X; online -ISSN:2807-5897

Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Februari 2026

Accepted: Maret 2026

Published : April 2026

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Obor Mas Cabang Mbay

Anastasia Dhongo¹, Hyronimus Se², Santy Permata Sari³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Flores

Email penulis: anastasiadhongo@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit KSP Obor Mas Cabang Mbay, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 34 karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 5,067 dan signifikansi 0,000. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t_{hitung} 2,082 dan signifikansi 0,046. Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to determine the effect of organizational culture, work motivation, and work discipline on employee performance at KSP Obor Mas Credit Cooperative, Mbay Branch, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach involving 34 employees as respondents. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, then analyzed to examine the relationships among the variables. The results showed that organizational culture had a significant effect on employee performance, with a t -value of 5.067 and a significance level of 0.000. Work motivation also had a significant effect, with a t -value of 2.082 and a significance level of 0.046. Meanwhile, work discipline had a significant effect, with a significance level of 0.000. These findings indicate that a strong organizational culture, high work motivation, and good work discipline play important roles in improving

employee performance.

Keyword: *Organizational Culture; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Koperasi merupakan suatu organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi. Dalam peranan koperasi akan lebih menekankan pada pelayanan terhadap kepentingan anggota baik secara produsen maupun konsumen. Koperasi mempunyai kedudukan sama dengan badan usaha lain, sehingga dalam menjalankan usahanya koperasi mengikuti hukum-hukum yang rasional dan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan, termasuk prinsip efisiensi usaha, manajemen koperasi dilakukan secara terbuka terutama untuk anggota-anggota. Keterbukaan dalam hal ini tidak boleh bahwa koperasi harus mengungkapkan semua informasi. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, pada pasal 1 dijelaskan, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat atas asas kekeluargaan. Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Febriani, (2022) menjelaskan bahwa koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan.

Budaya organisasi merupakan sebuah nilai atau keyakinan yang dipegang oleh organisasi serta menampilkan diri anggota-anggotanya yang membedakan dari organisasi lainnya untuk dapat berinteraksi diluar lingkungan atau dunia luar dengan harapan dimasa mendatang. Kunci keberhasilan seseorang atau kelompok disuatu organisasi, untuk dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan, beberapa tahun terakhir ini banyak manajer meneliti bahwa pentingnya budaya dan aspek sosial seperti budaya organisasi yang akan menjadi solusi dari permasalahan karena *turnover* karyawan dan untuk dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Menurut Yoga & Suwandana, (2020) bahwa budaya organisasi adalah suatu bentuk sikap, pengalaman, keyakinan, nilai-nilai disuatu organisasi tersebut. Untuk dapat mengontrol perilaku dari seluruh anggota organisasi yaitu dengan

cara berinteraksi satu sama lain serta biasa memilih mana kepentingan organisasinya dari kepentingan diluar organisasi (Taurisa *et al.*, 2019). Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Hanny & Adiputra, (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan budaya organisasi yang baik yang ditetapkan di organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi tersebut Sedangkan penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Wiratama *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika suatu budaya organisasi yang kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan, (2020), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja antara lain ditandai dengan dorongan untuk bekerja baik dan mempertahankan umpan balik. Seseorang bekerja pada suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan penghasilan guna mencukupi kebutuhan hidupnya, juga mempunyai beberapa harapan, hasrat, dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi dari organisasi tempat mereka bekerja. Jika dalam menjalani pekerjaan tersebut terdapat kesesuaian antara harapan dan kesesuaian yang dikehendaki maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka (Umar, 2019). Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Ulfa *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang dilakukan oleh pihak pimpinan kepada karyawan menjadi faktor penting dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Ketika motivasi baik yang diberikan pimpinan organisasi terhadap karyawan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan, apabila seorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan memperoleh semangat yang tinggi juga alhasil mendapatkan hasil kerja yang sesuai yang diharapkan oleh organisasi, dan sebaliknya, apabila karyawan tersebut kurang termotivasi maka kualitas dan kuantitas kinerja akan semakin buruk. Selain pengalaman kerja, motivasi kerja faktor penting dalam meningkatkan kerja adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan koperasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan

suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Disiplin kerja yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela *et al.*, (2019:113) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat kerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat kerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menanti peraturan-peraturan yang baik. Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Hanny & Adiputra, (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang di organisasi berperan dalam menegakkan disiplin dan mengatur karyawan agar mau bekerja sesuai harapan. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan. Sedangkan penelitian Ulfa *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk taat pada atasan mengikuti aturannya. Karyawan yang disiplin tidak menundah pekerjaan dan mengikuti aturan. Tanpa disiplin, Anda tidak dapat mengharapkan kinerja staf setandar perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal inivididu dalam menerntukan tingkat kualifikasi sebagai seorang karyawan dan bertanggung jawab hal setiap tugasnya untuk mencapai sebuah tujuannya tanpah harus melanggar hukum dan etika yang ada dalam koperasi. Koperasi Obor Mas Cabang Mbay merupakan koperasi yang bergerak di bidang pengolahan keuangan masyarakat. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing, sehingga perkembangan kompetensi sumber daya nmanusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi koperasi Mbor Mas Mbay.

II.TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, asumsi, norma, dan kebiasaan bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya ini membentuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari (Hasanah *et al.*, 2023; Putri & Yusuf, 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis, energi, atau kemauan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengarahkan perilaku, tingkat usaha, dan kegigihan mereka dalam mencapai tujuan organisasi atau pekerjaan (Pertiwi & Icym, 2025; Yoga & Suwandana, 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan, dan sikap seseorang untuk mentaati, menghormati, serta patuh terhadap segala peraturan, norma sosial, dan tata tertib yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Atmaja et al., 2023; Wicara, 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Fachrezi dan Khair, 2020).

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sadat et al., 2020). Penelitian ini termasuk penelitian-penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, Lembaga, atau masyarakat.

Peneliti juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan literatur (kepustakaan) yaitu penelitian yang bertujuan mendapatkan data sekunder dengan cara melakukan penelitian terhadap beberapa buku yang berkaitan dengan ekonomi dan juga pendapatan asli daerah, data badan pusat statistik, data jurnal dan artikel. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Kredit Obor Mas Cabang Mbay, kec. Aesesa, Kab. Nagekeo. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono, (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah

unit dalam sampel dilambangkan dengan notasi, Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh/ sensus. Yang artinya bahwa semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data merupakan bagian terpenting dalam penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data. Pemilihan teknik pengumpulan data yang benar membantu peneliti untuk mendapatkan hasil yang sesuai standar. Secara umum menurut Sugiyono, (2019) terdapat empat macam Teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, kuesioner, dokumentasi, dan gabungan atau triangulasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis datanya seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	16,773	1,030		16,282	0,000
	Budaya Organisasi	0,228	0,045	0,237	5,067	0,000
	Motivasi Kerja	0,070	0,033	0,096	2,082	0,046
	Disiplin Kerja	0,960	0,045	0,894	21,228	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,228, nilai t hitung sebesar 5,067, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Selanjutnya, motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,070, nilai t hitung sebesar 2,082, dan nilai signifikansi sebesar 0,046. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerjanya. Sementara itu, disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,960, nilai t hitung sebesar 21,228, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerjanya. Berdasarkan nilai

Standardized Coefficients Beta, disiplin kerja memiliki nilai tertinggi sebesar 0,894, sehingga menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan budaya organisasi dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, secara parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada taraf 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 1, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil uji T

Coefficients^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	16,773	1,030		16,282	0,000
	Budaya Organisasi	0,228	0,045	0,237	5,067	0,000
	Motivasi Kerja	0,070	0,033	0,096	2,082	0,046
	Disiplin Kerja	0,960	0,045	0,894	21,228	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,067, motivasi kerja (X2) sebesar 2,082, dan disiplin kerja (X3) sebesar 21,228, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,042. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000, 0,046, dan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit KSP Obor Mas Cabang Mbay. Artinya, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit KSP Obor Mas Cabang Mbay. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel serta melihat nilai signifikansi pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui apakah budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	73.025	3	24.342	6.964
	Residual	104.858	30	3.495	
	Total	177.882	33		
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, MK, BudayaOrganisasi					

Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 16,282 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar (2,92). Maka dapat diketahui nilai F_{hitung} $16,282 > F_{tabel} = 2,92$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan (simultas) variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kredit KSP Obor Mas Cabang Mbay.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	0,950	0,945	0,543
a. Predictors: (Constant), Unstandardized Residual, MK, BudayaOrganisasi				

Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Dari tabel di atas, dapat kita lihat dari nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,950 atau 95,0% , yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 59,0% oleh variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 41% ($100\% - 95,0\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit KSP Obor Mas Cabang Mbay, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi dapat mendorong semangat, tanggung jawab, dan kemauan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja. Secara simultan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 69,1%, sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar Koperasi Kredit KSP Obor Mas Cabang Mbay terus memperkuat budaya organisasi melalui penerapan nilai-nilai kerja yang positif, komunikasi yang baik, dan kerja sama antarkaryawan. Pihak koperasi juga perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, apresiasi, dan kesempatan pengembangan kemampuan karyawan. Selain itu, penerapan disiplin kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab masing-masing. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733–1747.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Febriani, S. F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 153–168.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215–221.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya organisasi dan

- kepemimpinan transformasional: Sistematika tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan Belas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pertiwi, A. L., & Icym, M. Y. (2025). Peran Penguatan Motivasi Dalam Mewujudkan Kepuasan Kerja Yang Optimal. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan| E-ISSN: 3062-7788*, 2(3), 1170–1175.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154.
- Sinambela, E. A., Hakim, Y. R. Al, & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320.
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Doctoral Dissertation, Diponegoro University*, 1(1), 20.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 1, 424–436.
- Umar, M. N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial (Study Kasus Pada Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Di Kabupaten Pidie). *Jurnal Real Riset*, 1(1), 20.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (1992). Nomor 25 Tentang Perkoperasian Indonesia. *Presiden Republik Indonesia, Jakarta*, 25, 1–57.
- Wicara, D. G. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 405–416.
- Wiratama, R. A. A., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *EMAS*, 8(3), 190–199.
- Yoga, G. M. N. T. F., & Suwandana, I. G. M. (2020). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Diss. Udayana University*, 1(1), 20.