



PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA (KUD) TANI WILIS SENDANG TULUNGAGUNG

Dea Yulmania Kartika Putri, Edi Murdiyanto, Kukuh Harianto

Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 2023

Revised September 2023

Accepted September 2023

Available online September 2023

Kata Kunci : Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

ABSTRAK

Perkembangan di era globalisasi mewajibkan para usaha untuk memajukan usaha mereka. Perkembangan di dunia usaha ini pesat ditandai dengan adanya peningkatan dan pertumbuhan usaha baru, sehingga persaingan yang terjadi antara perusahaan semakin meningkat. Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Dalam mendorong berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan kualitas suatu perusahaan maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 80 orang dan sampel yang digunakan 80 responden karena menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian pada Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), motivasi kerja (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 16,754 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Email: devinaa1206@gmail.com

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 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. Seiring dengan berjalannya waktu banyak



sekali koperasi yang tumbuh dan berkembang ditengah-tengah kehidupan masyarakat indonesia. Koperasi Unit Desa “Tani Wilis” Kecamatan Sendang merupakan perusahaan yang menjalankan beberapa unit usaha antara lain Unit penggilingan Padi, Unit Pelayanan Listrik, Unit Pembayaran Air Minum Daerah (PDAM), Unit Pabrik Pengelolaan Makanan Ternak, Unit Pertokoan, Unit Produksi Susu dan Unit Simpan Pinjam.

Dalam mendorong berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan kualitas suatu perusahaan maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan menciptakan kedisiplinan kerja yang baik. Karyawan juga tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dan tekun dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari ketepatan waktu, tanggung jawab dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan. Artinya, dengan adanya kedisiplinan dalam sebuah organisasi maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti di Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung ditemukan permasalahan mengenai disiplin kerja, hal ini dilihat dari keterlambatan datang, selain itu banyak karyawan yang membolos dan tidak pernah izin kepada perusahaan. Dengan ketidak disiplin ini akan menghambat kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Batasan Masalah Untuk menghindari pembahasan yang meluas dan penelitian dapat dilakukan secara mendalam, maka penelitian ini dibatasi hanya mengenai disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung

Tujuan Penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung, Menjelaskan pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung, Menjelaskan pengaruh signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung, Menjelaskan pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung, Menjelaskan pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung.

Manfaat Penelitian ini adalah bagi Akademik/Teoritis, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dalam menerapkan ilmu manajemen, dan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang bisa dijadikan sarana tambahan mengenai manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi atau informasi pada pembahasan yang sama bagi peneliti selanjutny sedangkan manfaat Praktis/Operasional, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efesiensi kinerja karyawan KUD guna mencapai tujuan perusahaan dengan optimal dan menjadi evaluasi bagi perusahaan tersebut.

Menurut penelitian yang diteliti oleh Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019) Universitas Serambi Mekkah dengan judul Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat Dan Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri. Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya makadapat diambil



kesimpulan dari penelitian secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti melakukan penelitian di Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa “KUD” Tani Wilis Sendang Tulungagung”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajar (2020:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien Metodologi

Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja diartikan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (dalam Muis et al., 2018) “Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya”.

Motivasi Kerja

Menurut Ginanjar (2018:26), “Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang dapat mempengaruhi kinerja menjadi lebih positif atau negatif”.

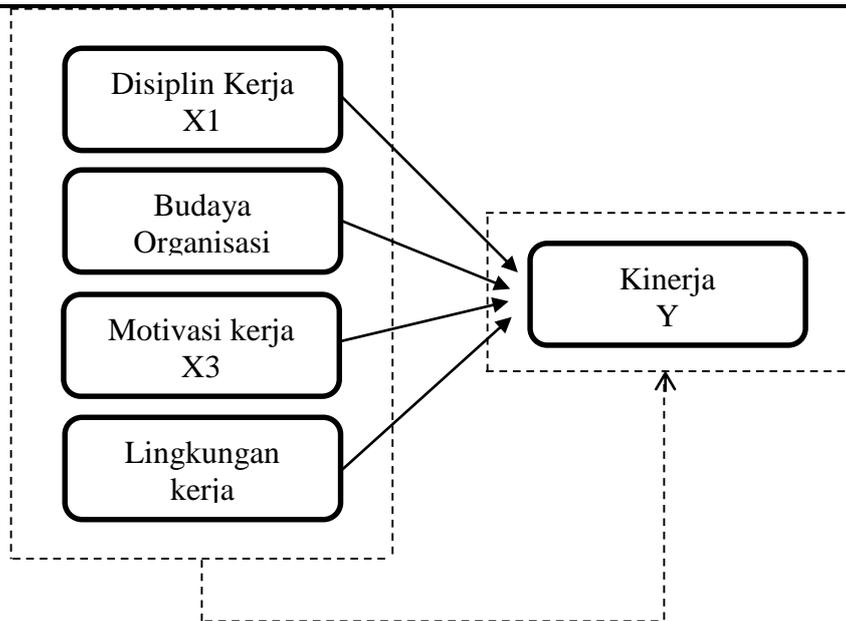
Lingkungan Kerja

Menurut Lestary dan Harmon (2017:96) ” lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang dimana didalamnya terdapat sejumlah kelompok dan beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Nurfitriani (2022:1) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan dengan tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja”.

Model Penelitian



METODELOGI

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian diperlukan adanya penekanan batasan lokasi waktu agar bisa lebih berfokus dengan tujuan dan bisa mendapatkan hasil yang valid. Fokus permasalahan dalam penelitian ini terdiri dari pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (dalam Imron Imron, 2019:23) disebut “metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”. Peneliti menggunakan kuantitatif deskriptif, menurut Sugiyono (dalam Imron Imron, 2019:23) “kuantitatif deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis di desa Dono, Kecamatan Sendang, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66254. Lokasi ini dipilih karena terdapat beberapa masalah mengenai disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (dalam Imron Imron, 2019:21) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung keseluruhan populasi berjumlah 80 orang.

Sampel



Menurut Sugiyono (dalam Imron Imron, 2019:21) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti dalam hal ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah suatu cara atau teknik yang dipergunakan untuk penentuan sampel penelitian. Teknik sampel dalam penelitian secara garis besar ada 2 yaitu : teknik probability sampling/random yaitu pengambilan sampel secara random, dan teknik non probability sampling/non random sampling yaitu pengambilan sampling secara tidak random.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji determinana R².

Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi (<i>Pearson correlation</i>)	Probabilitas Korelasi [<i>sig. (2-tailed)</i>]	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,293	0,008	Valid
	X1.2	0,496	0,000	Valid
	X1.3	0,808	0,000	Valid
	X1.4	0,838	0,000	Valid
	X1.5	0,678	0,000	Valid
	X1.6	0,665	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,253	0,024	Valid
	X2.2	0,444	0,000	Valid
	X2.3	0,929	0,000	Valid
	X2.4	0,927	0,000	Valid
	X2.5	0,662	0,000	Valid
	X2.6	0,543	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,817	0,000	Valid
	X3.2	0,891	0,000	Valid
	X3.3	0,247	0,027	Valid
	X3.4	0,323	0,003	Valid
	X3.5	0,868	0,000	Valid
	X3.6	0,858	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,614	0,000	Valid
	X4.2	0,796	0,000	Valid
	X4.3	0,706	0,000	Valid
	X4.4	0,818	0,000	Valid
	X4.5	0,643	0,000	Valid
	X4.6	0,553	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,680	0,000	Valid
	Y2	0,760	0,000	Valid
	Y3	0,838	0,000	Valid



	Y4	0,760	0,000	Valid
	Y5	0,762	0,000	Valid
	Y6	0,444	0,000	Valid

Uji Reabilitas

Hasil Uji Relibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,761	6	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X2)	0,798	6	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X3)	0,788	6	Reliabel
4.	Lingkungan Kerja (X4)	0,771	6	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan (Y)	0,768	6	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS 25.0, 2023

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Disiplin Kerja	0,605	1,652	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Budaya Organisasi	0,460	2,172	Tidak terjadi multikolinearitas
3.	Motivasi Kerja	0,357	2,798	Tidak terjadi multikolinearitas
4.	Lingkungan Kerja	0,894	1,119	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil output SPSS 25.0, 2023

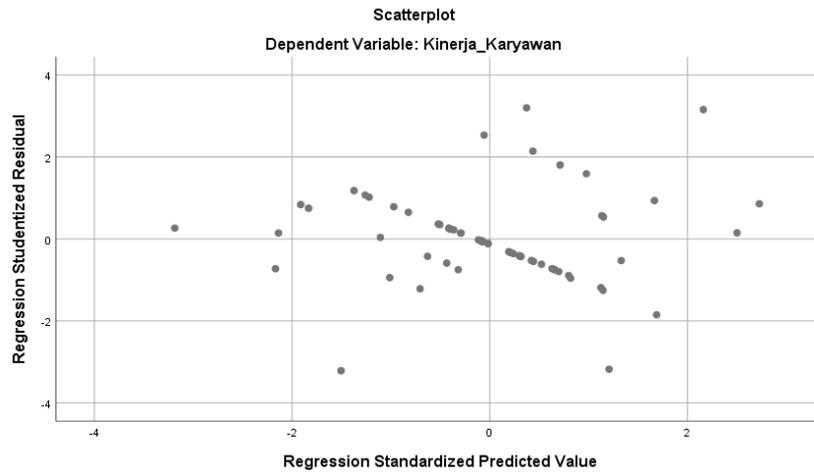
Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa :

- 1) Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,605 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,652 < 10$
- 2) Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,460 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $2,172 < 10$
- 3) Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,357 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $2,798 < 10$
- 4) Lingkungan Kerja (X4) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,894 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,119 < 10$



Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil output SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
Normal Parameters	Mean	0,000
	Std. Deviation	1,375
Test Statistic		0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,053

Sumber : Hasil output SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan metode one-sample kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai asymp sig sebesar 0,053 yang dimana $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
X1 dengan Y	1,563	0,152	Linear
X2 dengan Y	2,207	0,037	Tidak Linear



X3 dengan Y	1,092	0,380	Linear
X4 dengan Y	1,296	0,265	Linear

Sumber : Hasil output SPSS 25.0, 2023

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model	B	T	Sig.
(Constant)	2,347	1,120	0,266
Disiplin Kerja	-0,115	-1,317	0,192
Budaya Organisasi	-0,066	-0,681	0,498
Motivasi Kerja	0,384	3,891	0,000
Lingkungan Kerja	0,648	7,542	0,000

Dependent variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil output SPSS 25.0, 2023

Uji t

Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	Sig.	Kesimpulan
1.	Konstanta	1,120	0,266	
2.	Disiplin Kerja	-1,317	0,192	H1 : ditolak
3.	Budaya Organisasi	-0,681	0,498	H2 : ditolak
4.	Motivasi Kerja	3,891	0,000	H3 : diterima
5.	Lingkunga Kerja	7,542	0,000	H4 : diterima

Sumber : Hasil output SPSS 25.0, 2023

Uji F

Hasil Uji F

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Regresi	0,000	H5 : diterima

Sumber : Hasil output SPSS 25.0, 2023

Uji Koefisien Determinan

Hasil Uji Koefisien Determinan

R	R square	Adjusted R square
0,687	0,472	0,444

Sumber : Hasil output SPSS 25.0, 2023

DISKUSI



Pengaruh Secara Parsial dan Signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis SPSS, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,192, yaitu lebih besar dari 0,05 ($0,192 > 0,05$). Jadi, apabila dibandingkan dengan nilai signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ditolak atau disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muna & Isnowati, 2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera” bahwa didapatkan hasil penelitian disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial dan Signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis SPSS, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,498, yaitu lebih besar dari 0,05 ($0,498 > 0,05$). Jadi apabila dibandingkan dengan nilai signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ditolak atau budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khasanah, 2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya) bahwa didapatkan hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial dan Signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis SPSS, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi apabila dibandingkan dengan nilai signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima atau motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Cikarang” bahwa didapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial dan Signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis SPSS, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi, apabila dibandingkan dengan nilai signifikan dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh anatara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lyta Lestary dan Harmon, 2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia” bahwa didapatkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh Secara Simultan dan Signifikan antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung

Variabel Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F 16,754 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Arief Budi Santoso 2018) bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung. Jika tingkat disiplin kerja bertambah atau berkurang maka tidak menambah atau mengurangi kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung. Jika tingkat budaya organisasi kerja bertambah atau berkurang maka tidak menambah atau mengurangi kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung. Jika motivasi kerja yang didapatkan meningkat maka akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung. Jika lingkungan kerja yang didapatkan layak atau memadai maka akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung.

Saran

Saran Operasional

Pemimpin Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung diharapkan memberikan motivasi kerja yang lebih untuk karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung agar terdorong untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga kinerja karyawan pun meningkat kemudian dapat mencapai tujuan perusahaan.

Saran Akademik

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik ke depannya. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan alat analisis yang berbeda atau variabel yang lain, dikarenakan 52,8% terdapat pengaruh yang disebabkan oleh keberadaan variabel lain di luar penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Wahab. (2011). *A. Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan Telaah Terhadap Pengelolaan Organisasi Pendidikan*.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research* (C. B. Utama (ed.)).
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Djokosantoso, M. (2012). *Budaya Organisasi dalam Tantangan* (P. E. M. Komputindo (ed.)).
- Ginanjari, M. F. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Utama Lestari di Bandung*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (C. F. A. P. Servive (ed.)).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (BPPE (ed.)).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Imron Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Priduk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pda CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesia Journal on Software Engineering*, 5.
- Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2.
- Khasanah, A. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, 1, 141–153.
- Kinicki, R. K. dan A. (2013). *Perilaku Organisasi* (S. 4 (ed.); Edisi 9).
- Lyta Lestary dan Harmon. (2017). Pengaruh Lingknagan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Bisnis & Investasi*, 2.
- Mardiana. (2011). *Manajemen Produksi*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI
- Moh Saiful Bahri. (2018). *Pengaruh Kepmimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Jakad Publishing Surabaya (ed.)).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Meningkatkan Kinerja)* (E. M. Aksara (ed.)).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)*. 5(2), 1119–1130.
- N. Lilis Suryani. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumbwe Daya Manusia*, 2.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (Cendekia Publisher (ed.)).
- Raja Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadipimpinan*

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 05, 2023 pp. 50-60

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



-
- Terhadap Motivasi Kerja* (S. M. Pustaka (ed.)).
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution, dan S. S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (S. Suparmin (ed.)).
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management* (Imedia (ed.)).
- Rini Ardista. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT.Langit Mmibiru Wisata Bogor. *Jurnal Parameter*, 6.
- Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Super setia sagita medan. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Super setia sagita medan*, 9.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, M. F. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 4.
- Schein, E. H. (2014). *Organizational Cultur and Leadership* (J.-B. Publishers (ed.)).
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Aksana (ed.)).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif* (CV. Alfabeta (ed.)).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.