**MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KOPERASI PRIMER NASIONAL**

***Work Motivation and Organizational Culture in Improving Employee Performance of National Primary Cooperative Companies***

***Mohamad Sukri***

***NPM. 159020033***

***Program Doktoral Ilmu Sosial Kajian Administrasi Bisnis,***

***Universitas Pasundan Bandung - Indonesia***

**ABSTRAC**T

This study aims to analyze the effect of work motivation partially on employee performance in cooperative companies, partially analyze the influence of organizational culture on employee performance in cooperative companies, know and analyze the effect of work motivation and organizational culture simultaneously on employee performance in cooperative companies, and know and analyzing improvement strategies that should be carried out to improve employee performance in cooperative companies, particularly those related to work motivation and organizational culture.

The hypothesis proposed: There is a significant influence of work motivation on employee performance in cooperative companies, There is a significant influence of work culture on the performance of cooperative company employees, There is an influence of work motivation and organizational culture jointly on the performance of employees of cooperative companies, There is a formulation of research confirmation results. from the opinions of experts or experts judgment about improvement strategies in improving the performance of cooperative employees, especially those related to work motivation and organizational culture.

This study used Mixed methods research design with a combination of sequential explanatory, research objects of Astra International Cooperative and Benteng Mikro Syariah Cooperative. Research population was 1056, sampling determination using the Slovin formula as many as 290 respondents.

This study states that work motivation and organizational culture are very influential in improving the performance of cooperative employees. Partial motivation factor is quite significant in increasing employee performance, likewise the work culture factor has an influence on improving performance, so both factors both work motivation and organizational culture together have a significant influence in improving the performance of cooperative employees.

Keywords: work motivation, organizational culture, performance and cooperative.

**1. PENDAHULUAN**

**Pembangunan dan pengem-bangan koperasi di Indonesia terkesan lambat, selain hanya dijadikan alat dan jargon politik, juga karena fokus semua pihak pada pendekatan kelembagaan, pengurus dan pengawas sedangkan Manajemen atau karyawan kerap luput perhatian.**

**Dalam hal Motivasi Kerja pada berbagai koperasi, diperoleh informasi, bahwa sebagian karyawan masih merasa minder dan jika ada kesempatan bekerja di perusahaan selain koperasi mereka akan pindah kerja, selain itu merasakan minimnya perhatian terhadap beberapa kebutuhan diantaranya honor/ gaji yang diterima dinilai kecil dengan tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukannya. Dirasakan fasilitas penunjang seperti asuransi masih dirasakan kurang, karena belum adanya tunjangan asuransi baik ketenaga-kerjaan, jiwa maupun kesehatan, tunjangan fasilitas transportasi, tunjangan komunikasi, tunjangan pensiun karyawan atau purna tugas bagi Pengurus.**

**Budaya Organisasi, pembentukan Kepengurusan sangat dinamis hanya didasarkan keputusan RAT (Rapat Anggota Tahunan), Hal ini sangat berbeda dengan Perseroan yang tertata dalam pengambilan keputusannya didasarkan pada besar kecilnya kepemilikan saham. Secara Umum budaya organisasi terbentuk dengan sendirinya tanpa disadari.**

**Dampak nya rasa tanggung jawab kepada pekerjaan tidak optimal, rotasi dan mutasi sering terjadi paska RAT khususnya apabila terjadi kepengurusan baru, akibatnya sistem pengadministra-sian, dokumentasi data serta pekerjaan kesekretariatan,keuangan dan administrasi lainnya kurang tertib, sehingga menyulitkan proses dalam melakukan pekerjaannya, Peraturan yang kurang relevan tentang kewenangan tugas, kewajiban dan tanggungjawab kenyataannya ada dualisme kepemimpinan dalam institusi antara Pengurus dan Manajemen Perusahaan Koperasi.**

**Masalah Kinerja dalam Perusahaan Koperasi kerap ditemui terhambatnya beberapa pekerjaan sehingga tidak dapat diselesaikan tepat waktu terutama pekerjaan yang menyangkut administrasi, keuangan, arsip dan dokumentasi. Kesulitan Karyawan dalam melakukan kegiatannya sering terlambat atau pekerjaan hanya diselesaikan berdasarkan kebiasaan kerja saja sehingga kurang kreatif dan inovatif.**

**Penelitian ini bertujuan untuk Menganalis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Koperasi, Menganalis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Koperasi, Mengetahui dan menganalis pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Koperasi, dan Mengetahui dan menganalis strategi perbaikan yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Koperasi khususnya terkait dengan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi.**

**Hipotesis yang diajukan : Terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan koperasi, Terdapat pengaruh budaya kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan koperasi, Terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya orgnanisasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan perusahaan koperasi, Terdapat rumusan hasil konfirmasi penelitian dari pendapat para ahli atau experts judgment tentang strategi perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan koperasi, khususnya yang terkait dengan motivasi kerja dan budaya organisasi.**

**2. METODE PENELITIAN**

**Penelitian ini menggunakan Mixed methods research design (rancangan penelitian metode campuran) dengan kombinasi *sequential explanatory*.**

**Metode penelitian kombinasi model *sequential explanatory*, dicirikan dengan pengumpulan data dan analisis data kuantitatif pada tahap pertama, dan diikuti dengan pengumpulan dan analisis data kualitataif pada tahap kedua, guna memperkuat hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan pada tahap pertama Creswell and Plano Clark (2015),.**

**Objek penelitian Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Syariah Benteng Mikro, Jumlah Populasi penelitian 1056, sedangkan untuk penetapan sampling dengan rumus slovin sebanyak 290 responden.**

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Guna pencapaian hasil penelitian yang diharapkan, Peneliti melakukan Analisis Deskriptif, yang dilanjutkan dengan Pengujian Koefisien terhadap Variabel Variabel, kemudian peneliti mengkonfirmasi hasil tersebut pada Expert Judgment yang dieksplor secara mendalam melalui debt interview, terakhir dibuat resume nya.

**MOTIVASI KERJA**

Berdasarkan Pengolahan Data Deskriptif, Variabel Motivasi kerja (X1) nilai nya rata-rata 4,045, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja rata-rata jawaban responden menyatakan setuju atau baik (karena nilai direntang 3,41 - 4,20). Dengan ini dapat dinyatakan bahwa **motivasi kerja karyawan Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Benteng Mikro Indonesia sudah baik.**

**Hasil uji koefisien Terhadap Variabel** Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Benteng Mikro Indonesia. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai thitung > ttabel (3,278 > 1,968) atau nilai signifikansi < 0,05 (0,001 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu ***semakin meningkatnya motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.***

Pendapat Experts Judgment tentang Motivasi kerja karyawan di koperasi sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja di berbagai perusahaan koperasi berskala ekonomi menengah besar sudah diterapkan dan sangat berpengaruh terhadap perusahaan koperasi, namun bagi perusahaan koperasi yang berskala ekonomi kecil, motivasi karyawan masih dinilai seadanya.

2. Motivasi Kerja Karyawan Koperasi dipengaruhi dengan tingkat pendapatan/ Gaji, Tunjangan, Keamanan dan Kenyamanan Bekerja, Penghargaan atas prestasi kerja serta kejelasan jenjang karir, hal ini dipedomani dan dilaksanakan pada koperasi menengah besar yang awal nya adalah koperasi kecil.

Berdasarkan hasil Analisa deskriptif, uji koefisien terhadap variabel Motivasi kerja serta pendapat experts judgment terhadap hasil penelitian ini dapat disimpulkan **Relevan** dengan kata lain tidak ada perbedaan yang berarti, harus disampaikan bahwa memang ada beberapa pendapat dari experts judgment yang menyatakan kemungkinan ada variabel – variabel lain yang dapat saja mempengaruhi motivasi kerja karyawan koperasi, namun hal tersebut tidak menjadi variabel dalam penelitian yang dilakukan.

Maka Peneliti mengharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi para peneliti lain untuk mengembangkan penelitian serupa dimasa mendatang.

*Motivasi menjadi variabel penting dalam peningkatan kinerja Perusahaan koperasi Indonesia;* koperasi bagi sebagian besar pemimpin negeri ini masih dianggap beban konstitusi dan beban pembangunan saja, maka faktor motivasi menjadi penentu bagi keberhasilan pembangunan koperasi, dari kedua objek yang dijadikan sasaran penelitian Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia dan Koperasi Astra Internasional bisa maju dan berhasil seperti sekarang karena pengaruh Motivasi karyawannya yang sangat baik.

**BUDAYA ORGANISASI**

Hasil Pengolahan data dari penelitian yang dilakukan terkait dengan Variabel Budaya organisasi (X2) nilai rata-rata 4,177. Hasilnya jawaban responden menyatakan setuju atau baik (karena nilai direntang 3,41 - 4,20). **Dengan ini maka dinyatakan bahwa budaya organisasi karyawan Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Benteng Mikro Indonesia sudah baik**.

**Pengujian koefisien Terhadap Variabel** Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Benteng Mikro Indonesia. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai thitung > ttabel (17,007 > 1,968) atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu ***semakin meningkat budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan pula kinerja karyawannya.***

***Expert Judgment*** Selain sependapat dengan hasil penelitian ini, juga menyampaikan bahwa Budaya Organisasi dalam perusahaan koperasi Indonesia memang kurang mendapat perhatian serius, Pendapat lainnya tentang hasil penelitian ini disampaikan sebagai berikut :

1. Sesungguhnya kemajuan perusahaan koperasi diberbagai Negara selaras dengan penerapan budaya kerja corporat, karena sangat memperhatikan efektivitas, efesiensi dan produktivitas, walaupun ada yang membedakan, karena dalam berkoperasi budaya organisasinya mestinya lebih unggul karena mempunyai sumber budaya seperti jatidiri koperasi dan prinsip prinsip koperasi yang dapat digali nilai nilai menjadi budaya perusahaan koperasi.

2. Pendidikan dan pelatihan dalam koperasi bagi semua pihak (Karyawan, Pengurus, Pengawas dan Anggota) adalah suatu keharusan, itu yang menjadi pembeda dengan perseroan. Pelatihan harus dilakukan secara terencana dan terukur, tanamkanlah nilai nilai budaya organisasi perusahaan koperasi sebagai perusahaan yang unggul dan lebih kompetitif dibanding perusahaan lain.

3. Pada Perusahaan koperasi menengah besar, mayoritas telah memahami penerapan budaya organisasi yang baik, sehingga mampu mengembangkan potensi perusahaan koperasinya dengan memanfaat Budaya Organisasinya secara optimal, budaya kerjasama (tim work), saling menghargai, kesetaraan dan rasa kepemilikan bersama menjadi kunci keberhasilan perusahaan koperasi tersebut.

Berdasarkan Uraian sebagaimana dibahas pada kolom Analisa Deskriptif, pengujian koefisien variabel Budaya Organisasi serta pendapat Experts Judgment, hasil penelitian ini Relevan dan tidak terdapat perbedaan yang krusial, namun demikian Koperasi Primer Nasional khususnya koperasi Astra Internasional dan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia harus mempertahankan Budaya Oraganisasi yang ada dan pelu terus ditingkatkan penerapannya , disesuaikan dengan antara nilai nilai profesionalisme dengan Prinsip prinsip dan jati diri koperasi.

Memang Budaya Organisasi yang baik belum sepenuhnya dipahami oleh para karyawan dan Pengurus perusahaan koperasi berskala kecil, mereka biasa berkutat dengan pemahaman budaya organisasi konservatif cenderung tradisional, mereka hanya mengandalkan berbagai bantuan dari pemerintah, bahkan pendidikan pelatihanpun seadanya berdasarkan undangan bukan kebutuhan.

Budaya Organisasi Perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja keryawan dan perusahaan, maka kedepan mestinya menjadi perhatiaan Pemerintah (Kementerian, Dinas Koperasi dan Gerakan Koperasi/ DEKOPIN, karena sesungguhnya kemajuan sebuah peradaban termasuk koperasi didalamnya tergantung pada budaya yang dianutnya.

**KINERJA KARYAWAN**

Analisis deskriptif Variabel Kinerja (Y) nilai rata-rata 4,266. Dengan ini maka rata-rata jawaban responden menyatakan sangat setuju atau sangat baik (karena nilai direntang 4,21 - 5). Dengan ini maka kinerja karyawan Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Benteng Mikro Indonesia dinyatakan sangat baik.

**Uji Koefisien Regresi Secara bersama-Sama hasilnya *Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan*** Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Benteng Mikro Indonesia. Hal ini berdasar hasil uji F yang didapat nilai F hitung > F tabel (191,934 > 3,027) atau signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Para Pakar atau Expert Judgment berpendapat sama dengan hasil penelitian ini, yang menyatakan bahwa :

1. Motivasi kerja dan Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan koperasi, semakin baik penerapan motivasi kerja dan Budaya Oraganisasi maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya, pada perusahaan koperasi berskala besar menengah khususnya di Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia, implementasi motivasi kerja dan budaya organisasi nya sudah baik.

2. Koperasi yang menerapkan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara baik menjadi kunci naik kelas nya skala ekonomi perusahaan koperasi, tidak berkembangnya koperasi di Indonesia diduga karena lemahnya motivasi kerja dan budaya organisasi yang berdampak pada buruknya kinerja karyawan yang berujung pada kinerja perusahaan koperasi tersebut.

3. Perlu dirumuskan dan dipikirkan bagaimana skenario masuknya peran dan pembinaan Pemerintah serta gerakan koperasi dalam menstimulus diterpkannya motivasi kerja dan budaya organisasi bagi perusahaan koperasi agar kinerja karyawan dan perusahaan koperasinya meningkat.

Berdasarkan Hasil Analisa Deskriptif , yang kemudian dilakukan uji koefisen regresi secara bersama sama serta memperhatikan pendapat para ahli atau experts judgment, dapat disampaikan bahwa hasil penelitian ini sangat relevan tidak ada perbedaan yang mendasar, akan tetapi penerapan motivasi kerja dan budaya organisasi pada koperasi koperasi berskala menengah besar saja, dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa keberhasilan koperasi yang diteliti yakni Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Benteng Mikro Indonesia awalnya adalah Koperasi berskala kecil bahkan mikro, namun karena kinerja karyawannya dipengaruhi motivasi kerja dan budaya organisasi yang baik maka berhasil menjadi perusahaan koperasi berskala ekonomi besar.

Peneliti berharap akan ada penelitian lainnya yang memperlebar jangkaun objek yang diteliti, khususnya dilakukan pada objek penelitian koperasi lainnya yang berskala kecil.

**4. SIMPULAN**

Penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi kerja dan budaya organisasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan koperasi primer nasional khususnya Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia. Faktor motivasi secara parsial cukup signifikan pengaruhnya dalam peningkatan kinerja karyawan, demikian pula faktor Budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja, maka kedua faktor baik Motivasi kerja maupun budaya organisasi secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan koperasi, sebagaimana diurai dalam pembahasan pada bab IV di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian tentang “Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi” khususnya Koperasi Primer Nasional dengan Objek Penelitian pada Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia sudah berjalan dan diimplementasikan dengan baik, hal ini memberi pengaruh langsung secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja nya, hal ini dibuktikan berdasarkan analisis deskriptif yang didapat nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel motivasi kerja menyatakan setuju, maknanya motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh dan menentukan terhadap kemajuan perusahaan koperasi.
2. Budaya organisasi yang terjadi pada Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia sudah diterapkan baik sehingga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawannya. Budaya Organisasi yang terjadi dipengaruhi oleh budaya kerja yang terjadi sebelumnya, juga diperkuat dari penggalian nilai nilai baik yang terjadi didalam perusahaan koperasinya. Pembuktian hal tersebut berdasar analisis deskriptif yang didapat nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi yang menyatakan setuju.
3. Kinerja karyawan Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Benteng Mikro Indonesia sudah sangat baik. Hal ini berdasar analisis deskriptif yang didapat nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel motivasi kerja menyatakan sangat setuju.
4. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Benteng Mikro Indonesia, semakin meningkat motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja.
5. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Benteng Mikro Indonesia. artinya semakin meningkat budaya organisasi maka akan meningkatkan pula kinerjanya.
6. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Astra Internasional dan Koperasi Benteng Mikro Indonesia.

**5. DAFTAR PUSTAKA**

Arief, Burhan (2006) *Koperasi Masa Lalu dan Masa Kini serta Prospeknya di Masa Datang,* Bandung; IKOPIN.

Ariffin, Ramudi (2013), *Koperasi Sebagai Perusahaan*, IKOPIN PRESS

Asmarani, Dinda Estika,2006. Analisis Pengaruh Perencanaan Strategi Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Upaya Menciptakan Keunggulan bersaing*, Universitas Brawijaya*

### Atmosudirdjo, Prajudi, 1988, Dasar-dasar administrasi niaga (business asministration), Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.

### Atmosudirdjo, Prajudi, 1988, Dasar-dasar administrasi niaga (business asministration), Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.

Chatman, Jennifer and bersade, 1997. Employee saticfaction, Factor Associated With Company performance, *Journal Of Applied Psyhology, February, 29 – 42*

Djamaludin Ancok,1996, Diktat kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, *Yogyakarta:MAP-UGM*

Djokosantosa, Moeljono, 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, *Elex media komputindo, Jakarta*

Ghazali, Imam, 2016, “*Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23”,* Cetakan kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang.

Gie , The Liang, 1999, Administrasi Perkantoran Modern, Penerbit Liberty Yogyakarta.

Greenberg, Jerald and Robert A.Baron. (2003) Behavior in Organizations New Jersey: *Prentice-Hall*

Hanel, A (2005), *Organisasi Koperasi, Pokok Pokok Pikiran mengenai Organisasi Koperasi dan Kebijakan Pengembangannya di Negara Negara Berkembang,* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hatta, Mohamad, (2015), *Membangun Koperasi dan Koperasi Membangun*, Jakarta; PT. Kompas Media Nusantara.

Hasibuan, Malayu S. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PT. Bumi Aksara, Jakarta.*

Indrawan, Rully, (1999),  *Ekonomi Kerakyatan Menuju Masyarakat Madani*, Bandung; Universitas Pasundan.

Indrawan, Rully (2017), dalam (<https://rullyindrawanblog.files.wordpress.com>)

Ida Ayu, Brahmasari , 2004. Pengaruh variable Budaya Perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja Perusahaan Komitmen Karyawan dan kinerja *Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya*

Indrawan, Rully, Yaniawati, P, 2014, [Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan campuran untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan](javascript:void(0)), PT. Refika Aditama, Bandung.

Keith and John W. Newstrom (1989). Human Behavior at Work : Organization Behavior, *New York. MC. Grow Hill International*.

Krisnamurthi, Bayu (2002), *Membangun Koperasi Berbasis Anggota Dalam Rangka Pengembangan Ekonomi Rakyat.* Bogor, PSP - IPB.

Keitner, Robert dan Angelo Kinicki (2001) Organizational Behavior. *Newyork Highher Education*

Sukarno K (1985:P.12) Dan Ibrahim Lubis (1984:P.19) Menyatakan

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2000). Manajemen sumber Daya manusia,  *PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.*

Manullang, M. & Marihot Manullang(2001). Manajemen Sumber Daya Manusia . *Penerbit BPFE, Yogyakarta*

Makmun, Abin Syamsudin, Google, 2002, *Teori Motivasi “THE Management Lecture Resume.htm*

Moekijat (1997). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. *CV. Pionir Jaya, Bandung.*

Moh Pabunda, Tika (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.*

Mukaram, Marwansya, 2000, Manajemen Sumber daya Manusia, *Pusat Penerbit Administrasi Niaga, Bandung*

Ndraha, Taliziduhu (2005). Teori Budaya Organisasi. PT. Rineka Cipta, Jakarta.\_\_\_\_\_ (1997). Budaya Organisasi. *PT. Rineka Cipta, Jakarta.*

Phegan, Barry (2000). Developing Your Company Culture.*Berkeley:Contex Press. Meridian Group,inc*

Priyatno, Duwi, 2013, “*Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS”*, Yogyakarta: Media Kom.

Priyatno, Duwi, 2014, “*SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis”*, Edisi 1, Yogyakarta: ANDI.

Purnomo, Sholeh (2004).Google//Teori-Motivasi-MC Clelland-teori-*dua.htm*

Rachmawati, Ike Kusdyah, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ANDI Yogyakarta*

Rahardjo, Kusdi, 2009, Teori Administrasi dan Organisasi, Penerbit Salemba Empat Jakarta.

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rizkiansyah, Ferry Kurnia, 2007, Mengawal Pemilu Menatap Demokrasi Catatan Penyelengga-raan Pemilu 2004*, IDEA Publishing*

Robbins, Stephen P. (2003). Organizational Behavior. *New jersey: Prentice Hall International,inc*

Robbins. (2001), *Teori Motivasi McClelland dan Teori Dua Faktor Hezberg*, <http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland->teori-dua.html.

Ropke, Jochen, (2003), *Ekonomi Koperasi Teori dan Manajemen,* (S. Djatnika, Penerj.*)* Jakarta, Salemba Empat.

Ruky, Achmad S. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Schiemann, William A. (2011). *Alignment Capability Engagement*, Versi Indonesia, The Metrus Group,Inc

Santoso, Singgih, 2013, *“Menguasai SPSS 21 di Era Informasi”*. PT.ELEK Media Komputindo. Jakarta.

Sarjadi Soegeng, 2003. Otonomi Potensi Masa Depan Republik Indonesia, *Cetakan Pertama, PT .Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*

Siagian, Sondang .P. (1995), Manajemen Strategik, *Penerbit Bumi Aksara Jakarta.*

Siagian, Sondang .P. (2001), Administrasi Pembangunan Konsep, Dimensi, dan Strategi, *Penerbit Bumi Aksara Jakarta.*

Silalahi, Ulbert (2019), Studi Tentang Ilmu Administrasi, *Penerbit Sinar Baru Algesindo Bandung.*

Simamora, Hennry, 1990. Manajemen Sumber daya manusia.*Yogyakarta, STIE YKPN*

Simanjuntak, Payaman J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. *Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.*

Sulistiyani, Ambar teguh, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia *Konsep Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik,Yogyakarta*

Sudjatmiko, Steve, 2009. Mengapa Departemen SDM Di Benci?.*Gramedia Pustaka Utama*

Sugiono (1993). Statistik Non Parametrik Untuk Penelitian, *Bumi Aksara. Bandung*

Sujana (1992). Metode Statistik. *Tarsito. Bandung*.

Spencer, Lyle.M,. Jr and Signe .M.Spencer. (1993) Competence at Work, *Newyork*: *John Willey &Sons,Inc.*

Swasono, Sri Edi (2010). *Kembali Ke Pasal 33 UUD 1945 Menolak Liberalisme.* Jakarta; Yayasan Hatta.

Tan, Victor, 2002. Organizational Behavior. *Orlando: Harcourt Brace and Company*

Tika H. Moh. Pabundu, 2006. Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan, *Cetakan Pertama, PT.Bhumi Aksara, Jakarta.*

Timpe, A. Dale (1992). Kinerja, *PT. Gramedia Asri Media, Jakarta.*

Udan Biantoro,2002. Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan. *Disertasi Universitas Airlangga Surabaya.*

Wibowo (2010).Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang.Raja *Grafindo Persada*

Wajong, J. (1961). Fungsi Administrasi Publik. Djakarta: Djambatan.

**Undang – Undang dan Peraturan :**

Tim Grasindo*, UUD 1945 dan Amandemennya Untuk Pelajar Dan Umum*, Gramedia Widiasarana Indonesia, 2017

Tim Dewan Koperasi Indonesia, *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian,* Penerbit Pusat Informasi Perkoperasian – DEKOPIN, 2017.

**Jurnal – Jurnal**

A Morgan, Neil, Lopo Leotte Rego, (2006), *The velue of different customer satisfaction and loyality metrics ini predicting business performance,* Marketing Science, Vol. 25, No. 5, September–October 2006, pp. 426–439

issn 0732-2399 eissn 1526-548X  06  2505  0426

Alinvia Ayu Sagita Heru Susilo Muhammad Cahyo W.S, (2018), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Pei Hai International Wiratama Indonesia),*, Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 57 No.1 April 2018.

Amanu, Thoyib, 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep*, jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.*

Andriani Rian, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Di Bandung;* Penelitian, Ecodemica, Vol Ii . No. 2 September 2014.

Asi Tiur Siburian, (2013), *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri di Kabupaten Humbang Hasundutan,* (Disertasi),

Ayu Ida Brahmasari dan Agus Suprayetno, (2008), Penelitian, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Pei Hai International Wiratama Indonesia),* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135

Citra Dwi Jatiningrum Mochammad Al Musadieq Arik Prasetya, (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Dan Agen Pt Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 39 No. 1 Oktober 2016,

Dimitriedes, Zoe S, (2014), *“Customer satisfaction, loyality and commitment in service organizations; some evidence from Greece”* University of Macedonia, Thessaloniki, Greece.

Gupta, Shruti, 2002, *Strategic dimension of corporate image corporate ability and corporate social responsibility as sources of competitive advantage via differentiation.* (Dissertasi).

Hamid Arnita,  2002, Pengaruh Budaya Organisasi Baru Terhadapmotivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Di Ptp Nusantara IV (Persero) Sumatera Utara, (Disertasi).

Irwan Sugiarto, (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan*. https://www.researchgate.net/publication/318851200\_Pengaruh\_Budaya\_Organisasi\_dan\_Motivasi\_Kerja\_Terhadap\_Kepuasan\_Kerja\_Serta\_Implikasinya\_Terhadap\_Kinerja\_Karyawan

Juniantara I Wayan, I Gede Riana, (2015), *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar,* Penelitian E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) - Issn : 2337-3067.

Kurniawan Dedek Gultom, (2014) *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan,* Penelitian, Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014 Issn 1693-7619,

Krisnamurthi Bayu, (1998), *Perkembangan kelembagaan dan perilaku usaha Koperasi Unit Desa di Jawa Barat.* (Disertasi)

Lawasa H. Ismail, (2013) *Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota Dprd Se-Provinsi Sulawesi Tenggara,* Volume 3 Nomor 4 tahun 2013, Issn : 2302-1721.

Pitra Yusuf Aditya, Rini Nugrahen, (2014), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Randugarut Plastic Indonesia*, Penelitian, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11 (2014).

Purwanto Heri. (2018), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya);* Penelitian, Journal Of Economics And Business Aseanomics (Jeba) Volume 3 No. 1, Januari- Juni 2018.

Setyadin Bambang, (2010), *Pengaruh Pembelajaran Organisasional, Budaya Organisasi Sekolah, Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Perubahan Organisasional Dalam Peningkatan Kinerja SMAN di Jawa Timur*, (Disertasi).

Sinaga Pariaman, (2005), *Relationship between Group Cohesiveness, Achviement Motivation, member participation, entrepreneurship attitude and competitive performance in high performing and low performing cooperative in bandung regency*. (disertasi).

Syaiful Muh L, Diana Sulianti K. Tobing, Dewi Prihatini, (2016), *Pengaruh Mutasi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Di Wilayah Provinsi Jawa Timur*, Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 10 , No 1 Januari 2016

Widyastuti Eny, (2018), *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Serta Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Perdagangan Tenaga Kerja Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Karanganyar)*, e-journal.stie-aub.ac.id,