

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PRIMER KEPOLISIAN KOTA PADANG

BUDI YANTI

Universitas Tamansiswa Padang
Budiyantibudi04@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the influence of leadership and organizational culture on the performance of PRIMKOPPOL RESTA Padang Cooperative employees, either partially or simultaneously. The population and sample in this study were 36 employees of PRIMKOPPOL RESTA Padang Cooperative. The sampling technique in this study was the total sampling of the multiple linear regression equation model for the influence of leadership and organizational culture on performance as follows: $Y = 4.814 + 0.080 X_1 + 0.464 X_2 + e$ The results of the multiple linear regression analysis obtained *t* test results, it was found that leadership has no significant effect on performance and organizational culture has a significant effect on performance. The results of the *F* test obtained that the leadership and organizational culture variables together have a significant effect on the performance variable. The results of the coefficient of determination test obtained the value of Adjusted *R Square* = 0.542 which means that about 54.2% of the leadership variable (X_1) and organizational culture (X_2) affect the performance variable. While the remaining 45.8% is influenced by other variables not examined in this study such as: motivation, career development, incentives and others.*

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, and Performance.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi PRIMKOPPOL RESTA Padang baik secara parsial maupun silmultan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 36 karyawan Koperasi PRIMKOPPOL RESTA Padang, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *total sampling* model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut: $Y = 4.814 + 0,080 X_1 + 0,464 X_2 + e$ Hasil dari analisis regresi linear berganda di dapatkan hasil uji *t*, didapatkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji *F* diperoleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,542 berarti sekitar 54,2% variabel kepemimpinan(X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempengaruhi variabel kinerja. Sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: motivasi, pengembangan karier, pemberian insentif dan lain-lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja.

A. Pendahuluan

Koperasi PRIMKOPPOL RESTA Padang berusaha memberikan yang terbaik bagi anggota dan masyarakat umum. Tentunya, Koperasi tersebut mempunyai cara-cara tersendiri dalam memberikan pelayanan terhadap laba dan meningkatkan kinerjanya dan untuk mencapai tujuan organisasi perlu dilakukan pembenahan motivasi kerja dan budaya organisasi oleh para atasan. Menurut pengamatan yang terlihat dilapangan saat ini seperti adanya karyawan yang datang yang tidak tepat waktu dan pada saat jam kerja masih adanya beberapa karyawan yang tidak ditemukan ditempat kerja serta kurangnya motivasi kerja karyawan dari seorang pemimpin.

Koperasi Primer Kepolisian Resort Kota (PRIMKOPPOL RESTA) Padang adalah salah satu koperasi primer yang terdiri ditengah lingkungan POLRESTA Padang dengan total jumlah anggota 1.173 orang yang bertujuan memenuhi dan menyediakan kebutuhan para anggota Koperasi dan masyarakat umum yang menjadi konsumen Koperasi. Koperasi PRIMKOPPOL RESTA Padang mempunyai beberapa unit usaha antara lain simpan pinjam,

unit pertokoan, unit jasa dan unit penyewaan beberapa bangunan. Berdasarkan hal yang diungkap diatas dampak kepemimpinan dan budaya organisasi yang terjadi didalam koperasi memiliki hubungan erat dan dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan yaitu sebagai contoh kepada bawahan, sedangkan budaya organisasi bentuk perilaku tiap individu yang akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan, Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, yaitu dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada serta penerapan budaya organisasi yang baik serta terkoordinasi akan memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya (Widiyanti, 2017:4).

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15), kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:130). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi PRIMKOPPOL RESTA Padang dengan jumlah 36 karyawan. Menurut Sugiyono (2018:131), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini kurang dari 100, sehingga digunakan teknik total sampling. Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 36 karyawan Koperasi PRIMKOPPOL RESTA Padang.

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Organisasi. Kantor koperasi PRIMKOPPOL RESTA Padang berlokasi di jalan Kampung Jao, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera barat. Visi kantor koperasi PRIMKOPPOL RESTA Padang adalah terwujudnya lembaga ekonomi dan sosial yang tangguh dan mampu memberikan pelayanan prima kepada anggota koperasi guna meningkatkan kesejahteraan anggota dan misi dari kantor koperasi PRIMKOPPOL RESTA Padang adalah meningkatkan simpan pinjam untuk anggota, meningkatkan pelayanan kebutuhan pokok anggota, meningkatkan peran serta anggota koperasi dalam mengembangkan koperasi kearah yang lebih maju dan produktif, meningkatkan kemitraan dengan pihak lain dalam mengembangkan usaha, guna meningkatkan income koperasi.

Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X1). Diperoleh bahwa dari 12 ada sebanyak 12 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur motivasi dikatakan valid dengan nilai Corrected Item-Total Correlation diatas r_{tabel} . Dengan demikian 12 butir pernyataan yang valid untuk mengukur kepemimpinan dapat diteruskan kedalam tahapan data lebih lanjut. **Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2).** Diperoleh bahwa dari 15 ada sebanyak 15 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi dikatakan valid dengan nilai Corrected Item-Total Correlation diatas r_{tabel} . Dengan demikian 15 butir pernyataan yang valid untuk mengukur budaya organisasi dapat diteruskan kedalam tahapan data lebih lanjut.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y). Diperoleh bahwa dari 9 ada sebanyak 9 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja dikatakan valid dengan nilai Corrected Item-Total Correlation diatas r_{tabel} . Dengan demikian 9 butir pernyataan yang valid untuk mengukur kinerja dapat diteruskan kedalam tahapan data lebih lanjut.

Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reabilitas	N of item	Kesimpulan
1	Kepemimpinan (X ₁)	0.898	0.600	12	Reliable
2	Budaya Organisasi (X ₂)	0.918	0.600	15	Reliable

3	Kinerja (Y)	0.935	0.600	9	Reliable
---	-------------	-------	-------	---	----------

Sumber : Olahan Data Primer (2021)

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji reabilitas variabel kepemimpinan (X_1) adalah 0,898. Hasil ini dikatakan handal atau baik, hasil uji reabilitas variabel budaya organisasi (X_2) adalah 0,918 hasil ini dikatakan handal atau baik, hasil uji reabilitas variabel kinerja (Y) adalah 0,935 hasil ini dikatakan handal atau sangat baik. Hasil ketiga variabel dapat dikatakan realibel karena uji reabilitasnya berada diatas 0,600.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.814	5.427		.887	.382
Kepemimpinan	.080	.235	.083	.340	.736
Budaya Organisasi	.464	.167	.679	2.776	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS VS 16, Olahan Data Primer (2021)

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa bentuk model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.814 + 0,080 X_1 + 0,464 X_2 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut: 1) Nilai konstanta adalah 4.814, artinya ada atau tidak ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi, maka kinerja sudah ada sebesar 4.814; 2) Nilai konstanta regresi kepemimpinan adalah sebesar 0.080. Artinya setiap peningkatan 1 satuan kepemimpinan maka kinerja akan meningkat sebesar 8,0% dengan asumsi bahwa selain variabel kepemimpinan dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan; dan 3) Nilai konstanta regresi budaya organisasi adalah sebesar 0.464. Artinya setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi maka kinerja akan meningkat sebesar 46,4% dengan asumsi bahwa selain variabel budaya organisasidi anggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

Uji t

Uji t atau uji signifikan berfungsi untuk menguji koefisien regresi secara individu (Riduwan dan Sunarto, 2012:81).

Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.814	5.427		.887	.382
Kepemimpinan	.080	.235	.083	.340	.736
Budaya Organisasi	.464	.167	.679	2.776	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS VS 16, Olahan Data Primer (2021)

Pengujian Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Pada Tabel di atas nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 0,340 dengan probabilitas signifikan 0,736. probabilitas signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan $df = n - k = 36 - 3 = 33$ diperoleh tabel sebesar 1,692. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, $0,340 > 1,692$ maka variabel kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengujian Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Pada Tabel 4.15 nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah 2,776 dengan probabilitas signifikan 0,009. Probabilitas signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = n - k = 36 - 3 = 33$ diperoleh tabel sebesar 1,692. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,776 > 1,692$ maka variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 yang berbunyi bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Tabel Hasil Perhitungan Uji F
 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	568.371	2	284.185	21.727	.000 ^a
Residual	431.629	33	13.080		
Total	1000.000	35			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 di atas dapat diperoleh nilai $F_{hitung} = 21.727$ dengan nilai F tabel $df_1 = K - 1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($36 - 3 = 33$) adalah 3,28 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21.727 > 3,28$ dan tingkat $sig = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Koefisien Determinan (R²)

Tabel Hasil Perhitungan Koefisien Determinan (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.542	3.61658

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS VS 16, Olahan Data Primer (2021)

Berdasarkan ringkasan hasil analisis koefisien determinasi seperti yang dikemukakan dalam Tabel 4.17 diketahui nilai koefisien determinasi terletak pada tabel nilai Adjusted R Square = 0,542 berarti sekitar 54,2% variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempengaruhi variabel kinerja. Sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: motivasi, pengembangan karier, pemberian insentif dan lain-lain.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Kepolisian Resor Kota Padang. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikan

$0,737 \leq \text{Alpha } (\alpha) 0,05$. Nilai $t_{\text{tabel}} df = n-k = 36 - 3 = 33$, penggunaan signifikan (α) sebesar 5 % maka t_{tabel} adalah 1,692 dan dapat juga dilihat pada nilai t_{hitung} ($0,340 > 1,692$) maka H_0 diterima dan H_1 tolak. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan Koperasi Primer Kepolisian Resor Kota Padang, sehingga bentuk pengujian hipotesisnya H_1 ditolak atau kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Kepolisian Resor Kota Padang. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikan $0,009 \leq \text{Alpha } (\alpha) 0,05$. Nilai $t_{\text{tabel}} df = n-k = 36 - 3 = 33$, penggunaan signifikan (α) sebesar 5 % maka t_{tabel} adalah 1,692 dan dapat juga dilihat pada nilai t_{hitung} ($2,776 > 1,692$) maka H_0 ditolak dan H_2 terima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Koperasi Primer Kepolisian Resor Kota Padang, sehingga bentuk pengujian hipotesisnya H_1 diterima atau budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 terima.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar $F_{\text{hitung}} = 21.727$ dengan nilai $F_{\text{tabel}} df_1 = K-1 (3-1=2)$, $df_2 = n-k (36-3=33)$ adalah 3,28 sehingga nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $21.727 > 3,28$ dan tingkat sig= $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) karyawan Koperasi Primer Kepolisian Resor Kota Padang. Bentuk persamaan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan Koperasi Primer Kepolisian Resor Kota Padang adalah sebagai berikut:
 $Y = 4,814 + 0,080 X_1 + 0,464 X_2 + e$

D. Penutup

Dari hasil uji regresi linear berganda diketahui arah hubungan antara variabel bebas, yaitu variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 80% berpengaruh signifikan dan variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 464% berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). Dengan bentuk persamaannya $Y = 4,814 + 0,080 X_1 + 0,464 X_2 + e$. Hasil yang diperoleh yaitu Pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja sebesar $0,340 < 1,692$. Pada tingkat signifikan 0,736 yang berarti nilai signifikansi karena berada di atas nilai signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak dapat meningkatkan kinerja, dengan kata lain kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Untuk uji t yang dilakukan terhadap variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y), hasil yang diperoleh yaitu Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar $2,776 > 1,692$. Pada tingkat signifikan 0,009 yang berarti signifikansi karena berada dibawah nilai signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja, dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Untuk uji F, yaitu pengujian secara bersamaan (simultan) antara variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $21,727 > 3,28$ dan tingkat sig= $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan nilai koefisien determinasi 54,2%, Sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: motivasi, pemberian insentif, pengembangan karier dan lain-lain. Sedangkan nilai *Adjusted R-Square* untuk uji koefisien determinasi didapat hasil sebesar 0,542 yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan terpenuhi sebesar 54,2%, sementara sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti

Daftar Pustaka

Arista, Widiyanti. 2017. Akuntabilitas dan Transparansi Alokasi Dana Desa (Studi Pada Desa Sumberejo dan Desa Kandung di Kecamatan Wonongan Kabupaten Pasuruan). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Dr.Fay, 1980. *Sejarah Singkat Koperasi Indonesia*.
<http://bogioogie.blogspot.com/2012/10/sejarah-singkat-koperasi.html>.(di akses pada tanggal 28 april 2013 jam 09:28:44)
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ernawan, E. (2011). *Organizational Culture, Budaya Organisasi dalam Prespektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara: Jakarta. *kinerja*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Hendrojogi. 2012. *Koperasi: Azas - azas Teori dan Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu (2013) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marliani, R, M.Si. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Menurut Fahmi (2018:8), ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin
- Nawawi, Hadari (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Kesembilan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan Kelima. PT. Rineka Cipta
- Purwati, Yuyun, dkk.2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada kantor kelurahan kedungsari, magelang utara. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol. 02 No. 01, Mei 201
- Ramdhani, Arif (2012) *Penilaian Kinerja*. Bandung: Sarana Panca Karya Nusa.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. Prentice Hall, Pearson Education, Inc. New Jersey
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenanda Media Group
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Delapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syafri, Wilman dan Alwi (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Cetakan Pertama, Bandung: IPDN Prest.
- Thoha, Mifta, 2013. *Kepemimpinan Dalam manajemen*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada
- Uha, Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*, jakarta: Kencana, 2013.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 17 Tahun 2012 tanggal 29 Oktober 2012 Tentang Perkoperasian.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wahyuningsih, Setyawati, Siti Rahayu Binasih, Istiatin. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Displin Kerja dan komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta*
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Depok: Raja Grafindo Persada.

- Widodo, S. E (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Zaenuri, Muchamad (2015) *Manajemen SDM di Pemerintahan*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta