

KINERJA KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA (KUD) BINA USAHA KABUPATEN DHARMASRAYA: PERSPEKTIF FASILITAS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI

Amran

Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

Triwahyuniindah925@gmail.com, rezian76@yahoo.co.id

ABSTRAK

Abstrak: Keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi. Dengan optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Binan Usaha Kabupaten Dharmasraya secara parsial dan secara simultan. Jumlah populasi sebanyak 48 orang dan sampel adalah berjumlah 48 orang dengan metode penarikan sampel menggunakan *Sampling Jenuh*. Hasil penelitian diperoleh bahwa fasilitas kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara simultan. Berdasarkan hasil $R^2 = 0,775$, kontribusi fasilitas kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 77,5% dan sisanya sebesar 22,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Dengan demikian fasilitas kerja dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai..

Kata Kunci: *Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*

Abstract: The success of an organization can be seen from the results of the work done by employees or members of the organization. By optimizing human resource management in an organization, it is expected to be able to improve employee performance and productivity in achieving the goals that have been set. The purpose of this study was to determine the significant effect of work facilities and organizational culture on employee performance at KUD Binan Usaha Dharmasraya Regency partially and simultaneously. The total population is 48 people and the sample is 48 people with the sampling method using Saturated Sampling. The study found that work facilities and organizational culture had a significant effect on employee performance partially and simultaneously. The results of $R^2 = 0.775$, this means that the contribution of work facilities (X_1), organizational culture (X_2) to employee performance (Y) is 77.5% and the remaining 22.5% can be explained by other factors outside of this study. . Thus work facilities and organizational culture can improve employee performance, so that the company goals that have been set can be achieved.

Keywords: *Work Facilities; Organizational Culture; Employee Performance*

Article History:

Received: 19-06-2022

Revised : 23-06-2022

Accepted: 28-06-2022

Online : 29-06-2022



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam program manajemen secara keseluruhan. Pengukuran yang dilakukan secara berkelanjutan akan memberikan umpan balik yang merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perbaikan kinerja secara terus menerus dalam mencapai keberhasilan dimasa yang akan datang. kinerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja dan budaya organisasi. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Suad Husnan, 2002)

Selain dari fasilitas kerja budaya organisasi juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Budaya organisasi merupakan suatu sitem nilai yang

diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, (Robbins, 2002). Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada.

Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain dan selain dari itu budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Jika dilihat dari budaya organisasi berdasarkan indikator dalam penelitian ini dimana seluruh karyawan harus bisa mencurahkan kemampuan kerjanya secara maksimal, dapat bekerja sama dengan rekan kerja atau saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan, dalam bekerja karyawan diberikan kenyamanan dalam bekerja dengan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan namun demikian tidak

dapat dipungkiri masih ada karyawan yang tidak mengikuti aturan dengan berbagai macam alasan seperti memakai baju seragam kerja, dan jika dilihat dari fasilitas kerja yang tersedia juga sudah cukup memadai namun jika dilihat dari kinerja yang dihasilkan seperti produksi TBS masih belum mencapai target yang telah ditetapkan atau masih ada yang belum terealisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya. Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara simultan di Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Fasilitas

Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), “fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi”. Sedangkan Menurut Moenir (2010), menyatakan “fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Budaya Organisasi

Menurut Robbin (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Pabundu (2010), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sedangkan

Menurut Soetjipto (2008), budaya organisasi pada dasarnya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi, contohnya: kesigapan dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggan, sedangkan nilai mencerminkan keyakinan atau kepercayaan mereka akan hal-hal tertentu yang mampu mendatangkan kesuksesan, contohnya: perhatian yang besar pada kepuasan para pelanggan

Kinerja Karyawan

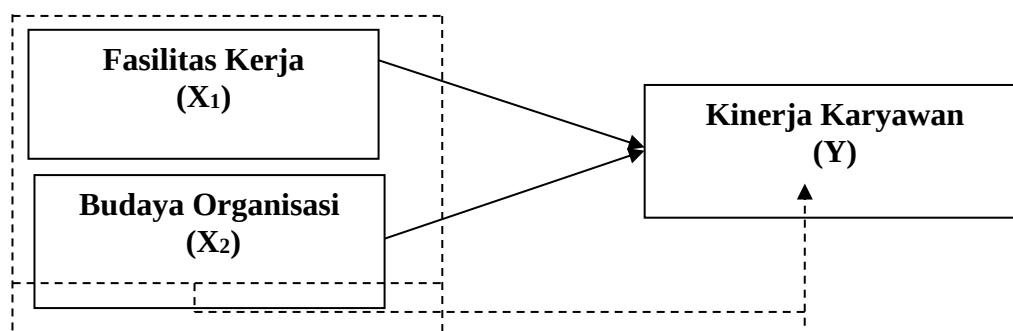
Menurut Malthis dan Jackson, (2012) kinerja karyawan adalah mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah

yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sopiah, (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi

lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan keterangan diatas dapat digambarkan kerangka konseptual pada gambar 1 :



Keterangan : ————— Secara Parsial
 ----- Secara Simultan

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka Konseptual, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja dan budaya organisasi yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya.
 H_a : Terdapat pengaruh fasilitas kerja dan budaya organisasi yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD)

Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya.

2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja dan budaya organisasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya.
 H_a : Terdapat pengaruh fasilitas kerja dan budaya organisasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya.

METODE PENELITIAN

penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya yang berjumlah 48 orang dengan Teknik penarikan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh dimana anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2012). Adapun jumlah

sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner dengan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Penelitian ini melakukan pengujian tahap awal penelitian, yaitu validitas dan reliabilitas serta pengujian asumsi klasik. Berdasarkan pengolahan, penelitian ini layak dilanjutkan untuk pengujian hipotesis. Dari data yang telah diproses dapat di lihat pengaruh variabel fasilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hal tersebut disajikan seperti yang terlihat pada tabel 1 :

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	64,351	10,166		6,330	0,000		
Fasilitas Kerja	12,352	1,653	0,587	7,474	0,000	0,811	1,233
Budaya Organisasi	0,419	0,073	0,449	5,719	0,000	0,811	1,233

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 1 yakni hasil olahan data regresi linier berganda, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 64,351 + 12,352X_1 + 0,419X_2 + e$$

Analisis bentuk persamaan regresi linier berganda diatas sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 64,351 artinya apabila variabel

fasilitas kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai nilai nol, maka Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 64,351.

- Nilai koefisien regresi dari fasilitas kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) bertanda positif yang berarti bahwa fasilitas kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memberikan pengaruh yang

- positif terhadap kinerja karyawan (Y)
- Koefisien regresi (X_1) = 12,352 ini mempunyai arti bahwa fasilitas kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan (0,05) terhadap kinerja karyawan dan setiap terjadi perubahan variabel fasilitas kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 12,352 satuan.
 - Koefisien regresi (X_2) = 0,419 Ini mempunyai arti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan (0,05) terhadap kinerja karyawan dan setiap terjadi perubahan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,419 satuan

Uji Hipotesis

Tahap terakhir penelitian ini adalah melakukan pengujian hipotesis. Adapun hasil pengujian dengan melakukan uji t, tabel 3.

Uji-t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Nilai t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan Program *Software* SPSS versi 25.00 *for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni diperoleh dengan derajat bebas (n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel x) $df = n - k - 1$ ($n = 48$, $k = 2$), jadi $48 - 2 - 1 = 45$ dan tingkat signifikansi sebesar alpha 5 % (0,05 : 2 *tailed*) = 0,025 maka dapat diperoleh untuk t_{tabel} sebesar adalah 2,014.

Tabel 2. Hasil Uji - t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	64,351	10,166		6,330	0,000		
Fasilitas Kerja	12,352	1,653	0,587	7,474	0,000	0,811	1,233
Budaya Organisasi	0,419	0,073	0,449	5,719	0,000	0,811	1,233

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) model regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji parsial fasilitas kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y)

Uji parsial budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,474$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,014$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja

- (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial budaya organisasi (X₂) dengan kinerja karyawan (Y)
- Uji parsial budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,719$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,014$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H₀ ditolak
- Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Uji F**
- Hasil uji F (secara serentak) model regresi linier berganda dari penelitian ini pada table 3:

Tabel 3. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540,492	2	270,246	77,548	,000 ^b
	Residual	156,820	45	3,485		
	Total	697,313	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja

Tabel 3. Memperlihatkan nilai F hitung adalah 77,548 dengan tingkat signifikan 0,05. Df = n – k - 1 atau 48-2-1 = 45 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,29. Dimana nilai F_{hitung} 77,548 > F_{tabel} 3,20. Dengan demikian hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independent yaitu fasilitas kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) yang dipersepsikan

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	0,880 ^a	0,775	0,765	1,86679	2,332

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 hasil uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki kemampuan dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,5% dan sisanya sebesar 22,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan budaya organisasi dapat memberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan sehingga dengan kompetensi dan budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial ditunjukkan bahwa kesimpulan yang diambil dari setiap variabel independent yaitu fasilitas kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) yang dipersepsikan yaitu:
 - a. Uji parsial fasilitas kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,474$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,014$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji parsial budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,719$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,014$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Secara simultan ditunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 77,549$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,20$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel independent yaitu fasilitas kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan.
3. Dari hasil pengujian koefisien determinasi maka diperoleh $Rsquare$ sebesar 0,775 angka ini menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki kemampuan dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 77,5% dan sisanya sebesar 22,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis sebelumnya maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Variabel fasilitas kerja indikator yang terendah adalah alat kerja, hendaknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan perlengkapan kerja karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan variabel budaya organisasi indikator yang terendah adalah mencurahkan seluruh kemampuan, hendaknya pimpinan lebih memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan ide-ide baru agar tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Variabel kinerja karyawan indikator yang paling terendah adalah kuantitas, hendaknya karyawan bersemangat dalam bekerja agar secara kuantitas agar pekerjaan dapat terselesaikan secara keseluruhan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Penelitian ini menggunakan tiga variabel untuk mengukur fasilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengambil variabel bebas lainnya untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rhineka Cipta, Jakarta
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index, Jakarta
- Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo, 2012. *Buku Pedoman Bimbingan dan Skripsi*, Muara Bungo.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan pertama, Rineka Cipta Jakarta.
- Fauziawati, Asti, 2013. *Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada karyawan direktorat surat dan paket PT. Pos Indonesia Persero Bandung*, Skripsi Univesitas Pendidikan Indonesia
- Fatimah Rahmad, 2012. *Pengaruh fasilitas kerja, karateristik inidvidu, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai*, Jurnal Ilmiah Universitas Maritim Raja Ali Haji, Jurusan Manajemen
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*:. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T, Hani, 2014, *Manajemen*, Cetakan Kedelapan belas, BPFE Yogyakarta.
- Joko Sarwanto, 2007. *Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Depatemen Agama Kabupaten*

- Karanganyar, Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jakson, 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*, PT. Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kelima, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Miftahul, Rifki, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut*, Jurnal Universitas Komputer Indonesia
- Moenir, H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*: Bumi Aksara. Jakarta
- Pabundu, 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*:. Bumi Aksara, Jakarta
- Priyatno, Duwi, 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Priyanto, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Java Natural Craf Bantul*, Skripsi Universitas Negeri Sunan Kalijaga
- Robbins, Stephen P., 2013. *Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Rupik Arofah, 2015. *Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*, Skripsi Univesitas Negeri Semarang
- Soetjipto, Budi W, 2010. *Budaya Organisasi dan Perubahan*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2012. *Statisatika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno Edi, 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Umar, Husein, 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta.