

**Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik,  
Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita**

**Godrikus S. Patas**

**Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawisata Tamansiswa  
gerypatas321@gmail.com**

**ABSTRAK**

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam priode waktu tertentu pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita. Penelitian ini bertujuan untuk mengui pengaruh secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita, dengan total 70 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier berganda dan menggunakan program komputer SPSS *for windows* 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi kerja intrinsik, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

**ABSTRACT**

Performance as the results of work functions or activities of a person or group in an organization within a certain period of time at KSP Credit Union Dharma Prima Kita. This study aims to partially determine the effect of work motivation, work environment and work discipline on employee performance. The subjects of this study were employees of KSP Credit Union Dharma Prima Kita, with a total of 70 respondents. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression data analysis techniques and uses the SPSS for windows 25 computer program. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive effect. and significant on employee performance and simultaneously work motivation, work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: Work Motivation intrinsic, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Peran dari sumber daya manusia merupakan basis dari *core competence* yang memiliki *competitive advantage* yang tinggi dan paling sulit ditiru yang dapat meningkatkan efektivitas dari suatu organisasi (Cascio, et al, 1997). Oleh karena itu dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan profesional, baik terhadap faktor eksternal maupun internal. Salah satu faktor internal yang bisa dikendalikan dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Fungsi Sumber daya manusia mengalami pergeseran peran menjadi semakin strategik dan kompleks tidak lagi sekedar difokuskan kepada masalah operasional saja. Perubahan dan peningkatan peran dan fungsi sumber daya manusia tersebut haruslah diimbangi dengan pengembangan yaitu peningkatan kualitasnya dan kinerja yang tinggi.

Siagian (2003) dalam penelitiannya mengatakan bahwa manusia merupakan unsur yang terpenting, karena unsur-unsur lain yang dimiliki sumber daya manusia yaitu merupakan hasil Keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada kinerja karyawannya, oleh karenanya kinerja yang tinggi merupakan pusat perhatian perusahaan yang harus dicapai bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik dimana motivasi tertanam langsung di dalam diri seorang karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang

baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian Nurtaneo Akbar (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini juga mengacu pada instrumen yang digunakan David Mc Clelland, Atkinson dan kawan-kawan (dalam Robbins, 2008) yang telah melakukan penelitian dalam mengembangkan teori prestasi.

Faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan ditunjang Lingkungan Kerja yang menyenangkan, karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti bisa memperbaiki moral kerja karyawan. Hal ini disebabkan dalam bekerja menyenangkan, penuh semangat dan yang akhirnya meningkatkan Kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2003), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2(dua) yakni: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, lingkungan kerja juga akan memberi dorongan atau semangat kerja dan bahkan meningkatkan kinerja seseorang. lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi intrinsik, lingkungan dan disiplin kerja harus perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan Ksp credit union dharma prima kita sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja intrinsik, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ksp credit union dharma prima kita.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel kinerja pada penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan di Ksp Credit Union Dharma Prima Kita. Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan pada Ksp Credit Union Dharma Prima Kita. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada Ksp Credit Union Dharma Prima Kita.

## HASIL

### Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS *for windows* 25. Meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), dilanjutkan dengan uji hipotesis secara parsial dan simultan dan diakhiri dengan uji koefisien determinasi.

### Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Correlated item-Total Correlation dengan nilai  $r$  table, untuk degree of freedom (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 0,5$ . Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid

(Imam Ghozali, 2016:53). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Imam Ghozali, 2016:48). Hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian ini sudah valid. Begitu juga dengan nilai cronbach's alpha yang sudah lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian ini valid dan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 berarti data normal. (Ghozali, 2016:164). Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji kolmogorov-smirnov sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di

antara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel independen masing-masing sebesar 0.822, 0.806 dan 0.798 yang berarti lebih besar dari 0.10 begitu juga dengan nilai VIF masing-masing sebesar 1.217, 1.241, dan 1.252 yang berarti lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

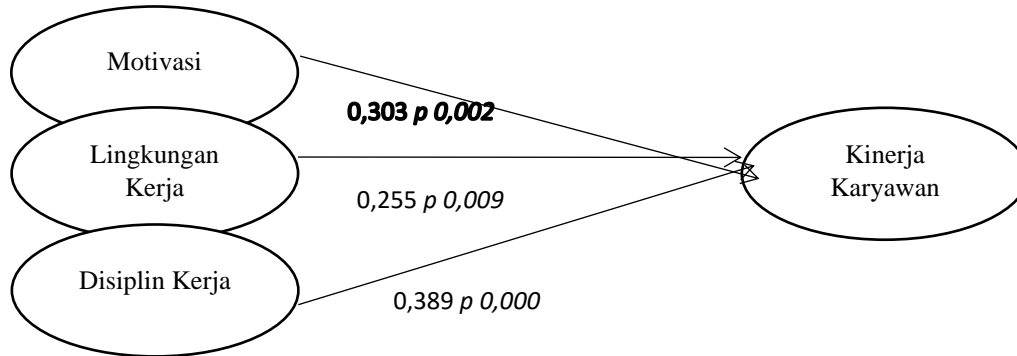
### 3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji dengan uji glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji glesjer kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau data bersifat homoskedastisitas.

secara parsial menggunakan uji statistik t sedangkan secara simultan menggunakan uji statistik F. Berikut dapat disajikan hasil analisis data menggunakan SPSS 25.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, hubungan



**Gambar 1. Path Analysis**

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik t**

	Pengaruh Parsial	Nilai Koefisien	T hitung	Sig.
1	Motivasi Kerja → Kinerja	0,303	3,225	0,002
2	Lingkungan Kerja → Kinerja	0,255	2,686	0,009
3	Disiplin Kerja → Kinerja	0,389	4,076	0,000

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti

**Tabel 2. Hasil Uji Statistik F**

	Pengaruh Simultan	F hitung	Sig.
1	Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja → Kinerja	23,898	0,000
Koefisien Determinasi (R-Square) = 0,521			

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti

Hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,303 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,225 > 1,667 dan nilai signifikansi 0,002. Oleh karena 0,002 < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Betram Tan (2007), Al-Musadieg (2018), Marcy Rita *et al.* (2018), Cetin, F (2018), dan Abira Reizer *et al.* (2019) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H2) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,255 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,686 > 1,667 dan nilai signifikansi 0,009. Oleh karena 0,009 < 0,05

maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharno Pawirosumarto *et al.* (2017), Heny Sidanti (2015), Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, (2012) yang menemukan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,389 dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $4,076 > 1,667$  dan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015), Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, (2012), Wawan Prahiawan, Nopiyana Simbolon (2014) yang menemukan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_4$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $23,898 > 2,74$  dan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aan Soelehan dan Iswandi Sukartaatmadja (2009), Heny Sidanti (2015), Ci-Rong, Li (2020) yang menemukan hasil penelitian bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dibahas pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi pada penelitian ini digambarkan dengan etika karyawan yang baik dalam bekerja, memiliki semangat juang yang tinggi, tidak mudah menyerah ketika terdapat hambatan serta selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Dengan dimilikinya motivasi kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja pada penelitian ini digambarkan dengan kondisi bangunan yang memadai, terdapat tempat ibadah yang baik, terdapat fasilitas umum, ada kegiatan bakti sosial untuk membersihkan kantor, kantor memiliki ventilasi udara yang baik, terdapat penerangan yang cukup serta keamanan yang cukup. Fasilitas tempat kerja yang memadai dapat mendukung produktivitas karyawan dalam hal ini digambarkan dengan kinerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja pada penelitian ini digambarkan dengan tingkat kehadiran karyawan yang baik, seluruh karyawan menuruti perintah atasan, karyawan mentaati SOP yang berlaku, selalu memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, tidak tidur saat bekerja dan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan disiplin kerja

yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Abira Reizer, Yael Brender-Ilan, Zachary Sheaffer. (2019) Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 6 pp. 415-428 <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>
2. [Al-Musadieq, M.](#), [Nurjannah, N.](#), [Raharjo, K.](#), [Solimun, S.](#) and [Achmad Rinaldo Fernandes, A.](#) (2018), "The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance", *Journal of Management Development*, Vol. 37 No. 6, pp. 452-469. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>
3. Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (1989). A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance. *Personnel Psychology*, 42(2), 343-358.
4. Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). 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. Journal of Management and Entrepreneurship*, 10(2), pp-124.
5. [Cetin, F.](#) and [Aşkun, D.](#) (2018), "The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation", *Management Research Review*, Vol. 41 No. 2, pp. 186-201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
6. Dieleman, M., Cuong, P. V., Anh, L. V., & Martineau, T. (2003). Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam. *Human resources for health*, 1(1), 10.
7. George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
8. Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
9. Hasibuan, Melayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
10. [Li, C.-R.](#), [Yang, Y.](#), [Lin, C.-J.](#) and [Xu, Y.](#) (2020), "The curvilinear relationship between within-person creative self-efficacy and individual creative performance: the moderating role of approach/avoidance motivations", *Personnel Review*, Vol. 49 No. 9, pp. 2073-2091. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0171>
11. Marcy Rita, Otto Randa Payangan, Yohanes Rante, Ruben Tuhumena, Anita Erari, (2018) Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and*

- Management*, Vol. 60 Issue: 4, pp.953-964  
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
12. Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
  13. Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.
  14. Masrukhin dan Waridin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*, 7 (2), 197-209.
  15. Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.
  16. Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
  17. Robbins dan Judge. (2001). *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Jakarta: Salemba Empat.
  18. Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2005). *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta
  19. Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
  20. Sardiman, A. M. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Radjawali.
  21. Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
  22. Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
  23. Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, (2017) The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358  
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
  24. Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar, (2017) Factor affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 4, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
  25. Sugiyono, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
  26. [Tan, B.](#), [Chang, H.](#) and [Lee, C.](#) (2007), "Relationships among industry environment, diversification motivations and corporate performance: An empirical study of the automobile industry in



- Taiwan", *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 17 No. 4, pp. 326-346. <https://doi.org/10.1108/10569210710844390>
27. Terry, George R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). Bandung: PT. Bumi Aksara.
28. Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
29. Tu'u, Tulus. (2004). *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.