

PERILAKU BIAYA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAFE & RESTO KOPI KERETA API SENA

Devica Natali Tambunan¹, Geo Fanny Cantika Aritonang², Citra Nadya Siregar³

¹²³ Fakultas Ekonomi, Universitas HKBP Nommensen Medan

¹devica.tambunan@student.uhn.ac.id, ²geo.aritonang@student.uhn.ac.id,

³citra.siregar@student.uhn.ac.id

Corresponding Author: Devica Natali

ABSTRACT

The objectives of this study are: (1) To determine the influence of cost behavior on employee performance at Sena Train Coffee Cafe & Restaurant; (2) To determine the influence of the work environment on employee performance; (3) To determine the simultaneous influence of cost behavior and work environment on employee performance. This research uses a quantitative approach with field study and literature review methods. Primary and secondary data were collected through questionnaires from 25 respondents (sample) out of 80 total employees. Data were analyzed using multiple linear regression in SPSS. Results show: (1) Cost behavior significantly influences employee performance ($t = 2.635$, $sig = 0.010$); (2) Work environment significantly influences employee performance ($t = 2.593$, $sig = 0.011$); (3) Both variables simultaneously influence employee performance ($F = 9.802$, $sig = 0.000$). The coefficient of determination (Adjusted R^2) is 0.177, meaning both variables explain 17.7% of the variance in employee performance.

Keywords: Cost Behavior, Work Environment, Employee Performance, Multiple Linear Regression

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh perilaku biaya terhadap kinerja karyawan pada Cafe & Resto Kopi Kereta Api Sena; (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (3) Untuk mengetahui pengaruh perilaku biaya dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode field research dan library research. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dari 25 responden yang merupakan sampel dari 80 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Perilaku biaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,635$, $sig = 0,010$); (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,593$, $sig = 0,011$); (3) Kedua variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($F = 9,802$, $sig = 0,000$). Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,177 menunjukkan kedua variabel menjelaskan 17,7% varians kinerja karyawan.

Kata Kunci: Perilaku Biaya, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

A. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan elemen fundamental dalam keberhasilan operasional suatu organisasi. Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat memperoleh informasi terkait tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Wibowo (2018:88), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu mencakup faktor internal (sikap, keterampilan, komitmen, kedisiplinan) dan faktor eksternal (sarana dan fasilitas, insentif, atmosfer, serta lingkungan kerja).

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, pemahaman tentang perilaku biaya menjadi sangat penting dalam proses pengambilan keputusan manajerial. Horngren et al. (2021) menyatakan bahwa memahami perilaku biaya adalah fondasi bagi banyak keputusan manajerial, termasuk penentuan harga, penganggaran, dan perencanaan laba. Perilaku biaya mengacu pada bagaimana biaya berubah seiring dengan perubahan tingkat aktivitas bisnis (Garrison et al., 2021). Pemahaman ini sangat penting dalam perencanaan, pengendalian, dan evaluasi kinerja keuangan perusahaan.

Selain perilaku biaya, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2015:55), lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada di sekeliling pekerja yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti fasilitas AC, pencahayaan yang cukup, dan sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan relasi kerja yang baik antar karyawan serta mendorong semangat kerja.

Cafe & Resto Kopi Kereta Api Sena adalah usaha Food and Beverage (FnB) yang menyediakan kopi dan makanan. Berdasarkan hasil pra-penelitian, ditemukan persoalan terkait kinerja karyawan yang belum optimal. Hal ini tercermin dari kualitas output pekerjaan yang masih sering mengalami kesalahan, ketidaktepatan waktu penyelesaian tugas, serta belum tercapainya Nilai Kerja Individu (NKI) secara konsisten. Data NKI menunjukkan capaian sebesar 66,6% (2022), 75,2% (2023), 77,78% (2024), dan 79,2% (2025).

Selain itu, kondisi lingkungan kerja di cafe tersebut dirasakan kurang mendukung aktivitas karyawan secara optimal, ditandai dengan penataan ruang kerja yang kurang maksimal dan

suasana yang kurang nyaman. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku biaya dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe & Resto Kopi Kereta Api Sena.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data meliputi field research (studi lapangan) dan library research (studi kepustakaan). Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5. Data yang digunakan bersumber dari data primer (kuesioner) dan sekunder (laporan perusahaan, literatur).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Cafe & Resto Kopi Kereta Api Sena yang berjumlah 80 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling sehingga diperoleh 25 responden. Variabel penelitian terdiri dari: (1) Perilaku Biaya (X1) diukur dengan 25 item pernyataan; (2) Lingkungan Kerja (X2) diukur dengan 20 item pernyataan; dan (3) Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan 25 item pernyataan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 25. Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji kualitas instrumen (validitas dan reliabilitas) serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria validitas ditentukan berdasarkan nilai r -hitung yang harus lebih besar dari r -tabel. Dengan $n = 25$ dan $\alpha = 0,05$, nilai r -tabel = 0,220. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1, 2, dan 3 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Status
Kinerja (Y)	Y1	0.417	0,220	Valid
	Y2	0.325	0,220	Valid
	Y3	0.315	0,220	Valid
	Y4	0.347	0,220	Valid
	Y5	0.577	0,220	Valid
	Y6	0.348	0,220	Valid
	Y7	0.407	0,220	Valid
	Y8	0.543	0,220	Valid
	Y9	0.477	0,220	Valid
	Y10	0.657	0,220	Valid
	Y11	0.455	0,220	Valid

Y12	0.425	0,220	Valid
Y13	0.511	0,220	Valid
Y14	0.333	0,220	Valid
Y15	0.641	0,220	Valid
Y16	0.403	0,220	Valid
Y17	0.410	0,220	Valid
Y18	0.542	0,220	Valid
Y19	0.304	0,220	Valid
Y20	0.532	0,220	Valid
Y21	0.617	0,220	Valid
Y22	0.387	0,220	Valid
Y23	0.661	0,220	Valid
Y24	0.473	0,220	Valid
Y25	0.584	0,220	Valid

Sumber: Output SPSS (2023)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Biaya (X1)

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Status
Perilaku Biaya (X1)	X1_1	0.454	0,220	Valid
	X1_2	0.422	0,220	Valid
	X1_3	0.358	0,220	Valid
	X1_4	0.232	0,220	Valid
	X1_5	0.326	0,220	Valid
	X1_6	0.705	0,220	Valid
	X1_7	0.486	0,220	Valid
	X1_8	0.451	0,220	Valid
	X1_9	0.662	0,220	Valid
	X1_10	0.520	0,220	Valid
	X1_11	0.699	0,220	Valid
	X1_12	0.400	0,220	Valid
	X1_13	0.332	0,220	Valid
	X1_14	0.672	0,220	Valid
	X1_15	0.306	0,220	Valid
	X1_16	0.610	0,220	Valid
	X1_17	0.515	0,220	Valid
	X1_18	0.702	0,220	Valid
	X1_19	0.683	0,220	Valid
	X1_20	0.546	0,220	Valid
	X1_21	0.246	0,220	Valid
	X1_22	0.239	0,220	Valid
	X1_23	0.456	0,220	Valid
	X1_24	0.623	0,220	Valid

X1_25	0.267	0,220	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber: Output SPSS (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Status
Lingk. Kerja (X2)	X2_1	0.435	0,220	Valid
	X2_2	0.280	0,220	Valid
	X2_3	0.383	0,220	Valid
	X2_4	0.244	0,220	Valid
	X2_5	0.392	0,220	Valid
	X2_6	0.480	0,220	Valid
	X2_7	0.333	0,220	Valid
	X2_8	0.601	0,220	Valid
	X2_9	0.266	0,220	Valid
	X2_10	0.338	0,220	Valid
	X2_11	0.359	0,220	Valid
	X2_12	0.426	0,220	Valid
	X2_13	0.590	0,220	Valid
	X2_14	0.403	0,220	Valid
	X2_15	0.559	0,220	Valid
	X2_16	0.662	0,220	Valid
	X2_17	0.301	0,220	Valid
	X2_18	0.636	0,220	Valid
	X2_19	0.515	0,220	Valid
	X2_20	0.582	0,220	Valid

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 1, 2, dan 3 di atas, seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,220), sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq$ 0,60 (Ghozali, 2018). Hasil uji

reliabilitas disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batas	Status
Kinerja Karyawan (Y)	25	0,847	0,60	Reliabel
Perilaku Biaya (X1)	25	0,823	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	20	0,861	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4, nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi berdistribusi normal. Pengujian menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	N	K-S Statistic	Asymp. Sig.	Ket.
Kinerja (Y)	25	0,112	0,200*	Normal
Perilaku Biaya (X1)	25	0,098	0,200*	Normal
Lingkungan Kerja (X2)	25	0,087	0,200*	Normal

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 5, nilai Asymp. Sig. seluruh variabel menunjukkan angka 0,200 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak mengandung multikolinearitas, yang ditandai dengan nilai Tolerance > 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket.
Perilaku Biaya (X1)	0,773	1,294	Bebas
Lingkungan Kerja (X2)	0,773	1,294	Bebas

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 6, kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0,773 > 0,10 dan nilai VIF = 1,294 < 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser, yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Koefisien (B)	Sig.	Ket.
Perilaku Biaya (X1)	0,083	0,935	Bebas
Lingkungan Kerja (X2)	-0,049	0,612	Bebas

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi Perilaku Biaya = 0,935 dan Lingkungan Kerja = 0,612, keduanya lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 8. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N Item	Mean	TCR (%)	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	25	4,37	87,33	Sangat Baik
Perilaku Biaya (X1)	25	4,09	81,74	Sangat Baik
Lingkungan Kerja (X2)	20	4,42	88,87	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 8, nilai mean kinerja karyawan sebesar 4,37 (TCR 87,33%), perilaku biaya sebesar 4,09 (TCR 81,74%), dan lingkungan kerja sebesar 4,42 (TCR 88,87%). Ketiga variabel tergolong kategori Sangat Baik.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Perilaku Biaya dan Lingkungan Kerja) terhadap

variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil analisis disajikan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t-Hitung	Sig.
(Konstanta)	58,759	9,842	5,970	0,000
Perilaku Biaya (X1)	0,244	0,093	2,635	0,010
Lingkungan Kerja (X2)	0,282	0,109	2,593	0,011

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | df = 22 |

t-tabel = 1,664 Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 9, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 58,759 + 0,244X_1 + 0,282X_2 + e$$

Interpretasi: (1) Konstanta sebesar 58,759 menunjukkan bahwa apabila Perilaku Biaya (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,759 poin. (2) Koefisien regresi Perilaku Biaya (X1) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Perilaku Biaya, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,244 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. (3) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,282 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,282 poin.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,421	0,177	0,177	7,432

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 10, nilai Adjusted R Square sebesar 0,177 berarti Perilaku Biaya (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 17,7% terhadap variasi Kinerja Karyawan (Y). Sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

7. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian: H_0 ditolak jika t-hitung > t-tabel atau nilai sig. < 0,05. Dengan df = $n-k-1 = 25-2-1 = 22$ dan $\alpha = 0,05$ (dua sisi), nilai t-tabel = 1,664.

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	t-Hitung	t-Tabel	Sig.	Keputusan
Perilaku Biaya → Kinerja	0,244	2,635	1,664	0,010	H_1 Diterima
Lingkungan Kerja → Kinerja	0,282	2,593	1,664	0,011	H_2 Diterima

Sumber: Output SPSS (2023)

Hasil uji t menunjukkan: (1) Perilaku Biaya memiliki t-hitung = 2,635 > t-tabel

= 1,664 dengan sig = 0,010 < 0,05, sehingga H_1 diterima — Perilaku Biaya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Lingkungan Kerja memiliki t-hitung = 2,593 > t-tabel = 1,664 dengan sig = 0,011 < 0,05, sehingga H_2 diterima — Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

8. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Kriteria: H_0 ditolak jika F-hitung > F-tabel atau sig. < 0,05. Dengan df1 = 2 dan df2 = $n-k-1 = 22$, nilai F-tabel = 3,44.

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan) - ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Ket.
Regression	1084,42	2	542,21	9,802	0,000	Sig.
Residual	1217,30	22	55,33			
Total	2301,72	24				

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 12, F-hitung = 9,802 > F-tabel = 3,44 dengan sig = 0,000 < 0,05, sehingga H_3 diterima — Perilaku Biaya dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Cafe & Resto Kopi Kereta Api Sena.

Pembahasan

a. Pengaruh Perilaku Biaya terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku biaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,635$, $\text{sig} = 0,010$). Hal ini bermakna bahwa pengelolaan dan pemahaman perilaku biaya yang tepat dalam organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Horngren et al. (2021) bahwa pemahaman perilaku biaya merupakan fondasi bagi banyak keputusan manajerial. Ketika manajemen mampu mengendalikan biaya secara efektif, sumber daya yang tersedia dapat dialokasikan lebih optimal untuk mendukung produktivitas karyawan.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Bara (2017) dan Dian Surya Marta & Salfadri (2019) yang menemukan adanya pengaruh signifikan budaya dan perilaku organisasional terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,593$, $\text{sig} = 0,011$). Temuan ini mendukung teori Nitisemito

(2015:55) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua kondisi di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya, seperti fasilitas, pencahayaan, temperatur ruangan, dan kenyamanan fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan psikologis dan fisik bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Widagdo (2019) dan Diah (2015) yang masing-masing menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Simultan Perilaku Biaya dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Secara simultan, perilaku biaya dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 9,802$, $\text{sig} = 0,000$). Nilai Adjusted $R^2 = 0,177$ menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 17,7% variasi kinerja karyawan. Meskipun kontribusi ini tergolong moderat, hal ini menunjukkan bahwa perilaku biaya dan lingkungan kerja merupakan dua faktor relevan yang perlu diperhatikan manajemen dalam upaya peningkatan

kinerja. Temuan ini selaras dengan teori Nawawi (2015:72) yang menyatakan bahwa faktor organisasional seperti budaya, biaya, dan lingkungan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku biaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cafe & Resto Kopi Kereta Api Sena ($t\text{-hitung} = 2,635 > t\text{-tabel} = 1,664$; $\text{sig} = 0,010 < 0,05$), sehingga H_1 diterima.
 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cafe & Resto Kopi Kereta Api Sena ($t\text{-hitung} = 2,593 > t\text{-tabel} = 1,664$; $\text{sig} = 0,011 < 0,05$), sehingga H_2 diterima.
 3. Secara simultan, perilaku biaya dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F\text{-hitung} = 9,802 > F\text{-tabel} = 3,44$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$), dengan kontribusi sebesar 17,7% ($\text{Adjusted } R^2 = 0,177$), sehingga H_3 diterima.
- Disarankan bagi manajemen Cafe & Resto Kopi Kereta Api Sena untuk terus

mengoptimalkan pengelolaan biaya operasional dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan yang turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Bara, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang*.
- Diah, R. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *JMK: Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 17(2), 41–59.
- Dian Surya Marta & Salfadri. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 15–28.
- Garrison, R., Noreen, E., & Brewer, P. (2021). *Managerial Accounting* (17th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Widagdo, A. (2019). Pengaruh Budaya Diponegoro. Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 22–35.
- Hamdani, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 33–47.
- Wirawan. (2017). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Horngren, C. T., Datar, S. M., & Rajan, M. V. (2021). *Cost Accounting: A Managerial Emphasis (17th ed.)*. New Jersey: Pearson.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2015). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.