

PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO LABUAN INDAH NTT

**Klotilda Kurnia Subin
Agustini Dyah Respati**

Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Email korespondensi: agustini@staff.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko Labuan Indah, Labuan Bajo, Nusa Tenggara Timur. Jumlah responden penelitian 32 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan Teknik pengujian data yang dipakai menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, didapatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of organizational culture and work motivation on the performance of employees at Labuan Indah Shop, Labuan Bajo, East Nusa Tenggara. The number of research respondents 32 employees. The data collection method used is a questionnaire and the data testing technique used is multiple linear regression analysis. The results of hypothesis testing were carried out, it was found that organizational culture had a significant effect on employee performance, and work motivation also had a significant influence on employee performance.

Keywords: *organizational culture, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang berperan sangat aktif terhadap jalannya suatu organisasi serta dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang terbaik oleh sumber daya manusia dapat menunjukkan kinerja serta kemampuan karyawan dalam menganalisis suatu masalah yang terjadi pada lingkup kerja organisasi. Berdasarkan hal tersebut, sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten pada bidangnya. Tingkat kompetensi dari sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja merupakan pencapaian keseluruhan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Mengingat pentingnya arti kinerja untuk keberhasilan organisasi, maka hal tersebut tidak luput dari beberapa faktor – faktor yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang ditanamkan sejak awal organisasi didirikan untuk diterapkan oleh seluruh anggota organisasi sebagai dasar bagi mereka dalam bekerja dan berperilaku. Menurut (Robbins 2015) budaya organisasi merupakan suatu sistem yang memiliki berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota dan dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang ada dalam setiap organisasi, unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berpikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan karyawannya. Jika budaya organisasi menjadi baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada karyawan. Penelitian budaya organisasi yang dilakukan Budiono, dkk (2016) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian serupa juga dilakukan oleh Muis, dkk (2018) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat kerja yang ada pada seseorang. Motivasi digunakan saat seseorang ingin memenuhi kebutuhannya atau mencapai tujuan

yang diinginkan, sehingga dengan adanya motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2015). Motivasi tidak terjadi dengan sendirinya melainkan karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga menyebabkan motivasi mendukung dan mendorong perilaku manusia agar berusaha dan bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Jika ada kebutuhan manusia yang dapat terpenuhi maka seseorang akan cenderung memenuhi motivasinya. Penelitian motivasi kerja yang dilakukan dalam suatu perusahaan yang dilakukan (Tanuwibowo 2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian serupa juga dilakukan oleh Ainanur & Tirtayasa (2018) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pencapaian suatu tujuan di perusahaan dapat dinilai dari kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang sudah dilakukan oleh seseorang atau organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan. Kualitas kinerja sangat penting bagi perusahaan agar bisa mencapai tujuan secara optimal. Menurut (Widodo 2015) kinerja adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Toko Labuan Indah merupakan salah satu toko tradisional yang bergerak dalam bidang grosir barang sembako yang terletak di Labuan Bajo, Manggarai Barat, Flores. Sebagai toko yang sangat lengkap, banyak pelanggan yang mengunjungi toko Labuan Indah. Karyawan Toko selalu menunjukkan sikap ramah terhadap pelanggan serta mampu bekerjasama antara karyawan. Toko Labuan Indah memiliki banyak reward yang diberikan kepada karyawan yang berkinerja baik seperti memberikan bonus dalam bentuk uang ataupun barang.

Adanya budaya organisasi dan motivasi yang kuat membuat kinerja karyawan semakin baik. Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan yang disarankan oleh peneliti sebelumnya, untuk meneliti tentang variabel budaya organisasi dan motivasi kerja. Dari penjelasan di atas, penelitian ini ingin menguji pengaruh persepsi budaya organisasi dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan toko Labuan Indah.

KAJIAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang memiliki berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi sehingga dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins, 2015). Nilai-nilai Budaya organisasi diciptakan untuk diterapkan, dikembangkan dan dipertahankan oleh seluruh anggota organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Nilai-nilai organisasi tersebut dapat menjadi pedoman bagi anggota organisasi selama mereka berada diorganisasi tersebut. Proses penanaman budaya organisasi sebenarnya tidak sulit, anggota organisasi yang sudah bergabung dalam suatu organisasi harus bisa menerima secara sukarela nilai-nilai yang sudah ditanamkan dalam organisasi untuk ditaati dan dikembangkan karena nilai-nilai tersebut sudah menjadi bagian dari organisasi.

Budaya organisasi, diukur menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan (Robbins, 2015).

1. Inovatif dan pengambilan risiko: para pekerja didorong untuk lebih berinovasi dalam bekerja dan berani mengambil risiko dari setiap pekerjaan yang dilakukan.
2. Perhatian detail: karyawan diharapkan untuk lebih teliti dalam bekerja.
3. Orientasi hasil: manajemen berfokus pada hasil yang dicapai, bukan dengan cara yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi orang: manajemen dalam mengambil keputusan memperhatikan efek hasil yang dirasakan karyawan
5. Orientasi tim: setiap karyawan mampu bekerja sama antara anggota.
6. Keagresifan: karyawan memiliki inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari atasan.
7. Stabilitas: aktivitas dalam perusahaan harus mempertahankan standar kerja yang sudah ditetapkan.

Motivasi Kerja

Memotivasi para pekerja merupakan bagian terpenting dari aspek manajemen. Motivasi merupakan suatu kebutuhan yang dapat mendorong seseorang dalam mencapai tujuannya dan hanya akan digunakan bagi seseorang yang belum memenuhi kebutuhannya. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan mengenai adanya suatu kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai suatu tujuan (Robbins, 2015). Motivasi tidak terjadi dengan sendirinya melainkan karena adanya kebutuhan kita yang harus terpenuhi sehingga menyebabkan motivasi mendukung dan mendorong perilaku manusia untuk berusaha dan bekerja agar mencapai hasil yang optimal. Jika ada kebutuhan manusia yang dapat terpenuhi maka seseorang akan cenderung memenuhi motivasinya.

Motivasi diukur menggunakan hierarki lima kebutuhan menurut Maslow:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological*)
Kebutuhan fisiologis merupakan motivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and security*) merupakan motivasi untuk memperoleh rasa aman.
3. Kebutuhan sosial (*belonging/love*) merupakan motivasi untuk mendapatkan teman di lingkungannya.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem*) merupakan motivasi untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja Karyawan

Hasibuan, (2006), menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penyelesaian delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Apabila ketiga factor diatas semakin tinggi, maka semakin baik prestasi kerja dari karyawan.

Kinerja diukur menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2006) yaitu:

1. Kuantitas: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas: tingkat kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian seperti kerapian dan ketelitian.
3. Ketepatan waktu: kesesuaian waktu karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang diberikan.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow mengasumsikan bahwa orang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih utama (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Oleh karena itu, seseorang yang memiliki motivasi akan berusaha keras untuk mencapai tujuannya. Selain itu, seorang pimpinan harus mengetahui kebutuhan apa saja yang ingin dicapai karyawan sehingga bisa menetapkan motivasi untuk mendorong mereka dalam mencapai tujuan.

Hipotesis

H₁ : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Toko Labuan Indah

H₂ : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Toko Labuan Indah.

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Labuan Indah yang berjumlah 32 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh jumlah populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari empat bagian. Bagian pertama menjelaskan tentang profil responden, bagian kedua pernyataan tentang variabel budaya organisasi, bagian ketiga pernyataan tentang variabel motivasi kerja,

bagian keempat pernyataan tentang variabel kinerja karyawan. Alternatif jawaban berupa pilihan seperti, sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (RG), setuju (S), sangat setuju (SS), dan untuk mengukur jawaban menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Secara umum rumus dari regresi linear berganda dari tiga variabel X (tiga prediktor) untuk sampel dapat ditulis sebagai berikut (Sumadiningrat, 2007 : 155):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Model penelitian regresi dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = a + \beta_1 (\text{Budaya Organisasi}) + \beta_2 (\text{Motivasi}) + e$$

Dimana :

a : konstanta

β_1, β_2 : koefisien regresi

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Secara Partial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh masing-masing terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, berarti hipotesis satu (H₁) diterima dan hipotesis nol (H₀) ditolak.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen budaya organisasi dan motivasi kerja, berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independent menjelaskan variabel dependen. Kriteria untuk menganalisis koefisien determinasi ini adalah jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh

variabel independent terhadap variabel dependen lemah dan jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Profil responden penelitian dikategorikan menurut usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan status. Rangkuman data profil responden terdapat pada tabel 1

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia	18 – 25 tahun	21	65,62%
	>25 tahun – 40 tahun	11	34,37%
Jenis Kelamin	Laki – laki	14	43,75%
	Perempuan	18	56,25%
Pendidikan terakhir	SD	4	12,5%
	SMP	5	15,62%
	SMA/SMK	23	71,87%
Status	Sudah menikah	13	40,62%
	Belum menikah	19	59,37%

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.259	3.421		.953	.349
	Budaya Organisasi	.509	.099	.632	5.150	.000
	Motivasi Kerja	.161	.058	.342	2.788	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil hitung regresi pada tabel 2, menjelaskan bahwa koefisien X₁ positif dengan nilai 0,509. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikansi dari hasil analisis regresi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi variabel budaya organisasi lebih kecil dari pada 0.05 dengan demikian hipotesis alternative yang menyatakan “budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Labuan Indah” diterima secara statistik. Selanjutnya pada koefisien X₂ positif

dengan nilai 0,161. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikan dari hasil analisis regresi sebesar 0,009. Dikarenakan nilai signifikansi variabel motivasi kerja lebih kecil dari pada 0.05 dengan demikian hipotesis alternative yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Labuan Indah” diterima secara statistik.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Keofisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.755a	.569	.540	1.922

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (budaya organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Pengujian pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

menghasilkan nilai R Square sebesar 0,569. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 56,9% oleh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sedangkan 43,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,641	3	70,820	19,180	.000 ^b
	Residual	107,078	29	3,692		
	Total	248,719	31			

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

b. Dependent Variabel: Karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat

pengaruh variabel independent (budaya organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

PEMBAHASAN

Hipotesis satu yang menyatakan bahwa "Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan Toko Labuan Indah, dinyatakan terima dalam perhitungan statistik. Hal ini terjadi karena adanya budaya organisasi yang baik di dalam toko. Toko Labuan Indah mampu membentuk sikap inovatif dan pengambilan resiko bagi karyawan. Karyawan toko labuan indah memiliki budaya untuk berinovasi. Inovasi yang dilakukan adalah karyawan selalu mempromosikan barang-barang baru kepada pelanggan yang mengunjungi toko dengan menunjukkan barangnya secara langsung, karyawan juga selalu menginformasikan kepada pelanggan apabila terjadi perubahan harga pada barang-barang toko. Ternyata dengan melakukan promosi secara langsung kepada pelanggan, lebih mudah untuk meyakinkan pelanggan membeli barang yang diinginkan. Karyawan selalu sigap memberikan informasi kepada pelanggan mengenai barang-barang baru dan perubahan harga pada barang.

Toko Labuan Indah selalu mendorong karyawan untuk memperhatikan secara detail dan teliti setiap pekerjaan yang diberikan. Salah

satunya dalam menyiapkan pesanan pelanggan. Barang yang disiapkan karyawan harus sesuai dengan pesanan serta barang-barang yang diberikan tidak mengalami kerusakan. Hal ini membuat karyawan tidak mendapat komplain dari pelanggan serta mengurangi terjadinya kesalahan. Pemilik toko berfokus pada orientasi hasil, salah satunya penghasilan penjualan yang tinggi. sehingga, karyawan berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan bersemangat agar sejalan dengan tujuan dari pemilik toko.

Pemilik toko selalu berorientasi dengan memperhatikan setiap pekerjaan masing-masing karyawan, pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan. Hal tersebut membuat karyawan merasa memiliki peran dalam toko sehingga selalu melakukan pekerjaannya penuh tanggung jawab. Karyawan toko labuan indah cenderung melakukan pekerjaan dalam bentuk tim, seperti pada saat menyiapkan barang untuk pelanggan, tiap individu saling bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Adanya Kerjasama yang dilakukan oleh para karyawan akan menumbuhkan rasa kebersamaan dan saling membantu, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

Karyawan toko labuan indah selalu bekerja secara agresif, dimana karyawan memiliki kepekaan sendiri dalam melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Salah satunya, pada saat keadaan toko senggang karyawan peka untuk merapikan barang-barang yang tidak sesuai pada tempatnya, sehingga penempatan barang terlihat lebih rapi. Selain itu, karyawan secara tidak langsung dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

Pada stabilitas, karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ada pada toko. Peraturan sangat membantu pemilik toko untuk mengarahkan karyawan sehingga karyawan tidak bekerja asal-asalan serta membatasi setiap perilaku karyawan. Dengan hal tersebut, karyawan selalu bekerja dengan hati-hati sehingga tidak terjadi kesalahan.

Pembahasan hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yakni, Leli pada Toko Syafia Plaza Jember (Leli Novitasari, 2016) dan Yesti pada studi kasusnya Perusahaan Daerah Air Minum, Pdam di Majalengka (Yeti Kuswati, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Labuan Indah

Hipotesis dua yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan Toko Labuan Indah, dinyatakan terima dalam perhitungan statistik. Hal ini terjadi karena adanya motivasi kerja yang baik pada toko labuan indah. Karyawan toko labuan indah memperoleh gaji di atas UMP yang mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Gaji yang diperoleh mendorong karyawan dalam mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya dorongan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya karyawan akan berusaha bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada toko Labuan Indah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karyawan toko Labuan Indah memiliki karyawan yang berusia 18-25 tahun lebih banyak yaitu 65,62%, untuk jenis kelamin

Toko labuan indah memberikan jaminan Kesehatan dan keselamatan pada karyawan. Dengan adanya jaminan tersebut karyawan akan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang merasa aman akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal karena tidak ada kecemasan dalam dirinya.

Karyawan toko labuan indah dalam melakukan pekerjaan sering membentuk tim. Saat bekerja dalam tim, setiap individu saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Adanya kerja sama antara karyawan dapat menumbuhkan kemampuan yang mereka miliki dan pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah, sehingga sehingga dapat diselesaikan tepat waktu. Toko labuan indah selalu memberikan pujian kepada karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, pemilik toko juga memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi. Penghargaan yang diberikan seperti uang dan barang. Adanya pujian dan penghargaan membuat karyawan selalu terdorong untuk menunjukkan performa terbaiknya, sehingga karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Toko labuan indah memiliki jenjang karier yang diperuntukkan bagi karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik akan memperoleh kesempatan tersebut. Salah satunya adalah menjadi pengelolah toko cabang. Adanya jenjang karier tersebut karyawan termotivasi untuk selalu menunjukkan kualitas kerja yang baik, menunjukkan inisiatif mereka dalam menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan serta berusaha untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja.

Pembahasan hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yakni Susanti pada studi kasusnya Senyum Media Stationary Jember (I.V Susanti, 2015) dan Heni pada studi kasusnya Toko Prima Srandakan (Heni Purwanti, 2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

sebagian besar adalah perempuan yaitu 56,25%, sedangkan untuk Pendidikan didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA/SMK dengan presentase 71,87%, dan untuk status lebih banyak yang belum menikah yaitu 59,37%.

2. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan toko labuan indah.
3. Variabel motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh peneliti hanya dari 32 responden di satu took.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak & Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto. 2002. *prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*. edisi revi. Jakarta: PT Rineka cipta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuswati, Yeti. 2020. *"The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance (Perusahaan Daerah Air*

Saran

1. Untuk toko labuan indah, disarankan agar tetap mempertahankan motivasi kerja dan meningkatkan budaya organisasi yang ada.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah responden dan memperluas tempat penelitian dengan menambah jumlah toko sejenis sehingga hasiln penelitian juga dapat dimplementasi ke took-toko lain yang karyawannya menjadi responden penelitian.

Minum, Pdam) In Majalengka." public administration.

- Novitasari, Leli. 2016. "Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan di Syafia Plaza Jember." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara Universitas Jember*.
- Purwanti, Heni. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan." *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- . 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).