

Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Oleh-Oleh di Kota Padang

Septemri Satria Aneri¹, Jhon Rinaldo¹, Delvianti¹

¹Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ septembri.satria22@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan 1) pengaruh parsial perilaku individu terhadap kinerja karyawan. 2) pengaruh parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan. 3) pengaruh simultan perilaku individu dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di toko souvenir Padang Siti Nurbaya yang khas, Kota Padang. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Toko Souvenir Padang Siti Nurbaya. Sampel penelitian menggunakan metode sampling purposif untuk memperoleh 45 responden. Data penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui survei kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) perilaku kerja individu memiliki pengaruh parsial yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Toko Souvenir Padang Siti Nurbaya, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t , $3,942 > t$ tabel $2,018$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. 2) Budaya kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Toko Souvenir Padang Siti Nurbaya, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t $3,058 > t$ tabel $2,018$ dan nilai sig $0,004 < 0,05$ 3) Perilaku individu dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Toko Souvenir Padang Siti Nurbaya, seperti yang ditunjukkan oleh nilai F hitung $70,711 > F$ tabel $3,22$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kontribusi pengaruh perilaku individu dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Souvenir Padang Siti Nurbaya sebesar 76%, sementara 24% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kompetensi, kompensasi, pelatihan, dan faktor lain.

Article Information:

Received Oktober 15, 2024

Revised November 28, 2024

Accepted Desember 5, 2024

Keywords: *Perilaku individu, budaya kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan oleh-oleh khas Padang dimana perusahaan ini memproduksi semua jenis rendang bahkan dijual sampai ke berbagai pusat oleh-oleh di seluruh kota Padang seperti Ummi Aufa Hakim, Christine Hakim dan sebagainya bahkan sampai ke luar negeri. Akan tetapi perusahaan ini masih kalah terkenal jika di bandingkan dengan Christine Hakim (Mangkunegara, 2017).

How to cite:

Aneri, S., S. Rinaldo, J. Delvianti. (2024). Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Oleh-Oleh di Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1 (4), 511-525.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Dalam kegiatan operasionalnya, setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal agar bisa mencapai target yang ditentukan perusahaan. Selain itu, dengan kinerja yang maksimal, perusahaan juga akan mampu bersaing dengan para kompetitornya serta memberikan kepuasan bagi para pelanggannya. Oleh karena itu, hal yang paling dibutuhkan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis produksi dan penjualan oleh-oleh khas Padang ini adalah dengan memaksimalkan kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik (Rivai, 2017). Kemajuan perusahaan sangat bergantung dari kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan tidak akan berjalan secara optimal apabila tidak benar-benar diperhatikan oleh perusahaan bersangkutan.

Menurut (Gibson et al., 2017) individu adalah sama tetapi juga unik, perbedaan individu meliputi sikap, persepsi, dan kemampuan membantu seorang manajer dalam menjelaskan perbedaan tingkat-tingkat kinerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah perilaku individu. Perilaku individu menurut (Thoha, 2019) adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Perilaku individu dipengaruhi oleh individu itu sendiri dan lingkungan. Setiap individu memiliki perbedaan-perbedaan. Selanjutnya perbedaan tersebut dikatakan sebagai karakteristik individu yang akan dihubungkan dengan kemampuan dalam memahami proses komunikasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sabarofek, 2017) menemukan hasil bahwa perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian juga serupa dengan studi yang dilakukan oleh (Inayatuddiniyah et al., 2019) yang menunjukkan perilaku individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh budaya kerja dimana cara kerja sehari-hari yang bermutu atau selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan. Menurut (Edison et al., 2016) budaya kerja merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya menyangkut moral, sosial, norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan dan prioritas anggota organisasi. Budaya yang melekat pada masing-masing individu pada saat melaksanakan pekerjaannya, akan menjadi budaya yang diyakini oleh kelompok jika budaya tersebut diterapkan secara berkesinambungan saat melakukan pekerjaan dan sering disebut budaya kerja (Ndraha, 2016).

Penelitian terdahulu oleh (Sabarofek, 2017) menunjukkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh (Razak et al., 2019) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. Untuk melihat kinerja karyawan di Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya yang menjadi objek penelitian, maka dilakukan survey awal di Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya terhadap 15 karyawan.

Tabel 1Permasalahan tentang Kinerja Karyawan

No.	Permasalahan tentang Kinerja Karyawan	Baik	%	Kurang	%
1	Keakuratan saat mempacketkan oleh-oleh (kualitas kerja)	4	27%	11	73%
2	Koordinasi kerja antar karyawan dan atasan (kerja sama)	6	40%	9	60%
3	Pemanfaatan jam kerja secara maksimal (tanggung jawab)	7	47%	8	53%
4	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan (kuantitas kerja)	5	33%	10	67%
5	Kesadaran karyawan pada saat toko sedang ramai pelanggan (inisiatif)	7	47%	8	53%

Melalui hasil observasi yang dilakukan, ditemukan permasalahan yang terlihat dan berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu pekerjaan belum dilakukan secara akurat dan teliti sehingga masih ditemukan kesalahan saat mempacketkan oleh-oleh. Ditemukan juga persoalan terkait koordinasi kerja antar karyawan dan atasan, pemanfaatan jam kerja yang kurang maksimal, kecepatan menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya kesadaran karyawan pada saat toko sedang ramai pelanggan.

Adapun data absensi karyawan di Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya selama bulan Juli-Desember 2023 seperti dirangkum dalam tabel berikut ini.

Tabel 2 Data Absensi Karyawan Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Cuti	Terlambat	Tanpa Keterangan
Juli	45	4	7	3	8	0
Agustus	45	7	8	5	7	1
September	45	5	9	4	5	4
Oktober	45	9	6	5	14	3
November	45	2	8	6	12	7
Desember	45	8	6	3	5	2

Berdasarkan tabel, sakit dan izin adalah hal yang biasa terjadi pada perusahaan karena tanpa kesengajaan dan bukan pelanggaran kedisiplinan dan diberitahukan kepada pihak perusahaan. Cuti juga merupakan hak karyawan yang dapat digunakan pada waktu tertentu selama tidak melebihi batas toleransi yang sudah ditetapkan bagi karyawan. Hal ini juga merupakan kelonggaran yang diberikan oleh atasan karena adanya keperluan karyawan yang mendesak. Dari tabel juga terlihat bahwa angka keterlambatan karyawan masih cukup tinggi. Tingkat keterlambatan karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Oktober dan November 2023. Apabila keterlambatan karyawan terus meningkat maka bisa merugikan perusahaan. Keterlambatan ini biasanya disebabkan karena lokasi tempat tinggal yang jauh dari tempat kerja, alasan karena harus mengantar anak ke sekolah, dan alasan terlambat bangun dan masalah kendaraan.

Dari tabel absensi juga terlihat masih ada sejumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Jumlah absensi karyawan yang tanpa keterangan paling tinggi adalah pada bulan November 2023. Hal ini adalah pelanggaran yang paling tidak diinginkan karena sangat mengganggu produktivitas dalam pekerjaan. Absensi atau ketidakhadiran karyawan ini disebabkan karena rendahnya rasa tanggung jawab karyawan. Misalnya adanya urusan pribadi, acara atau urusan keluarga yang mendadak, kesehatan yang menurun dan lainnya. Kinerja karyawan di perusahaan perlu didukung oleh perilaku individu secara baik agar bisa memberikan kontribusi

yang besar terhadap kemajuan perusahaan. Peneliti juga mengumpulkan informasi mengenai sejumlah persoalan yang berkaitan dengan perilaku individu dalam bekerja di Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya.

Tabel 3 Permasalahan tentang Perilaku Individu

No.	Permasalahan tentang Perilaku Individu	Baik	%	Kurang	%
1	Kemampuan fisik dalam melayani banyak pesanan (kemampuan)	6	40%	9	60%
2	Kepribadian yang menunjang dalam pekerjaan (kepribadian)	4	27%	11	73%
3	Status perkawinan yang menyebabkan izin dalam pekerjaan (biografis)	7	47%	8	53%
4	Pelatihan yang memadai untuk menunjang pekerjaan (pembelajaran)	5	33%	10	67%

Berdasarkan tabel 1.3 ditemukan persoalan yang terjadi terkait perilaku individu karyawan antara lain kemampuan karyawan dalam melayani banyak pesanan terlihat kurang cepat dan kurang akurat sehingga pekerjaan menjadi lebih lamban. Kemudian persoalan kepribadian yang kurang menunjang dalam pekerjaan seperti kurang menerima kritik dalam bekerja. Persoalan lainnya adalah karyawan dengan status menikah lebih sering izin sehingga dinilai mengganggu pekerjaan. Terakhir adalah pelatihan yang kurang memadai untuk menunjang pekerjaan karyawan.

Budaya kerja juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya. Informasi yang didapatkan mengenai budaya kerja karyawan di Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 Permasalahan tentang Budaya Kerja

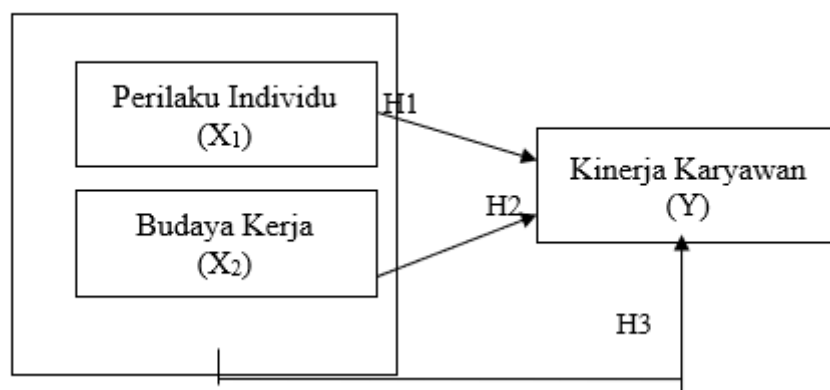
No.	Permasalahan tentang Budaya Kerja	Baik	%	Kurang	%
1	Inisiatif untuk membantu pekerjaan yang lain (performa)	4	27%	11	73%
2	Mengakui kesalahan saat kurang teliti dalam bekerja (kesadaran diri)	7	47%	8	53%
3	Tetap produktif apabila tidak diawasi atasan (keagresifan)	6	40%	9	60%
4	Mengutamakan kepentingan bersama daripada urusan pribadi (orientasi tim)	7	47%	8	53%
5	Saling menghormati antar sesama karyawan (kepribadian)	5	33%	10	67%

Berdasarkan hasil tabel 1.4, persoalan yang ada di Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya berkaitan dengan budaya kerja diantaranya saat bekerja sebagian karyawan masih kurang inisiatif untuk membantu pekerjaan karyawan yang lain sehingga dinilai kurang mampu bekerjasama dengan tim. Kemudian kurangnya kesadaran diri seperti tidak mengakui kesalahan saat kurang teliti dalam bekerja. Selain itu, masih ada karyawan yang kurang produktif apabila tidak diawasi atasan saat bekerja, kurangnya rasa saling menghormati antar sesama karyawan dan juga kurang mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada masalah pribadi. Persoalan-persoalan ini apabila tidak diminimalisir maka akan bisa memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Perilaku individu serta budaya kerja yang baik dalam pekerjaan sangat diperlukan dalam mendorong kinerja karyawan dan membantu mengembangkan perusahaan ke arah lebih maju. Sesuai dengan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti hendak meneliti dengan judul “Pengaruh Perilaku Individu Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Oleh-Oleh Khas Padang Siti Nurbaya Kota Padang”.

Berdasarkan latar belakang dan materi yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

Apakah perilaku individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh khas Padang Siti Nurbaya Kota Padang?. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh khas Padang Siti Nurbaya Kota Padang?. Apakah perilaku individu dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh khas Padang Siti Nurbaya Kota Padang?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka dibuat kerangka koseptual seperti gambar dibawah ini.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1 kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut. H1 Diduga bahwa secara parsial Perilaku Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Oleh Oleh Khas Padang Sitinurbaya Kota Padang. H2 Diduga bahwa secara parsial Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Oleh Oleh Khas Padang Sitinurbaya Kota Padang. H3 Diduga bahwa secara simultan Perilaku Individu dan Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Oleh Oleh Padang Sitinurbaya Kota Padang

METODE

Penelitian ini mengambil lokasi pada Toko Oleh Oleh Padang Sitinurbaya yang bertempat di Jl.Damar 1 no 6, Olo, Kec.Padang Barat,Kota Padang,Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Toko Oleh Oleh padang Sitinurbaya yang berjumlah 47 orang.Sebagian dari Populasi dengan ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi. Sebanyak 45 orang Karyawan, dengan teknik sampel menggunakan *Teknik Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah analisis deskriptif variabel, regresi linear berganda,dan Koefisien determinasi. Sebelum penelitian dilakukan uji instrument untuk melihat valid dan reliabelnya kuesioner. Pengujian hipotesis yaitu menggunakan uji t dan uji F (Engkizar et al., 2022). Menurut Arikunto (2017) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling*, *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.(Sugiyono, 2017). Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang. Metode analisis data adalah analisis deskriptif TCR, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas). Uji validitas bertujuan untuk mengukur validitas kuesioner (Sugiyono, 2018). Menurut (ghozali, 2016) suatu

kuesioner dikatakan valid jika nilai variabel loading factor lebih besar dari 0,5 (0,5 > Sig). Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ditujukan untuk menilai tanggapan responden keseluruhan mengenai perilaku individu, budaya kerja dan kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya. Deskripsi variabel penelitian diukur dengan perhitungan tabel distribusi frekuensi.

Perilaku individu (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel distribusi frekuensi pada variabel perilaku individu, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Deskriptif Variabel Perilaku Individu

No.	INDIKATOR	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	N	Total	Rata-Rata	TCR
		Fi		Fi		Fi		Fi		Fi		Fi			
1	KARAKTERISTIK BIOGRAFIS														
	Rata-Rata	10	21,33	26	58,22	9	20,00	0	0,44	0	0,00	45	901	4	78,40%
2	KEMAMPUAN														
	Rata-Rata	13	27,53	29	59,79	3	12,51	0	0,16	0	0,00	45	947	4,22	84,40%
3	KEPRIBADIAN														
	Rata-Rata	10,4	27,50	23,4	59,43	11,2	12,90	0	0,17	0	0,00	45	896	4	80,00%
4	PEMBELAJARAN														
	Rata-Rata	12,4	27,50	26,2	59,46	6,4	12,87	0	0,17	0	0,00	45	930	4,12	82,30%
	RATA-RATA	11,3	25,97	26,3	59,23	7,5	14,57	0,1	0,24	0,0	0,0	45	3674	4,07	81,30%

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh informasi bahwa indikator karakteristik biografis memiliki nilai rata-rata sebesar 4,00 dengan TCR 78,4%. Indikator kemampuan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,22 dengan TCR 84,4%. Indikator kepribadian memiliki nilai rata-rata sebesar 4,00 dengan TCR 80,0%. Indikator pembelajaran memiliki nilai rata-rata sebesar 4,12 dengan TCR 82,3%. Secara keseluruhan, penilaian variabel perilaku individu yang terdiri dari 20 pertanyaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,07 dengan TCR 81,3%. Hasil distribusi frekuensi secara keseluruhan menunjukkan bahwa perilaku individu pada karyawan Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya termasuk dalam kategori baik.

Penilaian tertinggi dari responden adalah pada indikator kemampuan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,22 dengan TCR 84,4%. Sedangkan penilaian terendah dari responden adalah indikator karakteristik biografis yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,00 dengan TCR 78,4%. Dalam hal ini terlihat bahwa karyawan memiliki usia yang produktif untuk menyelesaikan setiap pekerjaan di toko, masa kerja karyawan cukup mampu mendukung produktivitas dalam bekerja di toko, status perkawinan karyawan juga tidak mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan di toko, karyawan juga dinilai memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar industri dan cenderung dapat bekerja di bawah tekanan.

Budaya kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel distribusi frekuensi terhadap variabel Budaya kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Deskriptif Variabel Budaya kerja

N o.	INDIKA TOR	SS	%	S	%	N	%	T S	%	S T S	%	N	To tal	Rata- Rata	TC R
		Fi		Fi		Fi		Fi		Fi		Fi			
1	KESADARAN DIRI														
	Rata-Rata	9,2 0	20, 44	27, 40	60, 89	7, 00	15, 56	1, 40	3, 11	0, 00	0, 00	4 5	897	3,94	78,8 0%
2	KEAGRESIFAN														
	Rata-Rata	15, 80	35, 11	22, 80	50, 67	6, 40	14, 22	0, 00	0, 00	0, 00	0, 00	4 5	947	4,2	84,0 0%
3	KEPRIBADIAN														
	Rata-Rata	12, 60	28, 00	25, 60	56, 89	6, 00	13, 33	0, 80	1, 78	0, 00	0, 00	4 5	925	4,09	81,9 0%
4	PERFORMA														
	Rata-Rata	15, 00	33, 33	24, 60	54, 67	5, 20	11, 56	0, 20	0, 44	0, 00	0, 00	4 5	947	4,23	84,6 0%
5	ORIENTASI TIM														
	Rata-Rata	11, 80	26, 22	27, 20	60, 44	6, 00	13, 33	0, 00	0, 00	0, 00	0, 00	4 5	929	4,13	82,6 0%
RATA-RATA		12, 88	28, 62	25, 52	56, 71	6, 12	13, 60	0, 48	1, 07	0, 00	0, 00	4 5	464 5	4,12	82,4 0%

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh informasi bahwa indikator kesadaran diri memiliki nilai rata-rata sebesar 3.94 dengan TCR 78,8%. Indikator keagresifan memiliki nilai rata-rata sebesar 4.20 dengan TCR 84,0%. Indikator kepribadian memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09 dengan TCR 81,9%. Indikator performa memiliki nilai rata-rata sebesar 4,23 dengan TCR 84,6%. Indikator orientasi tim memiliki nilai rata-rata sebesar 4,13 dengan TCR 82,6%. Secara keseluruhan, penilaian variabel Budaya kerja yang terdiri dari 25 pertanyaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,12 dengan TCR 82,4%. Hasil distribusi frekuensi secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel budaya kerja pada karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya termasuk dalam kategori baik.

Penilaian tertinggi dari responden adalah pada indikator performa yang nilai rata-ratanya sebesar 4.23 dengan TCR 84,6%. Sedangkan penilaian terendah dari responden adalah indikator kesadaran diri yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3.94 dengan TCR 78,8%. Hal yang perlu ditingkatkan adalah karyawan lebih menyadari setiap pekerjaan di toko penting untuk diselesaikan dengan baik, lebih berusaha untuk terus mengembangkan diri, berusaha menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan, menyadari kesalahan apabila ada kekeliruan dalam pekerjaan dan memperbaikinya serta siap menanggung setiap resiko dalam pekerjaan.

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

N o.	INDIKATO R	SS	%	S	%	N	%	T S	%	S T S	%	N	To tal	Rata- Rata	TC R
		Fi		Fi		Fi		Fi		Fi		Fi			
1	Kualitas Kerja														
	Rata-Rata	10,00	22,22	29,00	64,44	5,80	12,89	0,20	0,44	0,00	0,00	45	919	4,10	82,00%
2	Kuantitas Kerja														
	Rata-Rata	16,80	37,33	21,20	47,11	7,00	15,56	0,00	0,00	0,00	0,00	45	949	4,26	85,10%
3	Tanggung Jawab														
	Rata-Rata	8,20	18,22	29,00	64,44	7,40	16,44	0,40	0,89	0,00	0,00	45	900	4	80,00%
4	Kerjasama														
	Rata-Rata	9,20	20,44	30,00	66,67	5,20	11,56	0,60	1,33	0,00	0,00	45	914	4,03	80,60%
5	Inisiatif														
	Rata-Rata	7,20	16,00	33,00	73,33	4,80	10,67	0,00	0,00	0,00	0,00	45	912	4,05	81,10%
	RATA-RATA KINERJA KARYAWAN	10,28	22,84	28,44	63,20	6,04	13,42	0,24	0,53	0,00	0,00	45	4594	4,09	81,70%

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh informasi bahwa indikator kualitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4.10 dengan TCR 82,0%. Indikator kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4.26 dengan TCR 85,1%. Indikator tanggung jawab memiliki nilai rata-rata sebesar 4.00 dengan TCR 80,0%. Indikator kerjasama memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03 dengan TCR 80,6%. Indikator inisiatif memiliki nilai rata-rata sebesar 4,05 dengan TCR 81,1%. Secara keseluruhan, penilaian variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 25 pertanyaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09 dengan TCR 81,7%. Hasil distribusi frekuensi secara keseluruhan menunjukkan bahwa pada dasarnya kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya sudah tergolong baik. Penilaian tertinggi dari responden adalah pada indikator kuantitas kerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,26 dengan TCR 85,1%. Sedangkan penilaian terendah dari responden adalah indikator tanggung jawab yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4.00 dengan TCR 80,0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu memperhatikan hal-hal tertentu misalnya datang lebih tepat waktu, mampu memperbaiki kesalahan dalam bekerja, bekerja sesuai prosedur, selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya serta memanfaatkan jam kerja dengan maksimal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk untuk melihat pengaruh perilaku individu dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,695	6,705		3,534	,001
1 Perilaku Individu	,570	,145	,517	3,942	,000
Budaya Kerja	,309	,101	,401	3,058	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 23,695 + 0,570 X_1 + 0,309 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 23,695 artinya jika tidak ada perilaku individu, dan budaya kerja ($X_1=X_2=0$) maka kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya adalah sebesar konstanta yaitu 23,695 satuan. Koefisien regresi Perilaku individu adalah sebesar 0,570. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan Perilaku individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Engkizar et al., 2021). Jika Perilaku individu dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya sebesar 0,570 satuan. Koefisien regresi Budaya kerja adalah sebesar 0,309. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika Budaya kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya sebesar 0,309 satuan.

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai mendekati satu artinya variabel bebas mampu memberikan informasi yang cukup untuk menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Koefisien determinasi pada hasil regresi dapat diketahui pada nilai R Square (Ghozali, 2016:95). Untuk mengetahui kontribusi perilaku individu dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

z				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,771	,760	4,09356

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Perilaku Individu

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.18, ditemukan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai adjusted *R Square* sebesar 0,760. Hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh perilaku individu dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya adalah sebesar 76% sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji student (Uji t) (Agussalim M., 2018). Nilai t tabel diperoleh dengan rumus ($df = n - k - 1$) dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas.

Maka $df = 45 - 2 - 1 = 42$ sehingga nilai t tabel adalah sebesar 2.018. Dengan bantuan program SPSS 20 diketahui hasil uji pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,695	6,705		3,534	,001
	Perilaku Individu	,570	,145	,517	3,942	,000
	Budaya Kerja	,309	,101	,401	3,058	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS dari tabel di atas diketahui sebagai berikut. Nilai t hitung senilai 3,942 lebih besar dari t tabel 2,018. Kemudian nilai sig perhitungan variabel perilaku individu yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku individu kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya. Nilai t hitung senilai 3,058 lebih besar dari t tabel 2,018. Kemudian nilai sig perhitungan variabel budaya kerja yang diperoleh adalah sebesar $0,004 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya.

Uji F

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) atau tidak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96). Adapun nilai F tabel diperoleh dengan rumus ($df1 = k$) dimana k adalah jumlah variabel bebas. Maka didapatkan $df1 = 2$. Kemudian ($df2 = n - k - 1$) dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas. Maka didapatkan $df2 = 45 - 2 - 1 = 42$. Dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 42$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,22. Dengan bantuan program SPSS 20 diketahui hasil pada tabel sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2369,840	2	1184,920	70,711	,000 ^b
	Residual	703,804	42	16,757		
	Total	3073,644	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Perilaku Individu

Berdasarkan uji F diketahui bahwa F hitung senilai 70,711 lebih besar dari F tabel 3,22. Kemudian nilai signifikansi pada model regresi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan uji adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti perilaku individu dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya.

Pembahasan

Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Perilaku individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Perilaku individu di Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya akan berdampak pada kinerja pada karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti

Nurbaya yang semakin meningkat. Menurut (Gibson et al., 2017) konsep individu merupakan kumpulan kemampuan dan ketrampilan, latar belakang dan demografis, dimana setiap kelompok variabel membantu menjelaskan perbedaan individu dalam perilaku dan pekerja. Masing-masing individu memiliki sejumlah karakteristik demografis, yang bersifat unik dalam kepribadian, latar belakang budaya dan situasi kehidupan sekarang. Perilaku individu atau pekerja sangat kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai variabel lingkungan dan banyak faktor individual, pengalaman, dan kejadian (Baidar et al., 2023).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Almaulita et al., 2023) yang membuktikan bahwa perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango. Kemudian juga serupa dengan studi yang dilakukan oleh (Inayatuddiniyah et al., 2019) yang menunjukkan perilaku individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung pula hasil penelitian (Misrawati & Hasanuddin, 2021) yang membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten sigi. Kemudian didukung hasil penelitian (Susanti, Salfadri & Yulianty, 2023) dimana membuktikan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis juga menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya. Sehingga ini menunjukkan bahwa jika budaya kerja pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya ditingkatkan maka akan memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya yang semakin meningkat. Budaya menyangkut moral, sosial, norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan dan prioritas anggota organisasi. Budaya yang melekat pada masing-masing individu pada saat melaksanakan pekerjaannya, akan menjadi budaya yang diyakini oleh kelompok jika budaya tersebut diterapkan secara berkesinambungan saat melakukan pekerjaan dan sering disebut budaya kerja (Ndraha, 2016).

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sabarofek, 2017) menunjukkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh (Razak et al., 2019) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. Didukung juga oleh hasil penelitian (Anggelina et al., 2017) yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung hasil penelitian (Aprimadhani, Rinaldo, & Yanti, 2023) dimana membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Didukung pula oleh hasil penelitian (Marta, Salfadri, & Yanti, 2019) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hazriyanti et al., 2020).

Pengaruh Perilaku individu dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F ditemukan bahwa variabel Perilaku individu dan Budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya akan mengalami peningkatan secara signifikan apabila faktor perilaku individu dan budaya kerja karyawan keduanya mengalami peningkatan secara nyata (Baidar et al., 2023). Kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya faktor internal organisasi seperti komitmen organisasi,

perilaku individu, kepuasan karyawan, dimana komponen-komponen tersebut mempunyai peranan dalam menentukan kinerja yang dihasilkan karyawan. Begitu juga faktor dalam diri karyawan seperti budaya kerja, motivasi dan faktor lainnya (Mangkunegara, 2017). Dengan demikian baik perilaku individu maupun budaya kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya. Dari hasil analisis koefisien determinasi ditemukan besarnya kontribusi pengaruh Perilaku individu dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya adalah sebesar 77,1% sedangkan sisanya 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Oleh karena itu, bisa dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor lain yang bisa berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Engkizar et al., 2022).

Berdasarkan kajian empiris terdahulu, perilaku individu dan budaya kerja secara bersama-sama merupakan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh hasil penelitian (Almaulita et al., 2023) yang membuktikan bahwa perilaku individu dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango. Lalu diperkuat hasil penelitian (Misrawati & Hasanuddin, 2021) yang membuktikan bahwa budaya kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten sigi. Kemudian sejalan dengan hasil penelitian (Sabarofek, 2017) yang memperoleh kesimpulan bahwa perilaku individu dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di bab sebelumnya, dapat ditarik Kesimpulan. Perilaku individu berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Perilaku individu dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi pengaruh Perilaku individu dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya adalah sebesar 77,1% sedangkan sisanya 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi, kompensasi, pelatihan dan lain sebagainya.

SARAN

Dari hasil dan kesimpulan yang telah didapatkan maka dikemukakan saran antara lain. Bagi Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya, Pihak pimpinan perlu lebih memperhatikan perilaku individu karyawan, terutama dari indikator karakteristik biografis karena mendapatkan penilaian paling rendah dari responden. Oleh karena itu, pimpinan perlu mempekerjakan karyawan dengan usia produktif serta memiliki pengalaman yang cukup di bidang usaha ini untuk meningkatkan produktivitas toko. Selain itu, perusahaan juga perlu melatih ketrampilan karyawan untuk menghindari kesalahan dan kemampuan melayani pesanan pelanggan dalam jumlah besar. Dengan demikian, kinerja karyawan di Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya bisa terus ditingkatkan dan tidak mengecewakan pelanggan. Budaya kerja pada Toko Oleh-Oleh Padang Siti Nurbaya yang perlu ditingkatkan adalah pada indikator kesadaran diri. Hal ini bisa ditingkatkan dengan memberikan motivasi misalnya memberikan bonus bagi karyawan apabila omset toko mencapai target penjualan. Selain itu, pimpinan perlu mendengarkan ide atau masukan dari karyawan terkait masalah dalam

pekerjaannya. Dengan penerapan budaya kerja yang tepat diharapkan karyawan bisa lebih produktif sehingga mampu memberikan kinerja secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa dapat memasukkan variabel bebas lainnya yang diduga bisa mempengaruhi kinerja karyawan misalnya kompetensi, kompensasi, pelatihan dan lain sebagainya. Atau meneliti pada perusahaan yang berbeda untuk melihat perbandingan dengan penelitian yang sudah ada.

REFERENSI

- Agussalim M. (2015). *Metodologi Penelitian*. Padang: Ekasakti Press.
- Agussalim M. (2018). *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Agussalim M. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Engkizar, E., Kaputra, S., Mutathahirin, M., Syafril, S., Arifin, Z., & Kamaluddin, M. (2022). Model Pencegahan Konflik Antarumat Beragama Berbasis Kegiatan Masyarakat. *Harmoni*, 21(1), 110-129. <https://doi.org/10.32488/harmoni.v21i1.603>
- Engkizar, E., Munawir, K., Kaputra, S., Arifin, Z., Syafril, S., Anwar, F., & Mutathahirin, M. (2021). Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community. *Ta'dib*, 24(2), 116-126. <http://dx.doi.org/10.31958/jt.v24i2.4847>.
- Engkizar, E., Sarianti, Y., Namira, S., Budiman, S., Susanti, H., & Albizar, A. (2022). Five Methods of Quran Memorization in Tahfidz House of Fastabiqul Khairat Indonesia. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 1(1), 54-67.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2015). *Organisasi : perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hazriyanti, I., Mutathahirin, M., & Khairunnisa, K. (2020). Analysis of Student Satisfaction Levels with Online Learning Systems. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(1), 16-22.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, T. (2016). *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (2nd ed.). PT. Pustaka Gramedia Utama. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (13th ed.). USA: Pearson Education, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Jakarta:

- Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (1st ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, E-ISSN:2528-0570, 4(1), 47–62.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2017). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR nusamba kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441–450.
- Aprimadhani, L., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. *EMJM: Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(3), 241–249.
- Atijah, & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, ISSN 2548-9585, 5(1), 31–45.
- Candra, V., Silaban, P., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swasta. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 6(1), 49–60.
- Choiriyah, Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional SecretariatOgan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *Nternational Journal of Business, Management and Economics*, e-ISSN: 2746-1351, 2(1), 1–16.
- Inayatuddiniyah, Iswadi, U., & Mahfudoh. (2019). Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon. *Prosiding Seminar Nasional Humanis*, 153–159.
- Marta, D. S., Salfadri, & Yanti, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar. *Jurnal Matua*, 1(2), 146–158.
- Pohan, I. M., Barusman, A. R. P., & Oktaviannur, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agro Multiguna Sejati. *Jurnal Visionist*, ISSN: 1411-4186, 9(2), 21–25.
- Ratnasari, S. D., & Tarimin. (2021). Efek Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 165–175.
- Razak, M. R. R., Darsa, R., & Adnan, A. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Medan*, 30 November- 03 Desember 2018 APPPTMA KE-8, 1–7. <https://doi.org/10.31219/osf.io/42ytb>
- Sabarofek, M. S. (2017). Pengaruh karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai: studi kasus pada PT. Televisi Mandiri Papua.

JRMB, 12(2), 93–106.

Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–52.

Susanti, R., Salfadri, & Yulianty, S. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat. *EMJM: Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(2), 146–153

Tobing, D. S. K., & Syaiful, M. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at The State Property Service Office and Auction in East Java Province. *International Journal of Business and Commerce*, ISSN: 2225-2436, 5(6), 37–48.

Widianto, Hersona, S., Nadaek, B., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, E-ISSN: 2615-4978, P-ISSN: 2086-4620, XII(2), 143–150.

Copyright holder:

© Aneri, S., S. Rinaldo, J. Delvianti.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA