

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Kasir Retail PT XYZ

Rizal Mutakin^{1*}, Bobby Wiryawan Saputra²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa, Indonesia
Email: rizal.mutakin1@gmail.com, bobby@ithb.ac.id

Abstrak

Industri ritel di Indonesia telah mengalami pemulihan pasca-pandemi, namun tetap menghadapi berbagai tantangan seperti fluktuasi ekonomi, perubahan perilaku konsumen, dan persaingan yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja kasir di Retail PT XYZ, salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner yang dibagikan kepada 100 responden, yaitu kasir yang bekerja di beberapa gerai Retail PT XYZ di Kota Bandung. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kasir, sementara disiplin tidak memiliki pengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja kasir. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan orientasi pada pelanggan, serta motivasi melalui penghargaan dan jenjang karir, menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja. Sebaliknya, disiplin kerja yang lebih terfokus pada kepatuhan terhadap aturan dianggap kurang efektif tanpa didukung motivasi intrinsik. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen Retail PT XYZ untuk lebih fokus pada pengembangan budaya organisasi dan sistem motivasi melalui pelatihan, insentif, dan evaluasi berkelanjutan. Kebijakan yang berbasis temuan ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan daya saing perusahaan di sektor ritel yang terus berkembang.

Kata Kunci: budaya organisasi, motivasi, disiplin, kinerja kasir, industri ritel

Abstract

The retail industry in Indonesia has experienced a post-pandemic recovery, but still faces various challenges such as economic fluctuations, changes in consumer behavior, and fierce competition. This study aims to analyze the influence of organizational culture, motivation, and discipline on cashier performance at Retail PT XYZ, one of the largest retail companies in Indonesia. This study uses a survey method with a questionnaire distributed to 100 respondents, namely cashiers who work at several PT XYZ Retail outlets in the city of Bandung. The collected data was analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results showed that organizational culture and motivation had a positive and significant influence on cashier performance, while discipline did not have a significant influence. Simultaneously, these three variables make a significant contribution to cashier performance. An organizational culture that

supports collaboration, innovation, and customer orientation, as well as motivation through rewards and career paths, is a key factor in improving performance. In contrast, work discipline that is more focused on compliance with rules is considered less effective without being supported by intrinsic motivation. This finding has implications for PT XYZ Retail management to focus more on developing organizational culture and motivation systems through continuous training, incentives, and evaluation. This finding-based policy is expected to improve operational efficiency, customer satisfaction, and the company's competitiveness in the ever-growing retail sector.

Keywords: *organizational culture, motivation, discipline, cashier performance, retail industry*

Pendahuluan

Industri ritel merupakan sektor ekonomi yang menjual barang atau jasa kepada konsumen akhir untuk digunakan secara pribadi atau rumah tangga. Industri ritel di Indonesia telah mengalami pertumbuhan kembali pasca pandemi dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan ini didorong oleh daya beli masyarakat yang meningkat dan teknologi digital yang berkembang.

Pertumbuhan bisnis ritel di Indonesia mengalami fluktuasi. Persentase pertumbuhan mencapai -17% pada tahun 2020 karena aktivitas ekonomi saat pandemi menjadi lesu. Setelah pandemi terlewati, pertumbuhan bisnis terus meningkat dan diprediksi akan mengalami pertumbuhan. Meskipun diprediksi demikian, industri ritel menghadapi berbagai tantangan seperti fluktuasi ekonomi, perubahan perilaku konsumen dan persaingan yang ketat sehingga industri ritel harus terus berinovasi. Inovasi yang dapat dilakukan seperti meningkatkan pelayanan terhadap customer, produk yang memenuhi kepuasan pelanggan dan hal lainnya.

Beberapa perusahaan ritel di Indonesia yaitu Indomaret, Retail PT XYZ, Hypermart, Matahari Department Store, Transmart Carrefour, Ramayana, Superindo dan Lottemart. Retail PT XYZ merupakan salah satu ritel terbesar dan tersebar di Indonesia dengan total 22.310 gerai ritel. Retail PT XYZ menyediakan berbagai kebutuhan pokok seperti makanan, minuman, produk kebersihan hingga kebutuhan rumah tangga lainnya. Selain itu, Retail PT XYZ berinovasi dengan menyediakan layanan pembayaran tagihan, pengisian pulsa dan belanja online melalui aplikasi. Berdasarkan laporan tahunan Retail PT XYZ 2023, salah satu misi Retail PT XYZ yaitu memberikan kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul. Dalam memastikan kepuasan pelanggan, Retail PT XYZ melakukan survey berupa pertanyaan melalui layar sentuh yang ada di meja kasir. Survey tersebut menghasilkan data tentang jumlah personil kasir yang memberikan sapa dan senyum kepada pelanggan

Berdasarkan Hasil survey 86% kasir memberikan senyum dan sapa kepada pelanggan. Hal tersebut merupakan salah satu indikator bahwa sebagian besar kasir Retail PT XYZ memiliki kinerja yang baik dari segi pelayanan. Meskipun demikian, kinerja kasir masih perlu ditingkatkan untuk meminimalkan oknum yang dapat menurunkan kepuasan pelanggan dan menurunkan citra perusahaan. Menurut Febrianto & Widiana,

(2013) pelayanan senyum, salam dan sapa petugas kasir mempengaruhi kepuasan konsumen supermarket secara efektif. Menurut Fanggidae & Mumu, (2023) kasir yang melayani pelanggan dengan tersenyum mampu meningkatkan mood positif pelanggan. Konsumen yang mengalami mood positif cenderung memiliki minat yang tinggi dalam membeli produk. Dari uraian tersebut, kinerja karyawan khususnya kasir perlu ditingkatkan kembali. Menurut teori, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai perusahaan, norma dan praktik yang dijalankan sehari-hari. Menurut Schein, (2010) budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan mereka rasa identitas dan tujuan. Dengan demikian, budaya organisasi yang menekankan pada pelayanan pelanggan yang baik, kerjasama tim dan integritas diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja kasir secara optimal. Hasil wawancara dan observasi beberapa gerai Retail PT XYZ terkait budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Observasi Budaya Organisasi Retail PT XYZ Periode Mei - Juli 2024

No	Gerai	Hasil Observasi dan Wawancara
1	Ujung Berung	Dari ketiga cabang gerai, budaya organisasi senyum dan salam kepada pelanggan selalu diingatkan untuk dilakukan baik melalui poster, rekan kerja dan kepala gerai. Ketiga gerai tersebut menyediakan fasilitas bagi pelanggan
2	Buah Batu	dalam menilai kasir terkait keramahannya. Salah satu aspek penilaian kinerja kasir di Retail PT XYZ yaitu sikap dan kehandalan melayani transaksi. Dengan demikian, kasir dipicu untuk memberi kinerja terbaiknya.
3	Cibiru	

Briefing setiap gerai dilakukan hampir setiap hari di awal *shift* dengan cara yang hampir sama tapi terkadang tidak. *Briefing* dilakukan mulai dari berdoa, pengarahan kerja, evaluasi *shift* sebelumnya untuk mengatasi kendala. Kegiatan seperti ini membuat pekerjaan di Gerai termasuk pekerjaan kasir menjadi lebih cepat dan efisien.

Saran dan masukan dari kasir terkait *lay out* penempatan barang, kebersihan dan kenyamanan gerai selalu ditampung untuk dijadikan bahan perbaikan. Kegiatan ini mampu mendorong *sense of belonging* dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber: Kepala Cabang Gerai Retail PT XYZ

Teori motivasi maslow menyatakan bahwa faktor motivasi seperti pengakuan, pencapaian dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Teori motivasi yang Retail PT XYZ terapkan yaitu mengakui prestasi kerja karyawan termasuk kasir dengan memberikan kesempatan promosi jabatan, memberikan insentif jika target promo penjualan tercapai dan hal-hal lainnya. Menurut narasumber dari beberapa gerai Retail PT XYZ menunjukkan bahwa program insentif dan penghargaan bagi kasir yang berprestasi berhasil meningkatkan produktivitas perusahaan

sekitar empat hingga enam bulan terakhir. Motivasi yang tinggi diharapkan dapat membuat kasir lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya sehingga hal tersebut berdampak positif pada kinerja kasir.

Tabel 2. Hasil Wawancara Motivasi Kasir Retail PT XYZ Periode Mei - Juli 2024

No	Gerai	Keterangan Kasir	Penggolongan Teori Maslow
1	Ujung Berung	Saya berkerja sesuai dengan ketentuan perusahaan karena saya masih ingin bekerja disini dan saya merupakan tulang punggung keluarga.	Keamanan dan Fisiologis
2	Buah Batu	Saya bekerja untuk membiayai kuliah saya sendiri sehingga saya harus bekerja dengan baik untuk menghindari PHK.	Keamanan
3	Cibiru	Menjaga kualitas kinerja sebaik mungkin karena saya tahu bahwa perusahaan membuka jenjang karir bagi pegawai yang berprestasi.	Penghargaan

Sumber: Kasir RETAIL PT XYZ

Disiplin mencakup ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi tingkat kesalahan kerja. Penerapan disiplin di Retail PT XYZ yaitu dengan program pelatihan dan monitoring rutin kasir dalam menjalankan SOP. Menurut narasumber beberapa gerai Retail PT XYZ, tingkat kesalahan transaksi menurun setelah penerapan SOP yang lebih ketat. Dengan demikian, disiplin kerja dapat memperbaiki kinerja kasir. Data keterlambatan kasir saat pergantian shif disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Keterlambatan Kasir Retail PT XYZ Periode Mei - Juli 2024

No	Gerai	Jumlah Keterlambatan	Keterangan Kepala Cabang Gerai (Periode Mei -Juli 2024)
1	Ujung Berung	5	Keterlambatan pada pergantian <i>shift</i> mengakibatkan rekan kerja menjadi <i>badmood</i> yang dapat terbawa saat melayani pelanggan. Selain itu, keterlambatan mengakibatkan persiapan uang kembalian, input data dan hal-hal teknis lainnya menjadi tertunda serta meningkatkan peluang kesalahan karena melakukan tugas dengan waktu yang lebih singkat.
2	Buah Batu	3	
3	Cibiru	7	

Sumber : Kepala Cabang Gerai RETAIL PT XYZ

Disiplin, motivasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja kasir Retail PT XYZ. Namun, diantara ketiga faktor tersebut belum diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja kasir Retail PT XYZ. Dengan mengetahui faktor yang

paling berpengaruh, manajemen dapat menentukan keputusan efektif dalam meningkatkan kinerja kasir Retail PT XYZ (Munawar & Ali, 2023).

Penelitian terkait sebagai rujukan dalam pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan yang pertama penelitian Herlambang, Indrayani, & Khaddafi, (2022) menggunakan metode Multiple regression analysis menyatakan bahwa Kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Karimun dengan koefisien korelasi 91,4%. Ketiga variabel tersebut memiliki berturut-turut 1,259, 1,194, 1,038 dan 0,902. Semua variabel memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05 yang menunjukkan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mutiara et al., (2023) menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kasir, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kasir, menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja kasir dan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja kasir.

Manfaat Penelitian bagi Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemahaman lebih baik tentang disiplin, motivasi, dan budaya organisasi, membantu dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan SDM, meningkatkan efisiensi operasional dengan menerapkan temuan penelitian, mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif. Selain itu manfaat Penelitian bagi Pembaca yaitu menambah pengetahuan tentang pengaruh disiplin, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja, memberi inspirasi untuk penelitian lanjutan, memahami penerapan praktis faktor-faktor ini dalam meningkatkan kinerja dan menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (Hermawan et al., 2019). Sumber asli yang dimaksud dari penelitian ini yaitu kasir Retail PT XYZ Kota Bandung. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner penelitian yang disebarkan kepada kasir karyawan tersebut sedangkan data sekunder dapat diperoleh dari laporan tahunan perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai kasir Retail PT XYZ Kota Bandung yang berjumlah sekitar 213 gerai dan jumlah kasir sekitar 2 kali jumlah gerai yaitu 426 orang. Sebagai pembanding penelitian dahulu yang berjudul pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di indomaret surabaya menggunakan sampel 62 orang (Hermawan et al., 2019). Pada penelitian ini, sampel diambil

menggunakan metode stratified random sampling dari Retail PT XYZ wilayah bandung barat, timur, utara, selatan dan tengah (20 orang/stratified).

Jumlah populasi kasir ritel Retail PT XYZ di kota bandung sebesar 426 orang. Margin of error (ϵ) yaitu batas toleransi kesalahan dalam perkiraan dan pada penelitian ini digunakan 10% ($\epsilon = 0.1$). Data-data tersebut dimasukkan dalam persamaan slovin untuk menghitung jumlah sampel.

Teknik Pengumpulan Data (Tahun Variabel Diupdate)

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada target penelitian (Hermawan et al., 2019). Kuesioner terdiri dari beberapa bagian yang mengukur variabel-variabel penelitian sebagai berikut; Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja Pegawai.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis statistik dengan bantuan software SPSS for mac Analisis yang dilakukan meliputi uji Validitas dan Reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas, Analisis Single Regresi dan Berganda, dan Uji Hipotesis menggunakan t-test dan F-test.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

P	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,596	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.2	0,674	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.3	0,607	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.4	0,196	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.5	0,635	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.6	0,558	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.7	0,556	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.1	0,814	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.2	0,735	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.3	0,687	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.4	0,760	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.5	0,713	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.1	0,401	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)

P	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.2	0,459	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.3	0,399	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.3	0,442	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.4	0,443	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y.1	0,629	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y.2	0,358	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y.3	0,583	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)

P	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.4	0,648	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y.5	0,576	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y.6	0,591	0,165	Valid (R Hitung > R Tabel)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh nilai R hitung lebih besar dari R tabel yang besarnya 0,165 sehingga seluruh pernyataan yang ada pada kuisioner dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chonbach's Alfa	Hasil
X1	0,787	Reliable
X2	0,892	Reliable
X3	0,675	Reliable
Y	0,804	Reliable

Berdasarkan Tabel 2, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dapat dikategorikan reliable.

Uji Deskriptif

Berdasarkan analisis uji deskriptif, mayoritas responden menunjukkan dukungan kuat terhadap semua pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi, disiplin, dan kinerja kasir. Pada variabel budaya organisasi, sebagian besar responden cenderung setuju, dengan persentase sangat setuju yang tinggi pada beberapa pernyataan, terutama pada X1.2, X1.6, dan X1.7. Untuk motivasi, mayoritas responden memilih

setuju, dengan beberapa pernyataan seperti X2.2, X2.4, dan X2.5 mendapatkan dukungan yang kuat, meskipun ada beberapa responden yang cenderung netral pada pernyataan X2.3. Dalam hal disiplin, hampir seluruh responden memilih setuju atau sangat setuju, menunjukkan penerimaan yang tinggi terhadap pentingnya disiplin. Terakhir, pada variabel kinerja kasir, mayoritas responden memberikan penilaian positif dengan memilih setuju atau sangat setuju pada pernyataan terkait, tanpa adanya responden yang menolak. Secara keseluruhan, hasil uji deskriptif menggambarkan persepsi yang positif dan dukungan kuat terhadap faktor-faktor yang diukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

**Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	1.32188006	
Most Extreme Differences	Absolute	0.082	
	Positive	0.082	
	Negative	-0.074	
Test Statistic		0.082	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.091	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0.095	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.087
		Upper Bound	0.102

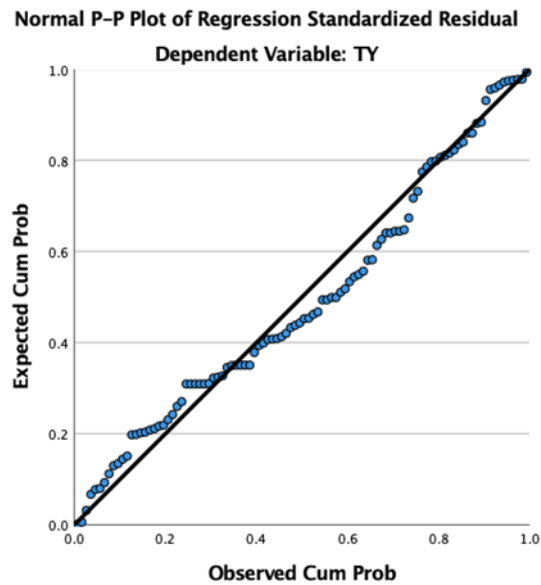
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

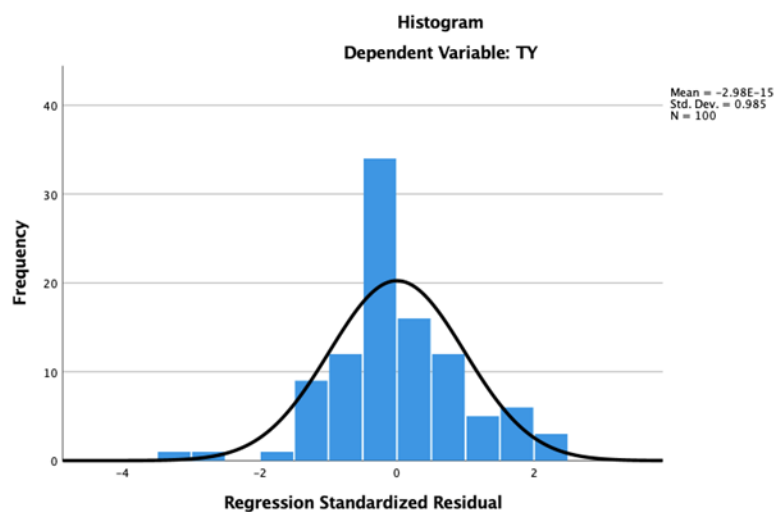
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Nilai p (p-value) sebesar 0.091 untuk Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh dari hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Karena nilai p lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu $\alpha = 0.05$, hipotesis nol tidak ditolak atau data terdistribusi normal.



Gambar 1. Normal P-P Plot Dari Residual Terstandarisasi

Berdasarkan Gambar 1, sebagian besar titik data berada dekat dengan garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Hanya sedikit penyimpangan kecil di beberapa titik, tetapi secara keseluruhan asumsi normalitas dianggap terpenuhi.



Gambar 2. Histogram dari Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2, bentuk distribusi residual mendekati distribusi normal yang ditunjukkan oleh garis lengkung normal yang dilapiskan pada histogram. Mayoritas residual terdistribusi di sekitar mean yang hampir mendekati nol dan simetris di sekitar pusatnya. Namun, ada sedikit penyimpangan pada ujung kiri dan kanan distribusi yang mungkin menunjukkan adanya outlier atau data ekstrim. Secara keseluruhan, distribusi residual dianggap mendekati normal karena bentuk histogram menyerupai distribusi lonceng (bell curve), meskipun ada beberapa penyimpangan.

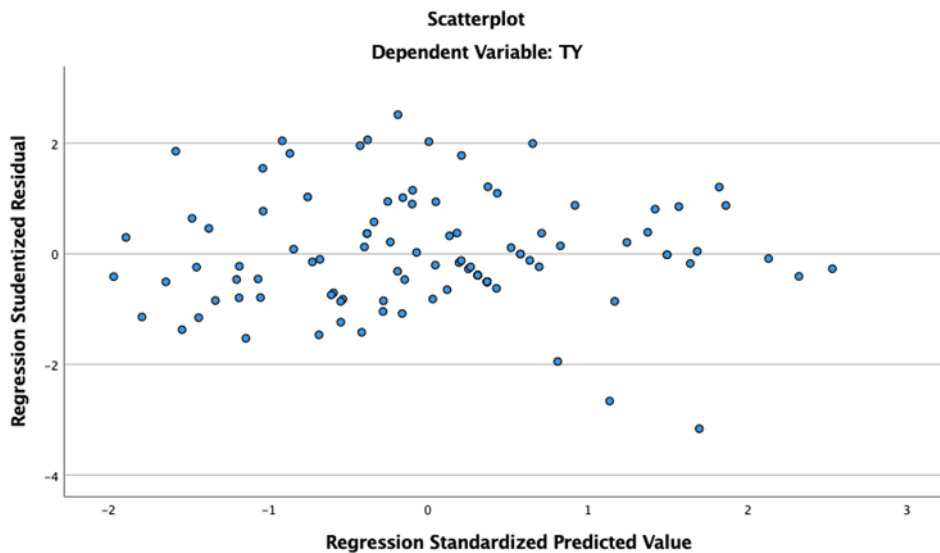
Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1	X1	.482
	X2	.451
	X3	.908
a. Dependent Variable: Y		

Berdasarkan hasil uji Collinearity Statistics, Nilai Tolerance untuk variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,482, motivasi (X2) sebesar 0,451 dan disiplin (X3) sebesar 0,908. Nilai tolerance yang mendekati 1 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang signifikan. Jika nilai tolerance mendekati 0, hal ini dapat menandakan adanya multikolinearitas. Sementara itu, nilai Variance Interflation Factor (VIF) untuk X1 sebesar 2,075, X2 sebesar 2,218 dan X3 sebesar 1,102. Karena nilai VIF di bawah 5, dapat diketahui bahwa tidak ada indikasi kuat adanya multikolinearitas di antara variabel-variabel independen. Secara umum, nilai VIF yang lebih tinggi dari 10 akan dianggap menunjukkan multikolinearitas yang tinggi. Dengan demikian, model regresi dapat dianggap cukup stabil karena terjadi multikolinearitas terjadi dalam batas yang wajar.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatter Plot dari Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedisitas dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.195	1.225		.975	.332
X1	-.009	.042	-.032	-.216	.829
X2	-.028	.043	-.099	-.655	.514
X3	.028	.047	.063	.592	.555

a. Dependent Variable: ABSRes

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan pada Tabel 4.8, Nilai koefisien beta tidak menunjukkan signifikansi yang kuat untuk semua variabel independen, ditunjukkan oleh nilai t yang kecil dan nilai signifikansi (Sig.) yang semuanya lebih besar dari 0,05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan residual absolut (ABSRes) sehingga dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas kemungkinan besar tidak terjadi.

Hasil Analisis Regresi

Tabel 9. Hasil Uji *Single Regresi*

Variable	R Square	P-Value	Intercept	Koefisien Regresi
X1	0,44205311	4,5731E-14	8,83195266	0,559638742
X2	0,47425414	2,40182E-15	13,1648098	0,569054937
X3	0,04879679	0,027203397	17,7495238	0,296825397

Berdasarkan Tabel 9, hasil regresi budaya organisasi (X1) terhadap kinerja kasir diperoleh R Square sebesar 0,442 yang menunjukkan bahwa sekitar 44.2% variasi dalam variabel dependen kinerja kasir dapat dijelaskan oleh variabel independen Budaya Organisasi (X1). Sementara itu, P-Value yang sangat kecil menunjukkan bahwa hubungan antara X1 dan variabel dependen signifikan secara statistik. Koefisien regresi sebesar 0,5596 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit X1 akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,5596 unit dalam variabel dependen dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Dari uji single regresi motivasi (X2) terhadap kinerja, R Square diperoleh 0,474 yang menunjukkan bahwa sekitar 47.4% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel X2. P-Value yang sangat kecil mengindikasikan bahwa hubungan antara X2 dan variabel dependen juga signifikan secara statistik. Koefisien regresi sebesar 0,5691 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam X2 akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,5691 unit dalam variabel dependen dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Dari uji single regresi disiplin (X3) terhadap kinerja, R Square diperoleh 0,0488 yang menunjukkan bahwa hanya sekitar 4,88% variasi dalam variabel kinerja kasir sebagai variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel X3. P-Value sebesar 0,0272 menunjukkan bahwa hubungan antara X3 dan variabel dependen signifikan secara statistik, meskipun pengaruhnya relatif kecil dibandingkan dengan variabel X1 dan X2. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,2968 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit X3 akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,2968 unit dalam variabel dependen dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Hasil Uji Regresi Berganda disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	14,232	1,913			7,441	<0,001		
1 X1	0,223	0,066	0,330		3,372	0,001	0,482	2,075
X2	0,329	0,067	0,495		4,893	<0,001	0,451	2,218
X3	-0,116	0,074	-0,112		-1,573	0,119	0,908	1,102

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai intercept sebesar 14,232 diperoleh yang menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen (X1, X2 dan X3) bernilai nol, nilai prediksi dari variabel dependen (Y) yaitu 14.232. Koefisien X1 sebesar 0,223 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada X1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0.223, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien X2 sebesar 0,329 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada X2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,329, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien X3 sebesar -0.116 Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada X3 akan menurunkan nilai TY sebesar 0,116 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	217.724	3	72.575	40.275	<.001 ^b
Residual	172.989	96	1.802		
Total	390.713	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil uji F, dapat dinyatakan bahwa model yang digunakan menunjukkan signifikansi yang sangat tinggi dalam memprediksi variabel dependen Y (kinerja). Nilai Sum of Squares untuk Regression tercatat sebesar 217,724 dengan derajat kebebasan (df) sebanyak 3 yang menunjukkan variasi yang dijelaskan oleh model regresi. Untuk df sebesar 3 dan 96, nilai F tabel sebesar 2,699.

Dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,699, nilai F yang diperoleh menunjukkan bahwa model yang dihasilkan memiliki kekuatan prediksi yang jauh lebih tinggi. Dengan nilai Sig. yang kurang dari 0,001, hipotesis nol yang menyatakan tidak

adanya pengaruh dari variabel independen (budaya organisasi, motivasi, dan disiplin) terhadap variabel dependen (kinerja) dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa setidaknya satu dari ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan perbandingan antara nilai F hitung (40,275) dan nilai F tabel (2,699), dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dengan menggunakan variabel X1 (budaya organisasi), X2 (motivasi), dan X3 (disiplin) dapat dianggap efektif dalam memprediksi kinerja. Ini menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan varians kinerja, sehingga model regresi ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil Uji t dinyatakan pada Tabel 12.

Tabel 12 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,232	1,913		7,441	<0,001
X1	0,223	0,066	0,330	3,372	0,001
X2	0,329	0,067	0,495	4,893	<0,001
X3	-0,116	0,074	-0,112	-1,573	0,119

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan hasil analisis regresi, koefisien untuk variabel X1 sebesar 0,223 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada X1 diperkirakan akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,223, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai t untuk X1 dihitung sebesar 3,372, dan nilai Sig. yang diperoleh adalah 0,001. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,66), hipotesis nol dapat ditolak, yang menunjukkan bahwa X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Y.

Koefisien untuk X2 sebesar 0,329 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada X2 diperkirakan akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,329, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai t untuk X2 dihitung sebesar 4,893, dengan nilai Sig. yang diperoleh kurang dari 0,001. Karena nilai t hitung juga lebih besar dari t tabel, hipotesis nol dapat ditolak, yang menunjukkan bahwa X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Y.

Sebaliknya, koefisien untuk X3 sebesar -0,116 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada X3 diperkirakan akan menurunkan nilai Y sebesar 0,116, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Namun, nilai t untuk X3 dihitung sebesar -1,573, dan nilai Sig. yang diperoleh adalah 0,119. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, hipotesis nol tidak dapat ditolak, yang menunjukkan bahwa X3 tidak memiliki pengaruh.

Pembahasan

Karakteristik demografi pada penelitian ini mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja organisasi didominasi oleh perempuan yaitu 59 responden (59%). Berdasarkan hasil observasi, perempuan lebih dominan ditugaskan sebagai kasir sedangkan pria lebih dominan ditugaskan di bagian inventori

untuk memastikan *stock* barang di gudang dan di etalase gerai tersedia. Menurut beberapa kepala gerai, perempuan diprioritaskan sebagai kasir karena dinilai lebih rapih, sabar, ramah, pandai berkomunikasi dan lembut daripada pria. Menurut penelitian Maties dan Buford, (2009) yang berjudul “*Gender Differences in the Customer Service Understanding of Frontline Employees*” karyawan pria lebih fokus pada hasil fungsional sedangkan karyawan wanita lebih menekankan pada kualitas interaksi yang diperlukan sebagai *frontline employees*.

Usia responden didominasi pada rentang 21-23 tahun 35% kemudian 24-26 tahun 33%, 27-30 tahun 18%, 18-20 10% dan 31-37 4%. Rentang usia 18 hingga 40 merupakan usia yang cenderung lebih semangat dalam bekerja dan cenderung produktif. Penelitian yang dilakukan oleh elitian Sali, (2020) tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karena pekerja yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding pekerja usia non-produktif. Sementara itu, lama bekerja responden sebagian besar pada rentang 1-3 tahun dengan nilai persentase 88% sedangkan persentase responden dengan lama bekerja 4 – 6 tahun sebesar 12%. Menurut keterangan kepala gerai, lama kerja 1-3 tahun merupakan fase yang masih dalam peninjauan awal manajemen untuk memberikan kesempatan naik jenjang pada karyawan. Dengan demikian, sebagian besar karyawan dengan lama kerja tersebut berusaha untuk bekerja dengan baik. Hal tersebut dapat diketahui juga dari hasil kuisioner variabel kinerja bahwa rata-rata skor dari semua pernyataan tentang kinerja dikategorikan baik atau tinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kasir

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja kasir baik secara parsial maupun simultan. Dengan kata lain, jika penerapan budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja kasir akan meningkat. Penelitian oleh Rahma, (2021) yang berjudul penerapan budaya organisasi di Toko Pelangi Jaya dalam Menghadapi Era Disrupsi menunjukan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja kasir. Indikator budaya organisasi yang digunakan yaitu tanggap, detail, berjiwa pemimpin, orientasi pada orang atau tim dan stabilitas. Perhatian terhadap detail diterapkan dengan membagi tugas pegawai sesuai kemampuan dan minat. Bidang pembelian bertanggung jawab menjaga stok barang, transportasi untuk pengantaran barang serta pramuniaga yang melayani pelanggan. Dengan pembagian kerja tersebut, efisiensi dan efektivitas kerja akan meningkat serta melatih karyawan untuk mengambil keputusan saat dihadapkan dengan kendala. Selain itu, saat menghadapi tantangan pandemi Covid-19 dan toko mengalami kesulitan dalam proses pembelian dan pemesanan, toko segera berinovasi beralih ke pemesanan via telepon dan pengantaran paket meskipun terkadang terdapat barang yang tidak sesuai. Penurunan omset mencapai 50% membuat toko mengambil langkah-langkah untuk mengurangi kerugian seperti membeli stok lebih sedikit dan memberikan diskon 3% untuk menarik pelanggan. Namun, pemotongan gaji karyawan tidak dilakukan. Toko Pelangi Jaya telah menerapkan budaya organisasi dengan versinya yang meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Schein, (2010) penerapan budaya organisasi dapat dijaga bahkan ditingkatkan dengan cara memahami dan mengubah keyakinan dasar yang mempengaruhi perilaku karyawan. Salah satu contoh keyakinan dasar yang dimaksud dalam konteks penelitian ini misalnya ada anggapan disegelintir karyawan (4 dari 100) tidak setuju bahwa saran dan masukan karyawan dilibatkan untuk tingkatan kinerja. Anggapan tersebut dapat menghambat kreativitas dan inisiatif yang merupakan salah satu aspek budaya organisasi PT XYZ. Untuk mengatasi hal tersebut, peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui pelatihan, diskusi terbuka dan penetapan nilai-nilai baru yang relevan (Schein, 2010).

Penelitian oleh Thoyib, Setiawan, & Salim, (2011) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada perusahaan Ritel di Sulawesi Selatan. Untuk menerapkan budaya organisasi, setiap karyawan baru diwajibkan mengikuti kegiatan orientasi oleh perusahaan. Dalam kegiatan ini, berbagai peraturan kerja dan gambaran umum mengenai kondisi perusahaan diperkenalkan kepada karyawan. Materi yang disampaikan mencakup peraturan jam kerja, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan, aturan penggunaan seragam, serta hak dan kewajiban karyawan di perusahaan tersebut. Dari hasil orientasi tersebut, karyawan menjadi konsumen *oriented* yang ditunjukkan dengan sikap keramahan dan insiatif menanyakan kebutuhan konsumen.

Penelitian Mekka et al., (2020) menunjukkan bahwa Budaya organisasi di Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone berperan besar dalam membentuk kinerja yang efektif dan produktif di kalangan karyawannya. Nilai-nilai budaya seperti pemberdayaan karyawan, orientasi tim, komunikasi terbuka dan arahan yang jelas dari visi dan misi organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif bagi setiap individu untuk berkembang dan berkontribusi optimal. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan sesuai peran masing-masing, organisasi ini membangun rasa tanggung jawab dan kreativitas individu yang mendukung kualitas hasil kerja. Sinergi antar sektor dalam melayani serta komunikasi yang terbuka memungkinkan koordinasi yang baik dan mencegah tumpang tindih tugas. Arahan jelas dari visi dan misi yang kuat memberi karyawan panduan konkret dalam mencapai tujuan bersama, sehingga setiap aktivitas memiliki kontribusi nyata terhadap pencapaian visi organisasi. Hasilnya, budaya yang sehat dan profesional ini menciptakan kinerja karyawan yang efisien dan efektif yang pada akhirnya mendukung optimalisasi potensi daerah dan keberhasilan perencanaan pembangunan Kabupaten Bone.

Budaya organisasi PT XYZ yaitu integritas, inovasi, kualitas dan produktivitas, kerjasama tim serta berorientasi pada kepuasan pelanggan. Berdasarkan Tabel 6, sebagian besar kasir setuju bahwa lingkungan kerja terbuka dengan saran atau inovasi dari karyawan, pengawasan atasan dan standar operasional perusahaan (SOP) membantu kegiatan transaksi secara baik dan benar. Selain itu, penerapan budaya kerja sama tim dan orientasi pada pelanggan yang dilakukan dengan rotasi kerja dan pelatihan peningkatan pelayanan disetujui oleh sebagian besar karyawan. Dalam penerapan hariannya, *briefing* setiap gerai dilakukan hampir setiap hari di awal *shift*. *Briefing* dilakukan mulai dari

berdoa, pengarahan kerja, evaluasi *shift* sebelumnya untuk mengatasi kendala. Kegiatan seperti ini membuat pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan di Gerai termasuk pekerjaan kasir menjadi lebih cepat dan efisien. Selain itu, kasir didorong untuk mampu mengambil keputusan saat terjadi masalah dalam transaksi. Misalnya jika seorang pelanggan membeli produk dengan harga promo tetapi sistem kasir belum memperbarui harga tersebut maka kasir akan memverifikasi harga dengan cepat, mengambil keputusan untuk memberikan harga sesuai promo yang diinformasikan, melakukan pengisian form atau laporan kepada manajer toko mengenai kesalahan harga untuk diperbaiki segera. Saran dan masukan dari kasir terkait *lay out* penempatan barang, kebersihan dan kenyamanan gerai selalu ditampung untuk dijadikan bahan perbaikan. Kegiatan ini mampu mendorong *sense of belonging* dan meningkatkan kinerja karyawan.

Orientasi pada kualitas hasil yang merupakan salah satu indikator sekaligus budaya organisasi PT XYZ diimplementasikan dengan penilaian kinerja kasir melalui penilaian dalam periode tertentu dan audit. Aspek penilaian meliputi pelayanan, penampilan, produk *knowledge*, promo dan penerapan SOP. Penilaian pelayanan dilakukan dengan menyediakan sistem yang dapat diisi oleh pelanggan terkait kualitas pelayanan kasir seperti keramahan. Jika hasil penilaian dibawah standar maka kasir dapat diberikan surat peringatan. Berdasarkan wawancara beberapa pegawai, orientasi pada kualitas hasil dan adanya *punishment* membuat karyawan menjaga stabilitas bahkan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kasir

PT XYZ telah menerapkan sistem penghargaan untuk meningkatkan motivasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Penghargaan yang dimaksud dapat berupa insentif dan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi. Berdasarkan Tabel 4.7, 55% dan 24% kasir ritel PT XYZ setuju dan sangat setuju bahwa jenjang karir memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sedangkan 20% menjawab biasa saja. Namun, sebagian besar karyawan memilih biasa saja pada pernyataan “pendapatan cukup memberikan rasa aman finansial (X3.3)” bahkan delapan orang lainnya merasa tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Persentase jawaban yang memilih biasa sebesar 38% pada pernyataan bahwa pendapatan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok (X3.1). Uraian tersebut dapat diinterpretasikan bahwa meningkatkan pendapatan karyawan merupakan hal yang dapat dijadikan prioritas untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Sahlan et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif dan adil berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Wirawan & Sudharma, (2015) juga menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian oleh Sukma, (2019) menunjukan bahwa keberadaan insentif ekonomi di perusahaan retail Sulawesi yang menjadi salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan memahami bahwa insentif finansial dapat menjadi motivator yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Selain insentif keuangan,

motivasi dari promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa cara yang mendasar. Pertama, promosi jabatan biasanya dihubungkan dengan penghargaan terhadap hasil kerja yang baik, memberikan karyawan rasa pencapaian yang meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, promosi jabatan sering kali datang dengan peningkatan tanggung jawab dan wewenang, yang memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka lebih jauh. Proses ini dapat mempercepat pengembangan profesional dan meningkatkan rasa percaya diri, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Dalam banyak kasus, promosi juga berkaitan dengan peningkatan pengakuan sosial di tempat kerja, yang memperkuat hubungan karyawan dengan organisasi (Siswanto, 2020).

Keterangan dari beberapa kasir ritel PT XYZ saat manajemen mengumumkan bahwa selama beberapa waktu ke depan akan ada penilaian dan evaluasi untuk kenaikan jenjang karir, karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja mulai dari tepat waktu, gesit, antusias, belajar mandiri terkait *product knowledge* dan lebih inovatif karena diharuskan membuat konsep *project* yang akan dipaparkan pada atasannya. Penelitian Bupu & Wardani, (2024) yang dilakukan pada divisi ritel Bank X Jakarta menunjukkan bahwa promosi jabatan serta pemberian bonus atau insentif kepada karyawan yang berhasil mencapai target dapat meningkatkan motivasi kerja. Peningkatan motivasi tersebut berdampak positif pada kinerja karyawan yang tercermin dalam pencapaian penjualan yang berhasil diraih oleh karyawan.

Pengaruh terhadap Kinerja Kasir

Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kasir di retail PT XYZ. Menurut Elrayah & Semlali, (2023), ketika karyawan merasa lebih termotivasi dengan imbalan finansial atau peluang pengembangan diri, mereka lebih berfokus pada hasil daripada mematuhi standar disiplin tertentu. Menurut *Self-Determination Theory* Deci, Olafsen, & Ryan, (2017), motivasi intrinsik lebih efektif dalam mendorong kinerja yang berkelanjutan karena karyawan bekerja dengan keinginan dan semangat yang muncul dari minat atau kepuasan pribadi. Dengan motivasi yang kuat, karyawan cenderung bekerja dengan dedikasi tinggi tanpa merasa tertekan oleh aturan atau prosedur tertentu. Selain itu, Schein, (2010) menggambarkan bahwa budaya organisasi yang kuat bertindak sebagai sistem kontrol sosial. Karyawan merasa terikat secara emosional dan cenderung mengikuti norma tanpa harus diawasi ketat. Hal ini mendukung pemahaman bahwa budaya organisasi dapat berfungsi sebagai pengganti kontrol disipliner formal.

Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena pengaruh budaya organisasi dan pengaruh motivasi di retail PT XYZ lebih signifikan. Artinya, jika hanya disiplin yang ditegakkan misalnya dalam menerapkan SOP tidak selalu menjamin peningkatan kinerja. Hal itu karena disiplin hanya berfungsi sebagai sarana untuk menjaga keteraturan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan kinerja. Misalnya saat kasir menerapkan SOP sebagai upaya disiplin, langkah-langkah menerapkannya benar

tapi lambat jika hanya disiplin saja. Kemudian dalam hal ketepatan waktu, pegawai yang datang tepat waktu belum tentu memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian Muna & Isnowati, (2022) disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Namun, penelitian Haeruddin & Burhanuddin, (2022) menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Misi Pasar Besar Kabupaten Barru. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Perbedaan tersebut dapat terjadi karena indikator disiplin yang digunakan. Indikator penelitian Muna & Isnowati, (2022) memiliki kesamaan dengan penelitian ini yang banyak mengukur disiplin eksternal seperti, kerja tepat waktu, tidak istirahat/mangkir saat jam kerja, bekerja sesuai SOP, pekerjaan selesai tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan. Penelitian oleh Meyer, (1997) menunjukkan bahwa faktor intrinsik (seperti kepuasan kerja atau komitmen) lebih berpengaruh pada kinerja jangka panjang daripada sekadar mengikuti aturan eksternal. Dengan kata lain, disiplin yang hanya fokus pada kepatuhan terhadap aturan mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja secara signifikan.

Adapun indikator disiplin yang digunakan pada penelitian Haeruddin & Burhanuddin, (2022) yaitu *attitude*, norma dan tanggung jawab yang merupakan disiplin internal. Penelitian tersebut memaparkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dan mempraktikkan kedisiplinan dalam merapikan peralatan kerja, namun ada sebagian yang sering terlambat karena urusan pribadi. Dari indikator norma, mayoritas karyawan mematuhi aturan seragam dan identifikasi, meskipun masih ada beberapa yang tidak mengikuti peraturan. Dari segi tanggung jawab, sebagian besar karyawan merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas. Dengan demikian, penyempurnaan penelitian yang mungkin bisa dilakukan yaitu dengan mengukur indikator disiplin internal atau keduanya.

Kesimpulan

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Kasir Retail PT XYZ” telah dilakukan dengan jumlah responden 100 orang kasir. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda. Terdapat empat variabel yaitu tiga variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Kasir keputusan pembelian berupa kunjungan. Dari penelitian tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kasir retail PT XYZ. Dengan demikian, ketika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja kasir akan meningkat. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kasir. Dengan demikian, ketika motivasi ditingkatkan maka kinerja kasir akan meningkat. Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kasir. Dengan demikian, ketika disiplin ditingkatkan atau diturunkan tidak akan mengubah kinerja kasir

Pada penelitian ini, Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kasir retail PT XYZ.

Dengan demikian, penerapan ketiga variabel tersebut perlu ditingkatkan di retail PT XYZ sehingga dapat meningkatkan kinerja kasir.

BIBLIOGRAFI

- Bupu, Y. Y., & Wardani, D. (2024). The Influence of Career Development, Work Motivation, and Work Discipline On Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomika*, 16(2), 113–128.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory In Work Organizations: The State of A Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43.
- Elrayah, M., & Semlali, Y. (2023). Sustainable Total Reward Strategies for Talented Employees' Sustainable Performance, Satisfaction, And Motivation: Evidence From The Educational Sector. *Sustainability*, 15(2), 1605.
- Fangggidae, J. P., & Mumu, N. D. P. (2023). Smile and Its Impacts On Mood Forming and Purchase Intentions In Retail Business. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 4745–4752.
- Febrianto, M. R., & Widiana, H. S. (2013). Efek Pelayanan Senyum, Salam, Sapa Petugas Kasir terhadap Kepuasan Konsumen Supermarket. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 1–12.
- Haeruddin, M. I. M., & Burhanuddin, B. (2022). The Effect Of Discipline And Work Motivation on Employee Performance at The Barru Market Mission Supermarket (Case Study On Barru Highway Market Mission Supermarket) In Barru County. *Asian Journal Of Management, Entrepreneurship And Social Science*, 2(04), 576–590.
- Herlambang, W., Indrayani, I., & Khaddafi, M. (2022). The Influence of Leadership, Organizational Culture, Motivation and Compensation on Employee Performance in Regional Apparatus Organizations (OPD) At Baperlitbang Karimun Regency. *Morfai Journal*, 2(1), 143–150.
- Hermawan, A. M., Putra, B. A., & Arif, M. (2019). The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Organizational Culture On Employee Performance In Indomaret Shop In South Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(2), 232–241.
- Mekka, S., Hamid, W., Zainal, H., & Aksa, A. (2020). The Influence of Organizational Culture On Employee Performance at Bappeda and Statistics of Bone Regency. *Pinisi Business Administration Review*, 2(2), 117–122.
- Meyer, J. P. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application*. Sage.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Munawar, M. N., & Ali, T. (2023). Role Of Compensation On Sales: A Case Study Of Leading Textile Industry In Pakistan. *International Journal Of Agriculture And Economic Development*, 11(2), 21–34.

- Mutiara, S. R., Perizade, B., & Syapril, Y. (2023). The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Culture On The Performance Of Employees Of The Regional Public Company Service Unit (Perumda) Tirta Musi Palembang With Work Motivation As An Intervening Variable. *International Journal Of Social Service And Research*, 3(8), 2087–2100.
- Sahlan, S., Susilowati, Y., & Mevia, D. A. (2022). The Effect Of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. Anugerah Riau Mustika. *International Journal of Social Science, Education, Communication And Economics (Sinomics Journal)*, 1(3), 367–376.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Willey & Sons. Inc.: Usa.
- Siswanto, S. (2020). Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 187–197.
- Sukma, A. B. (2019). *Pengaruh Gaji, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Gresik*. Stie Mahardhika Surabaya.
- Thoyib, A., Setiawan, M., & Salim, U. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Serta Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel di Sulawesi Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(3), 1030–1041.
- Wirawan, I. D. G. K., & Sudharma, I. N. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan, Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. Udayana University.

Copyright holder:

Rizal Mutakin, Bobby Wiryawan Saputra
(2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

