



PENGARUH ORGANIZATION CULTURE DAN MANAJEMEN SDM TERHADAP KINERJA MINIMARKET INDOMARET DI WILAYAH KABUPATEN PEKALONGAN

Muhammad Shodikin,¹ Mahirun²

^{1,2} Department of Magister Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Pekalongan, Indonesia

ABSTRACT

Introduction/Main Objectives: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh organization culture dan manajemen SDM terhadap kinerja karyawan minimarket Indomaret di wilayah Pekalongan. Metode penelitian yang digunakan menggunakan deskriptif kuantitatif dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kusioner. Jumlah sampel sebanyak 30 orang responden yang merupakan karyawan minimarket Indomaret di wilayah Pekalongan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu korelasional. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. **Finding/Results:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa organization culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

ARTICLE INFO

Keywords:
Organization culture,
Manajemen SDM,
Kinerja Karyawan

* Corresponding Author at Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Pekalongan, Jl. Sriwijaya No. 3 Kota Pekalongan, 51111, Indonesia
E-mail address: mshodik26@gmail.com (author#1),



1. Pendahuluan

Pedagang eceran (retail) merupakan perdagangan yang sangat strategis di Indonesia karena mampu menyerap tenaga kerja setelah sektor pertanian. Jenis perdagangan retail terbagi dua, yakni retail tradisional yang secara langsung diwakili oleh pedagang kecil atau kelontong yang berada di pasar tradisional maupun di perumahan atau pada sekitaran jalan besar dan retail modern dalam bentuk supermarket dan minimarket. Retail modern tersebut seperti, Indomaret, Alfamart, Hypermart dan lokal minimarket.

Persaingan yang sangat ketat dan perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan menjadi pendorong untuk organisasi agar mampu menghadapi perubahan iklim bisnis atau perubahan lingkungan. Ardiansyah et al. (2017) perusahaan harus memiliki strategi yang sesuai dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Hal tersebut merupakan hasil dari perubahan paradigma ekonomi industri menjadi ekonomi pengetahuan. Menurut Tjakraatmadja et al. (2015) ekonomi berbasis pengetahuan adalah ekonomi yang menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai mesin penggerak perekonomian. Sangat penting bagi perusahaan untuk memandang pengetahuan sebagai sumber daya berharga dan strategik. Ha et al. (2016) dalam lingkungan yang bergejolak saat ini, pengetahuan telah dipandang sebagai sumber daya kompetitif strategi utama. Mengingat pentingnya pengetahuan, perusahaan didorong untuk mengembangkan kemampuan mereka untuk mengelola pengetahuan yang akan menggerakkan mereka untuk menjadi lebih kompetitif dan inovatif. Jafari et al. (dalam Akhavan et al., 2014) adanya perubahan pasar yang menyebabkan terjadi benturan budaya organisasi dengan manajemen SDM yang membuat manajemen SDM dan budaya organisasi selalu berkaitan. Perusahaan yang kompetitif dan inovatif membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang kegiatan bisnis perusahaan. Terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Nisa et al. (2016) dalam mencapai tujuan yang diharapkan, diperlukan SDM sebagai faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Falah & Prasetya (2017) kinerja adalah bagaimana karyawan telah berkontribusi bagi kemajuan perusahaan melalui produktivitas kerja dalam memenuhi tugas dan pekerjaannya. Budaya organisasi dan manajemen SDM sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Menurut Ardiansyah et al. (2017) salah satu faktor yang terkait dengan upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia adalah berkenaan dengan manajemen SDM, dimana beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa manajemen SDM mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi (organization culture) dapat dipahami sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai hal-hal yang penting dan merupakan sebuah keyakinan tentang bagaimana cara suatu organisasi. Dengan cara ini, budaya organisasi (organization culture) memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam pekerjaan. Turner and West (2012:317) yang mengatakan bahwa budaya organisasi mencakup iklim atau atmosfer emosional dan psikologis. Hal ini memungkinkan budaya organisasi mencakup semangat kerja karyawan, sikap dan tingkat produktivitas karyawan.

Hasibuan (2017), mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Handoko (2014), “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya



manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.” Menurut Cushway (1996), tujuan MSDM meliputi:

- a. Sebagai dasar pembuatan kebijakan SDM agar memiliki pekerja yang berkinerja tinggi.
- b. Mengimplementasikan kebijakan SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
- c. Mengembangkan tujuan dan strategi SDM.
- d. Memberi dukungan pada manajer lini untuk mencapai tujuan.
- e. Menangani masalah pekerja agar tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.
- f. Menghubungkan komunikasi antara pekerja dan manajemen.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Mangkunegara (2012:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2014) semangat kerja karyawan akan tercermin dari karyawan yang selalu menunjukkan sikap dan tingkah laku maubekerja dengan sungguh-sungguh, adanya kesenangan yang mendalam dalam melakukan pekerjaan, adanya kemauan untuk bekerjasama dan merasa puas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semangat kerja karyawan tersebut merupakan suatu sikap mental karyawan untuk bekerjasama dengan lebih giat dan konsekwen, yang harus diwujudkan dalam bentuk disiplin sehingga dapat tercapai hasil kerja yang maksimal.

Hendi dkk (2020) dan Ras, dkk (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Muamar (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan, penggajian berdasarkan kinerja dan keamanan pekerjaan yang memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel pemberdayaan karyawan dan desain pekerjaan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Yilmaz, R. & Bulut F.M (2015) tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia dengan kinerja organisasi di Turki dengan sampel pada penelitian ini adalah perusahaan tekstil sebagai anggota Bursa Chamber of Commerce and Industry (BCC1), menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan positif dan signifikan antara pelatihan dan pendidikan dengan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen kinerja dengan kinerja organisasi.

Ada hubungan yang positifsignifikan antara perencanaan SDM dengan kinerja.Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang positifsignifikan antara rekrutmen dengan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara manajemen karir dengan kinerja organisasi .

Hasil penelitian yang dilakukan Renata, P. B, Oliveira, B., Lucia (2016) dan Naima, Y.,Anser, A, Samia, L., (2015), menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan yang positi antara praktek MSDM dengan kinerja organisasi. hasil penelitian Menurut Widoutomo,L., Sampeadi, Utami, E.S, (2016) bahwa MSDM strategik berpengaruh secarasignifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai Pengaruh Organization Culture (Budaya Organisasi) dan Manajemen SDM Terhadap Kinerja Karyawan minimarket Indomaret di wilayah Pekalongan pada gambar dibawah ini :



2. Metode, Data dan Analisis

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional yaitu penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Masing-masing variabel Penelitian menggunakan indikator berikut. Indikator Budaya Organisasi menurut Umi (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

a. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

b. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

c. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

d. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

Indikator manajemen sumber daya manusia menurut Muamar (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- 2) Penggajian berdasarkan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- 3) Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 4) Desain pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- 5) Keamanan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan



- 1) Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 - 2) Penggajian berdasarkan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 - 3) Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 - 4) Desain pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 - 5) Keamanan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- 2) Penggajian berdasarkan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 - 3) Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 - 4) Desain pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 - 5) Keamanan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- 2) Penggajian berdasarkan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 - 3) Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 - 4) Desain pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 - 5) Keamanan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- a. Pelatihan dan pengembangan Karyawan
 - b. Penggajian berdasarkan kinerja
 - c. Pemberdayaan Karyawan
 - d. Desain Pekerjaan
 - e. Keamanan Pekerjaan

Dimensi dan indikator kinerja organisasi diukur dengan kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012:67), adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas, indikatornya meliputi: Kerapihan, kemampuan, dan Keberhasilan.



- b. Kuantitas, indikatornya meliputi: kecepatan, Kepuasan
- c. Tanggungjawab, indikatornya meliputi: Hasil kerja, pengambilan keputusan, Infrastruktur.
- d. Kerjasama, indikatornya meliputi: kekompakan, hubungan baik engan rekan kerja atau atasan.
- e. Inisiatif, indikatornya meliputi:Kemandirian, antusias.

Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan 37 teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan Kuesioner yaitu 37 teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 minimarket Indomaret yang ada di wilayah kabupaten Pekalongan. Kuesioner berupa pertanyaan tertutup yang diberikan kepada responden melalui google form.

Minimarket Indomaret di Wilayah Kabupaten Pekalongan

Cabang	Jumlah	Presentase
Kajen	5	17%
Kedungwuni	6	20%
Sragi	1	3%
Pekalongan	5	17%
Doro	3	10%
Karangdadap	2	7%
Karanganyar	1	3%
Bojong	1	3%
Buaran	4	13%
Wonopringgo	1	3%
Wiradesa	1	3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2022

Teknik analisis yang digunakan penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi dan uji t. Menurut Hair, et al., (2014) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Uji Reliabilitas mendefinisikan sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini meliputi Uji normalitas, uji multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu : Pengaruh Organization Culture (Budaya Organisasi) dan Manajemen SDM Terhadap Kinerja Karyawan minimarket Indomaret di wilayah Pekalongan. Secara sistematis persamaan regresi linear berganda dirumuskan

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Nilai Y jika X = 0 (konstanta)



- X1 = Budaya Organisasi
 X2 = Manajemen SDM
 b1,2 = Koefisien linear berganda

Untuk memudahkan dalam analisis data pembahasan penelitian ini, maka pengolahan data dan analisis data digunakan program komputer, yaitu program SPSS. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik yaitu uji t dan uji F.

3. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Instrumen

Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2017:178) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data faktual yang terjadi pada objek data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi $> 0,30$ atau nilai **rhitung** $>$ dari nilai **rtabel**, yang mana nilai $df = N-2$ dan pada penelitian ini $N = 30$ dan jika mengikuti rumus $df = 30-2 = 28$. Jadi nilai **rtabel** pada penelitian ini untuk $df = 28 = 0,374$. Jika **rhitung** $>$ **rtabel** maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y, diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel yaitu sebesar 0,374. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid.

Menurut Sugiyono (2017:178) uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama dan apabila skor total item menyentuh lebih dari angka atau diatas dari 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut penyajian data hasil uji reliabilitas:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi	.874	$>0,60$	Reliabel
MSDM	.845	$>0,60$	Reliabel
Kinerja Organisasi	.908	$>0,60$	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2022

Berdasarkan data hasil uji reliabilitas di atas, maka diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan handal atau reliabel karena seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai $> 0,6$.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Hasil uji normalitas menunjukan bahwa variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai



toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini. menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variable X akan berpengaruh terhadap variable Y.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,697	4,480		,090
	Budaya organisasi	,124	,157	,080	,031
	MSDM	,161	,110	,166	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sehingga Persamaan regresinya adalah

$$Y = 7,697 + 0,124 X_1 + 0,161 X_2$$

Hal ini menunjukan bahwa semakin baik budaya organisasi dan pengelolaan SDM maka kan meningkatkan Kinerja Organisasi

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Renata, P. B, Oliveira, B., Lucia (2016) dan Naima, Y., Anser, A, Samia, L., (2015), menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan yang positif antara praktek MSDM dengan kinerja organisasi. Karena sesuai teori, MSDM memiliki tiga tujuan penting yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal. Hasil yang menarik dapat dilihat dari hasil penelitian Menurut Widoutomo, L., Sampeadi, Utami, E.S, (2016) bahwa MSDM strategik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi, MSDM strategik berpengaruh secara signifikan terhadap iklim organisasi dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	867,477	2	289,159	,000 ^b
	Residual	1912,709	28	26,940	



	Total	2780,187	30			
a.	Dependent Variable: Kinerja karyawan					
b.	Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, MSDM					

Dari hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 10,734 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,34 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai Fhitung > Ftabel (10,734 > 3,34) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan Budaya Organisasi (X1), MSDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja minimarket Indomaret di Wilayah Pekalongan.. Hal ini dibuktikan dengan didapatkan thitung > ttabel yaitu 3,793 > 2,048 dan sig 0,031 < 0,05.
2. Manajemen SDM berpengaruh terhadap terhadap Kinerja minimarket Indomaret di Wilayah Pekalongan.. Hal ini dibuktikan dengan didapatkan thitung > ttabel yaitu 4,462 > 2,048 dan sig 0,048 < 0,05.

Keterbatasan Penelitian

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap. Selain itu, dapat memungkinkan data yang dihasilkan mempunyai kesempatan terjadi bias. Kemungkinan adanya bias tersebut disebabkan adanya perbedaan persepsi antara peneliti dan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

Reference

- Akhavan, P., Sanjaghi, M.E., Rezaeenour, J. & Ojaghi, H. (2014). Examining The Relationships Between Organizational Culture, Knowledge Management and Environmental Responsiveness Capability. The Journal of information and knowledge management systems, 44(2), 228-247.
- Ardiansyah. Mochammad, Wahyuadi, D., & Romadhon, H.A. (2017). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga Nomor 12 Bandung). E-Proceeding of Management, 4(3), 2442-2449.
- Cushway Barry.(1996). Human Resource Magagement.Jakarta: Elexmedia Computindo,.
- Falah, A.S.N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 50(4), 192-198.
- Ha, S.T., Lo, M.C., & Wang, Y.C. (2016). Relationship Between Knowledge Management and Organizational Performance: A Test on SMEs in Malaysia. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 224, 184-189.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2014). Multivariate data analysis seventh edition. Essex: Pearson Education Limited
- Handoko Hani.2014.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT. Bumi aksara.



- Hendri Dunan, Desi Rahmawati, Appin Purisky Redaputri (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero), Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Volume 8(2) : 119-128
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA
- Muamar Khadafi. (2018) Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3 (1): 75-83
- Naima, Y., Anser, A, Samia, L., (2015), Human Resource Management And Public Organizations. Global Journal Of Human Resource Management Vol.3. No. 2, Pp. 1-12
- Nisa, R.C., Astuti, E.S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 39(2), 141-148.
- Ras Muis. Jufrizen, & Fahmi, M (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), Volume 1 (1): 9–25
- Renata, P. B, Oliveira, B., Lucia. (2016). The Relationship Between Human Resource Management And Organizational Performance. Jurnal. Brasil. Brazillan Business Review (BBR) volume 13 (3): 90-110
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tjakraatmadja, J.H., Sushandoyo, D., & Kristinawati, D. (2015). Peran Penting Knowledge Management dalam Mewujudkan Ekonomi Berbasis Pengetahuan. M&E, 13(1), 4-11.
- Turner, R. N., & West, K. (2012). Behavioural consequences of imagining intergroup contact with stigmatized outgroups. Group Processes & Intergroup Relations, 15(2), 193-202.
- Umi Wita Zahriyah. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2 (1):1-7.
- Widoutomo, L., Sampeadi, Utami, E.S, (2016). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Organisasi Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening . Artikel Ilmiah. Universitas Jember (UNEJ)
- Yilmaz, R. & Bulut F.M (2015). The Effect Of Human Resources Management On Organisation Performance at Turkey Textiel . Jurnal. KNUV Volume 2(44):5-13