



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peran Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Store Personnel Alfamart

Ari Apriani¹, Cristina Catur Widayati², Denudin Sobari³, Shafwan⁴

¹Department of Management, Universitas Dian Nusantara, Indonesia, ari.apriani@undira.ac.id.

²Department of Management, Universitas Mercu Buana, Indonesia, ari.apriani@undira.ac.id.

³Department of Management, Universitas Dian Nusantara, Indonesia, ari.apriani@undira.ac.id.

⁴Department of Management, Universitas Dian Nusantara, Indonesia, ari.apriani@undira.ac.id.

Corresponding Email: ari.apriani@undira.ac.id¹

Abstract: *Alfamart always provides training and socialisation about organisational culture that is very vigorous to all store personnel, it aims to increase employee loyalty and a sense of belonging and responsibility to the company so as to create disciplined employees at work and be able to provide positive energy to fellow colleagues in the store so that store personnel performance increases. This research design is explanatory. The population in this study were Alfamart store personnel in Jakarta with a sample size of 224 people. This research uses quantitative analysis methods with SEM analysis tools and SmartPLS 3.3 tools. The results of this study indicate that training has no significant effect on work discipline, organisational culture has a positive and significant effect on work discipline. Training, organisational culture and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Work discipline is not able to mediate the effect of training on employee performance and work discipline is able to mediate the effect of organisational culture on employee performance.*

Keywords: *Alfamart, Organisational Culture, Discipline, Performance, Training*

Abstrak: Alfamart senantiasa memberikan pelatihan dan sosialisai tentang budaya organisasi yang sangat gencar kepada seluruh *store personnel*, hal itu bertujuan meningkatkan loyalitas karyawan dan rasa memiliki dan tanggungjawab kepada perusahaan sehingga terciptanya karyawan yang disiplin dalam bekerja dan mampu memberikan energi yang positif ke sesama rekan kerja di *store* sehingga kinerja *store personnel* pun meningkat. Desain penelitian ini dengan *eksplanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah *store personnel* Alfamart di Jakarta dengan jumlah sampel 224 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan alat analisis SEM dan alat bantu SmartPLS 3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pelatihan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja

mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Alfamart, Budaya Organisasi, Disiplin, Kinerja, Pelatihan

PENDAHULUAN

Akibat pandemi Covid-19 banyak sektor usaha yang operasionalnya dibatasi dan bahkan banyak usaha yang memilih tutup sementara kegiatan operasionalnya, untuk menekan biaya operasional yang dikeluarkan apabila tetap membuka usahanya tersebut. Namun usaha retail seperti minimarket dan supermarket tetap berjalan normal, hanya saja operasionalnya dibatasi sesuai dengan kebijakan masing-masing Pemerintah Daerah untuk menekan penyebaran virus Covid-19.

Di tengah pandemi seperti ini PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk berdasarkan laporan keuangan per 30 Juni 2020, perseroan mencatatkan pertumbuhan laba bersih tahunan sebesar 23,2% dibandingkan periode yang sama tahun lalu. Realisasi ini setara dengan laba bersih Rp493,26 miliar pada periode pertama tahun 2020. Sementara pendapatan retail network manager Alfamart dari Alfamidi hingga Lawson meningkat 5,33 per tahun menjadi Rp 38,08 triliun (Bisnis.com, 3 Agustus 2020).

Peningkatan laba tersebut tentunya tidak luput dari kinerja para karyawan yang telah mendukung pencapaian perusahaan. Tentunya hal tersebut perlu adanya aktualisasi diri karyawan di perusahaan tempat kerjanya, rasa cinta dan memiliki perusahaan, serta pelatihan-pelatihan karyawan untuk memotivasi dalam pengembangan diri. Apabila karyawan telah merasakan apa yang diharapkan dari perusahaan akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik tentunya diperlukan karyawan yang disiplin agar karyawan menjadi profesional dan berkualitas. Jika karyawan disiplin, tentu karyawan tersebut merasa bahwa apa yang diharapkan oleh perusahaan sudah sesuai, dengan pembekalan pelatihan akan mengedukasi para karyawan untuk menjadi karyawan yang profesional dan berkualitas sehingga disiplin akan terbentuk. Hal ini bisa dilihat juga dari budaya perusahaan tersebut, selalu berpegang pada standar yang tinggi dalam integritas, inovasi, kualitas dan produktivitas, kerjasama tim, dan kepuasan pelanggan.

Budaya organisasi adalah nilai dan sikap yang diyakini karyawan dalam perilakunya dalam kehidupan sehari-hari (Fathurahman dan Ahman, 2020). Pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau pekerjaan yang terkait dengan pekerjaannya (Suratman & Eriyanti, 2020). Disiplin adalah tindakan manajemen yang mendorong anggota organisasi untuk mematuhi berbagai persyaratan peraturan. Dengan kata lain, disiplin pegawai meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai dalam upaya untuk secara sukarela bekerjasama dengan pegawai lain dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya. Bentuk pelatihan yang dimaksud (Fathurahman dan Ahman, 2020). Kinerja merupakan tindakan nyata bagi setiap orang (Bintoro & Daryanto, 2017), karena kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya.

Berdasarkan data perputaran karyawan di Alfamart, dapat dilihat bahwa alasan meninggalkan perusahaan karena pelanggaran dari tahun 2017 sebanyak 1.102 orang, tahun 2018 sebanyak 1.068 orang, dan tahun 2019 sebanyak 1.105 orang, angkanya tersebut cukup tinggi dan kemudian di tahun 2020 terjadi penurunan yang signifikan menjadi 115 orang. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Alfamart menunjukkan peningkatan kedisiplinan di tahun 2020.

Tabel 1. Alasan Karyawan Meninggalkan Perusahaan Tahun 2017-2020

Alasan Meninggalkan Perusahaan	2020	2019	2018	2017
Pensiun	11	9	10	3
Meninggal	114	0	0	0
Pelanggaran	115	1.105	1.068	1.102
Mengundurkan Diri	21.084	46.240	45.907	38.826

Sumber: Laporan Keberlanjutan PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Tahun 2017-2020

Alfamart terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk menjaga komitmen dan kinerja karyawan, sehingga tingkat turnover rata-rata bulanan berkisar antara 2,11%. Sebagian besar alasan utama karyawan keluar dari perusahaan adalah karena mengundurkan diri (*resign*). Upaya Alfamart untuk meningkatkan engagement dan mendorong retensi karyawan antara lain Program *Best Employee as Reward* dan Program *COI (Community of Interest)* untuk mengkomunikasikan selera karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Sustainability Report 2020).

Pada tahun 2020, Alfamart akan mempekerjakan 56.602 karyawan baru, dimana lebih dari 90% adalah karyawan Gen Z dengan status sementara antara usia 18 dan 25. Sebagian besar Gen Z bekerja sebagai perwakilan penjualan di toko Alfamart. Tantangan yang kami hadapi setiap tahun adalah pensiunnya sekitar 3.000 pekerja kontrak Generasi Z dengan masa kerja rata-rata kurang dari 12 bulan. Tingkat pergantian karyawan outlet yang tinggi sebagai penjual penting bagi kami. Sejauh ini, kami telah menganalisis kecenderungan karyawan, khususnya Gen Z, untuk memutuskan hubungan dengan perusahaan dan tetap loyal kepada perusahaan. Untuk menjawab tantangan ini, kami berusaha mengubah pola pikir karyawan kami dan meningkatkan loyalitas mereka, seperti melalui Program Alfamart Gema Budaya (PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Laporan Keberlanjutan 2020).

Alfamart senantiasa memberikan pelatihan dan sosialisai tentang budaya organisasi yang sangat gencar kepada seluruh *store personnel*, hal itu bertujuan meningkatkan loyalitas karyawan dan rasa memiliki dan tanggungjawab kepada perusahaan sehingga terciptanya karyawan yang disiplin dalam bekerja dan mampu memberikan energi yang positif ke sesama rekan kerja di *store* sehingga kinerja *store personnel* pun meningkat.

Sehubungan dengan penelitian terkait dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan, Fathurahman dan Ahman (2020) memiliki dampak positif yang signifikan pada pelatihan SDM untuk kinerja karyawan, sehingga budaya organisasi pada kinerja karyawan tidak ada dampak positif yang signifikan. Dampak hasil positif dari pelatihan SDM untuk disiplin kerja memiliki efek positif yang signifikan pada budaya organisasi di tempat kerja, dan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja untuk kinerja karyawan. Dalam Akhlish (2019), ada efek positif yang signifikan terhadap pelatihan SDM untuk kinerja karyawan, dan ada dampak besar pada budaya organisasi untuk kinerja karyawan. Ini memiliki efek positif yang signifikan pada budaya organisasi untuk disiplin kerja, dan kemudian ada efek positif yang signifikan pada area kerja untuk kinerja karyawan. Selain itu, ia ditemukan langsung ke pelatihan staf pelatihan staf. Sebaliknya, dampak langsung dari budaya organisasi karyawan tidak dapat ditemukan secara langsung, tetapi dampak budaya organisasi tidak langsung sangat berkontribusi terhadap pekerja yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Berdasarkan masalah di atas, penelitian tentang kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memprediksi dampak dilakukannya pelatihan dan dampak budaya organisasi tersebut pada disiplin kerja *store personnel* di Alfamart.

METODE

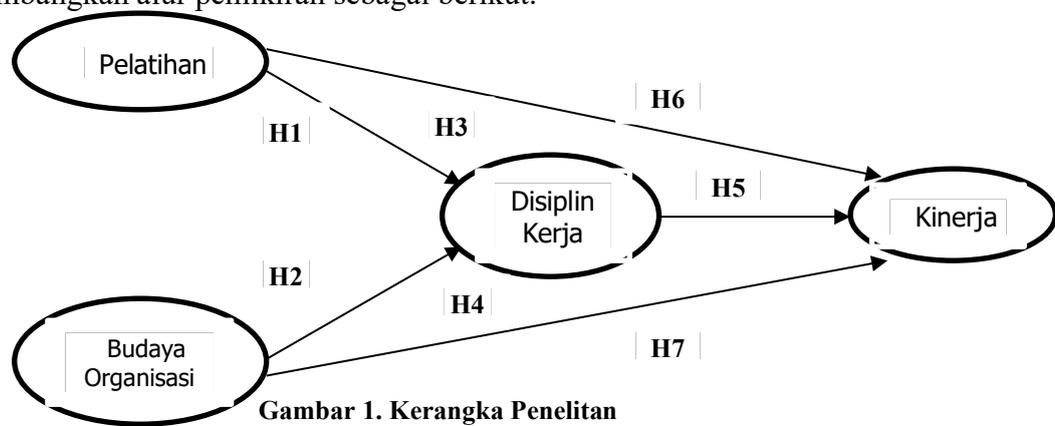
Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model hubungan kausal atau berpengaruh. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini adalah SEM atau *structural equation modeling*. Dengan pemodelan penelitian dengan SEM, peneliti menjawab pertanyaan penelitian yaitu dimensi (artinya indikator yang diperoleh dari suatu konsep) dan regresi (mengukur tingkat pengaruh atau hubungan antara faktor yang diidentifikasi oleh dimensi).

Beberapa alasan penggunaan SEM sebagai alat analisis adalah karena SEM cocok untuk aplikasi berikut:

1. Periksa satu dimensi dari berbagai indikator dimensi / konfigurasi / terminologi / faktor.
2. Uji kesesuaian model berdasarkan data empiris yang diselidiki.
3. Menguji kesesuaian model dan hubungan sebab akibat antara faktor-faktor yang tergabung/diamati dalam model penelitian.

Dengan mengacu pada analisis teori dan konsep yang telah dibangun, ada beberapa masalah dengan disiplin kerja, tetapi kerangka teoritis dirancang dengan menggunakan pelatihan dan budaya organisasi yang kuat yang dapat meningkatkan *store personnel* Alfamart. Studi mengembangkan alur pemikiran sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dan alat analisisnya adalah SEM. Uji validitas dan reliabilitas instrumen (kuesioner) dan uji hipotesis 5% *alpha* (0,05) diuji terlebih dahulu sebelum dianalisis dengan analisis jalur.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Studi deskriptif bertujuan untuk menjelaskan ciri-ciri kelompok tertentu. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel tersebut dan menyatakan nilai dalam bentuk numerik atau fokus pada data berupa nilai numerik yang diolah secara matematis dengan rumus statistik. Pendekatan kuantitatif adalah metode penyelidikan yang didasarkan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Survei ini dilakukan dalam bentuk angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistik untuk mengukur dan memperoleh hasil survei melalui kuesioner.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dimana responden menjawab pertanyaan yang disusun dalam bentuk pilihan dan skala pertanyaan menggunakan skala likert (1 sampai 5). Metode analisis data dalam penelitian ini adalah SEMPLS dengan software SmartPLS 3.3. Populasi adalah seluruh item yang propertinya ditaksir, dan sampel adalah bagian dari populasi yang propertinya diuji (Suliyanto, 2018). Populasi dalam survei ini adalah pegawai Alfamart di Jakarta.

Menurut Hair, et al., (2021) dengan SEM, banyak hubungan dapat dianalisis secara bersamaan untuk mencapai efisiensi statistik. Menurut Hair, et al., berikut adalah beberapa pedoman untuk menentukan ukuran sampel untuk al (2021) SEM:

1. Saat menggunakan metode estimasi kemungkinan maksimum untuk estimasi parameter, ukuran sampel yang disarankan adalah 100-200 dan ukuran sampel minimum adalah 50.
2. 5-10 kali jumlah parameter dalam model.
3. Sama dengan 5-10 kali jumlah variabel manifes (indikator) untuk semua variabel laten.

Dalam survei ini terdapat 28 indikator, jadi menurut aturan ketiga, sampelnya adalah 28 x 8 yang setara dengan 224 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan alternatif yang bergerak dari pendekatan SEM berbasis kovarians ke pendekatan berbasis terdistribusi yaitu PLS. SEM berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori, sedangkan PLS merupakan model yang lebih prediktif (Aryatrois, 2019). Metode analisis untuk penelitian ini menggunakan metode PLS ini dilakukan dalam dua fase:

1. Langkah pertama adalah mengevaluasi model pengukuran. Hal ini bertujuan untuk menguji validitas masing-masing indikator dan membangun reliabilitas.
2. Langkah kedua adalah mengevaluasi model struktural dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh terhadap variabel/korelasi antar komponen yang diukur menggunakan uji-t PLS itu sendiri.

Evaluation of Measurement Model

Uji validitas untuk penelitian ini terlihat dari uji validitas konvergen dan skor AVE. Nilai validitas konvergensi adalah nilai *load factor* dari variabel laten dan indikatornya. Nilai validitas konvergen yang diinginkan adalah $> 0,7$ (Hussein, 2015). Berdasarkan hasil penelitian ini masih ada 1 indikator yang tidak valid. Nilai indikator tersebut yang tidak mencapai $> 0,7$ maka akan dikeluarkan dari model, agar seluruh indikatornya valid. Oleh karena itu berdasarkan pengolahan data indikator yang nilainya tidak valid, yaitu “ketepatan jam pulang ke rumah” dengan nilai 0,596. Setelah indikator tersebut dikeluarkan, maka didapat nilai *loading factor* yang baru. Setelah dilakukan running data ulang maka menunjukkan nilai *loading factor* dalam setiap konstruk $> 0,7$. Nilai indikator terendah adalah 0,741 untuk "kepuasan anggota dengan pekerjaan" dan 0,925 untuk indikator tertinggi "metode pelaksanaan pelatihan". Semua indikator penelitian ini telah diverifikasi atau memenuhi validitas konvergen. uji.

Uji validasi kedua adalah menampilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut Ghozali (2014), nilai AVE harus lebih besar dari 0,5.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)	
Pelatihan	0.797
Budaya	
Organisasi	0.715
Kinerja	
Karyawan	0.761
Disiplin	
Kerja	0.770

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Pada Tabel 2 terlihat bahwa nilai AVE lolos uji validitas konvergensi karena nilai masing-masing variabel sudah di atas 0,5. Uji validitas diskriminatif kemudian dilakukan dan validitas diskriminatif dinilai berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker* dan *cross loading*. Validitas diskriminasi juga dapat dikonfirmasi dengan kriteria *Fornell-Larcker* dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE setiap konfigurasi dengan nilai korelasi antar konfigurasi dalam model (Ghozali, 2014). Sebuah konstruksi divalidasi jika memiliki akar kuadrat AVE tertinggi untuk konstruksi target dibandingkan dengan akar kuadrat AVE untuk konstruksi lainnya.

Tabel 3. Fornell Larcker Criterion

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Pelatihan
Budaya Organisasi	0.846			
Disiplin Kerja	0.768	0.878		
Kinerja Karyawan	0.794	0.794	0.872	
Pelatihan	0.779	0.597	0.689	0.893

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 3, data kriteria *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar variabel lainnya. Selain itu, untuk menguji validitas pembedanya dilakukan dengan menguji cross-loading, yaitu koefisien korelasi (*loading*) suatu indikator pada konstruk yang terkait dengan konstruk lainnya (*cross-loading*). Nilai koefisien korelasi indikator harus lebih tinggi pada konfigurasi yang relevan daripada konfigurasi lainnya. Nilai yang besar ini menunjukkan kemampuan indikator untuk menjelaskan konfigurasi terkaitnya dibandingkan dengan konfigurasi lainnya.

Tabel 4. Cross Loading

	Pelatihan	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
X1.1	0.876	0.682	0.612	0.541
X1.2	0.891	0.708	0.660	0.582
X1.3	0.909	0.710	0.604	0.508
X1.4	0.903	0.683	0.606	0.515
X1.5	0.925	0.694	0.588	0.494
X1.6	0.850	0.688	0.612	0.545
X2.1	0.712	0.741	0.610	0.579
X2.10	0.635	0.887	0.730	0.664
X2.11	0.620	0.875	0.633	0.599
X2.12	0.664	0.893	0.699	0.647
X2.13	0.650	0.895	0.688	0.659
X2.2	0.694	0.822	0.624	0.631
X2.3	0.671	0.843	0.659	0.722
X2.4	0.692	0.759	0.719	0.582
X2.5	0.671	0.889	0.743	0.670
X2.6	0.630	0.812	0.681	0.656
X2.7	0.608	0.836	0.596	0.668
X2.8	0.638	0.835	0.591	0.657
X2.9	0.678	0.890	0.723	0.692
Y1	0.638	0.731	0.878	0.684
Y2	0.530	0.641	0.855	0.618
Y3	0.594	0.681	0.894	0.693
Y4	0.633	0.709	0.860	0.764
Z1	0.427	0.510	0.534	0.776
Z3	0.524	0.703	0.712	0.896
Z4	0.539	0.704	0.716	0.924
Z5	0.586	0.746	0.793	0.907

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Tabel 4 menunjukkan hasil *cross loading* bahwa semua indikator memenuhi syarat validitas diskriminan karena nilai variabel indikator lebih tinggi dari indikator lainnya. Hasil ini

memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Langkah selanjutnya dalam uji validasi adalah uji reliabilitas dengan menggunakan dua metode yaitu *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitas indikator yang digunakan dalam kuesioner (McDaniel dan Gates, 2013). Menurut Eisingerich dan Rubera (2010), *Cronbach's alpha* memiliki nilai tingkat reliabilitas minimum sebesar 0,70.

Tabel 5. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Pelatihan	0.949	0.959
Budaya Organisasi	0.966	0.970
Kinerja Karyawan	0.895	0.927
Disiplin Kerja	0.900	0.930

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Dari Tabel 5, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas majemuk dan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, setiap variabel penelitian memenuhi persyaratan *Cronbach's Alpha* untuk keandalan gabungan. Variabel dalam penelitian ini dikatakan dapat diandalkan.

Evaluation of Structural Model

Pengujian model struktural meliputi uji kolinearitas, uji signifikansi koefisien jalur, nilai R^2 , nilai f^2 , dan uji non-keseragaman.

Tabel 6. *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Disiplin Kerja	0.590	0.586
Kinerja Karyawan	0.726	0.722

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,726. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 72,6% dipengaruhi oleh pelatihan, budaya organisasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model peningkatan. Nilai R^2 sebesar 0,726 menunjukkan bahwa model struktural dianggap cocok untuk mengukur fluktuasi nilai variabel kinerja karyawan.

Dalam hal tersebut nilai R^2 variabel disiplin kerja adalah 0,590. Artinya pelatihan dan budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja sebesar 59%, sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai R^2 sebesar 0,590 menunjukkan bahwa model struktural dianggap cocok untuk mengukur variabilitas nilai variabel disiplin kerja.

Setelah memverifikasi nilai R^2 , langkah selanjutnya adalah menjalankan uji kolinearitas untuk mengevaluasi nilai VIF. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas atau variabel bebas (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diperoleh dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Toleransi mengukur variabilitas variabel independen yang dipilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, karena $VIF = 1 / \text{toleransi}$, maka toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, yang menunjukkan bahwa memiliki kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut-off* yang digunakan adalah untuk nilai VIF yang lebih besar dari toleransi 0.10 atau angka 10.

Tabel 7. Inner VIF Values

	Pelatihan	Budaya Organisasi	Kinerja	Disiplin Kerja
Pelatihan			2.539	2.539
Budaya Organisasi			3.984	2.539
Kinerja				
Disiplin Kerja			2.436	

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Tabel 7 menunjukkan skor VIF unik untuk model struktural. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural tidak kolinear, dengan skor VIF unik kurang dari 10 untuk 4 variabel: pelatihan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 8. Outer VIF Values

Pelatihan	VIF	Budaya Organisasi	VIF	Budaya Organisasi	VIF	Kinerja	VIF	Disiplin Kerja	VIF
X1.1	3.256	X2.1	2.286	X2.8	4.281	Y1	2.560	Z1	1.787
X1.2	3.715	X2.2	3.326	X2.9	4.705	Y2	2.788	Z3	2.902
X1.3	4.638	X2.3	3.418	X2.10	4.704	Y3	3.248	Z4	3.865
X1.4	4.460	X2.4	2.578	X2.11	4.262	Y4	2.334	Z5	3.177
X1.5	5.153	X2.5	4.897	X2.12	5.783				
X1.6	2.661	X2.6	2.974	X2.13	5.977				
		X2.7	5.085						

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Outer VIF values pada Tabel 8 menampakan bahwa semua indikator dalam variabel laten mempunyai nilai VIF dibawah 10, ini berarti bahwa tidak terjadi kolinieritas pada contoh struktural. Setelah melihat *output* uji tersebut, maka selanjutnya melakukan penilaian contoh hubungan dilakukan menggunakan melihat *effect size* (f^2). Efek moderasi menggunakan *effect size* (f^2) 0.02, 0.15, & 0.35 menampakan bahwa contoh lemah, moderate & kuat. Ghazali menyatakan bila *effect size* (f^2) yg didapatkan lemah maka tidak akan berpengaruh terhadap impak hubungan (Apriani, 2021).

Tabel 9. f Square

	Pelatihan	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Pelatihan			0.048	0.000
Budaya Organisasi			0.085	0.569
Kinerja Karyawan				
Disiplin Kerja			0.305	

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Uji koefisien jalur digunakan untuk mengkonfirmasi hubungan hipotetis antara konfigurasi. Menurut Hair et.al (2021), nilai koefisien lulus berada pada kisaran -1 sampai +1 dan ketika nilai koefisien jalur mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat, dan nilai koefisien jalur -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat meningkat.

Uji koefisien jalur menunjukkan rasio positif terhadap negatif dan diuji dengan metode analisis t-statistik. Metode analisis t-statistik dilakukan dengan prosedur *bootstrap* yang bertujuan untuk mengkonfirmasi nilai signifikan antara konfigurasi. Hair et.al (2021) mengusulkan prosedur *bootstrap* dengan nilai sampel 5.000. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah $\pm 1,96$. Artinya jika t-statistik berada pada rentang -

1,96 sampai dengan +1,96 maka hipotesis ditolak atau diterima.

Relevansi prediktif (Q^2) dari model struktural mengukur seberapa baik pengamatan dihasilkan. Menurut Hair et.al (2021), jika nilai Q^2 dari variabel laten endogen tertentu lebih besar dari nol, ini menunjukkan bahwa model jalur PLS memiliki relevansi prediktif terhadap konfigurasi ini.

Tabel 10. Predictive Relevance (Q^2)
 $Q^2 (=1-SSE/SSO)$

Pelatihan	
Budaya	
Organisasi	
Kinerja	
Karyawan	0.533
Disiplin	
Kerja	0.434

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan hasil uji relevansi prediktif (Q^2), variabel kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki nilai >0 , yaitu 0,533 dan 0,434, sehingga variabel laten endogen diberikan pengamatan sesuai peningkatan. Selanjutnya, penelitian ini mengevaluasi model *fitting* menggunakan dua model uji, termasuk salah satu yang dikembangkan oleh Ramayah et al. (2017) mengusulkan indeks kecocokan biasa (NFI), di mana nilai NFI mendekati 1 dan model lebih fit.

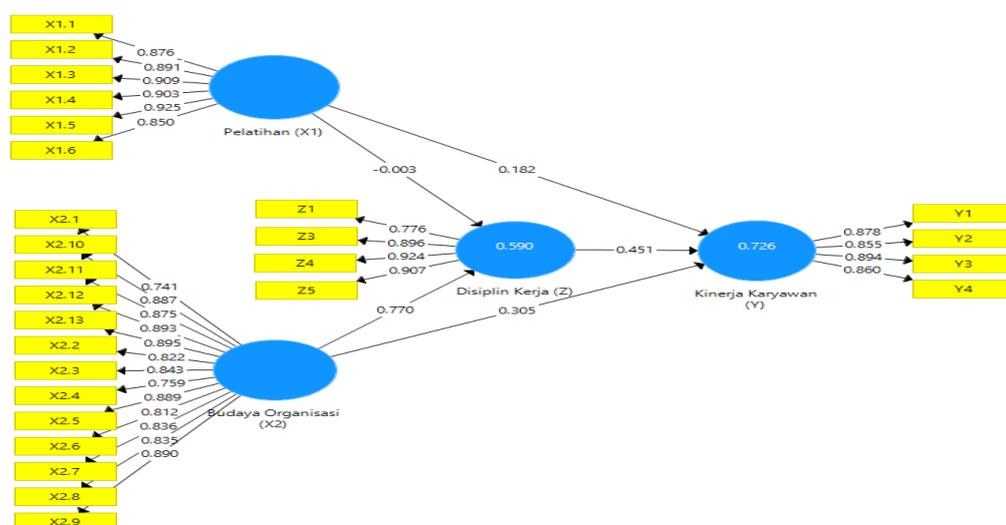
Tabel 11. Normal Fit Index (NFI)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.055	0.055
Chi-Square	1.136.366	1.136.366
NFI	0.834	0.834

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 11, penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa *Normal Fit Index* (NFI) adalah 0,834 atau 83,4%, dan model ini fit.

Gambar 2.



Measurement Model

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji t-statistik dan *p-value*. Jika *p-value* kurang dari 0,05 maka hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima. Di bawah ini adalah hasil yang diperoleh saat pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 4.21 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Path Coefficients	t-statistic	P-Value	Hasil
H1	Pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja	-0.003	0.032	0.974	Ditolak
H2	Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja	0.770	7.502	0.000	Terbukti
H3	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0.182	2.021	0.043	Terbukti
H4	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0.305	2.052	0.040	Terbukti
H5	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0.451	4.130	0.000	Terbukti
H6	Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	-0.001	0.033	0.973	Ditolak
H7	Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	0.348	4.940	0.000	Terbukti

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis menggunakan metode PLS-SEM secara garis besar dibagi menjadi dua tahap: evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. Evaluasi model pengukuran disebut analisis validasi dan reliabilitas, dan evaluasi model struktural digunakan untuk menguji hipotesis.

Pelatihan Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji koefisien jalur 0,003 dan t-statistik (0,032) > t-tabel (1,960) menunjukkan bahwa pelatihan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dengan dampak yang kecil. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fathurahman dan Ahman (2020), Akhlish (2019), dan Rani (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Di sisi lain, penelitian ini sejalan dengan penelitian Abriola (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Pada penelitian ini metode pelatihan menjadi indikator yang memiliki hubungan kuat dalam variabel pelatihan. Metode pelatihan yang baik sehingga dapat diikuti oleh peserta pelatihan secara fleksibel dan efektif, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dari hasil pelatihan ini tercapai. Sedangkan penelitian ini tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang memiliki hubungan kuat dalam variabel disiplin kerja. Tanggung jawab karyawan sangat

tinggi, karena ada *punishment* yang diberikan perusahaan apabila terjadi pelanggaran, sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan uji koefisien jalur 0,770 dan t-tabel (1,960) < t-statistik (7,502). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tamsah dan Ilyas (2019), Fathurahman dan Ahman (2020), Akhlish (2019), dan Lince (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan disiplin kerja.

Dalam penelitian ini penyelesaian masalah antar karyawan menjadi indikator yang memiliki hubungan kuat dalam variabel budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi tim kerja sangat penting dan bisa memberikan dampak yang baik untuk membangun budaya organisasi yang baik, untuk memberikan rasa nyaman dan lingkungan yang kondusif.

Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji koefisien jalur 0,182 dan t-statistik (2,021) > t-tabel (1,960). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fathurahman dan Ahman (2020), Akhlish (2019), Abriola (2020), Frimayasa dan lain-lain. (2020), Bharata (2016), Esthi and Savhira (2019), Maduningtias (2018) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari pelatihan staf terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat mempercepat kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rani (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Dalam penelitian ini penyelesaian tugas menjadi indikator yang memiliki hubungan kuat dalam variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan tugas karyawan mampu mengerjakan dengan baik dan akurat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji koefisien jalur sebesar 0,305 dan t-statistik (2,052) > dari t-tabel (1,960). Penelitian ini sependapat dengan penelitian Tamsah dan Ilyas (2019), Lince (2018), Mukminin, *et.al* (2020), Taaha (2021), Nugrohadi, *et.al* (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu mendorong kinerja karyawan. Dalam penelitian ini bertentangan dengan penelitian Fathurahman dan Ahman (2020) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh apapun terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Akhlish (2019) juga menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa budaya organisasi mampu mendorong kinerja karyawan namun tidak signifikan pengaruhnya.

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji koefisien jalur 0,451 dan t-statistik (4,130) > t-tabel (1,960). Survei ini sejalan dengan survei Tamsah and Ilyas (2019), Fathurahman and Ahman (2020), Akhlish (2019), Lince (2018), Abriola (2020), Rani (2021), Agustiari, *et.al* (2017), Frimayasa dkk (2020), Mukminin, dkk (2020), Taaha (2021), Bharata (2016), Esthi and Savhira (2019), Nugrohadi, dkk. (2019) dan Maduningtias (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong kinerja pegawai.

Disiplin Kerja Tidak Mampu Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan uji koefisien jalur 0,001 dan t-statistik (0,033) > t-tabel (1,960), disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Akhlish (2019) dan Abriola (2020) yang menunjukkan tidak ada pengaruh tidak langsung pelatihan staf terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hubungan antara variabel pelatihan kejuruan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat memberikan pelatihan kinerja bagi karyawan. Di sisi lain, penelitian ini bertentangan dengan penelitian Rani (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menyampaikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Mampu Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji faktor lulus koefisien jalur 0,348 dan t-statistik (4,940) > t-tabel (1,960). Survei ini sejalan dengan survei Tamsah dan Ilyas (2019), Akhlish (2019), dan Lince (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya pemberian banyak pelatihan tidak mempengaruhi disiplin kerja para *store personnel* Alfamart.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan penting terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat berpengaruh terhadap disiplin kerja yang tinggi pada *store personnel* Alfamart.
3. Pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan pegawai yang tepat dapat meningkatkan kinerja *store personnel* Alfamart.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja *store personnel* Alfamart.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tentunya akan berdampak pada tingginya kinerja *store personnel* Alfamart karena disiplin kerja yang tinggi.
6. Disiplin kerja tidak dapat memediasi dampak pelatihan tentang kinerja karyawan. Jika disiplin kerja yang dirasakan karena adanya pelatihan kerja, ini tidak mempengaruhi kinerja *store personnel* alfamart.
7. Disiplin kerja dapat memediasi dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika disiplin kerja yang diakibatkan dengan adanya budaya organisasi yang kuat, tentu akan mempengaruhi kinerja *store personnel* Alfamart.

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik, maka diberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel disiplin kerja pelatihan dan peran disiplin kerja dalam memediasi pelatihan dan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mempelajari pengembangan penelitian ini dengan model yang berbeda dengan menambahkan variabel seperti komitmen organisasi, turnover intention, kelebihan beban kerja, demografi, dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti perlu melakukan penelitian pada beberapa industry sejenis dan menambahkan jumlah sampel dengan memperluas populasinya.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyimpulkan keterbatasan sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan dengan sampel pada store personnel Alfamart yang berada di wilayah Jakarta, oleh karena itu dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil dibatasi mengingat dalam penelitian ini masih tinggi angka penyebaran Covid-19 di wilayah Jakarta.

REFERENSI

- Abriola, L. (2020). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja pada PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Affini, D. N., & Perkasa, D. H. (2021). Relationship Model Of Workload, Work Motivation, And Work Discipline On The Performance Of Sharia Banking Employees In Jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754-771.
- Agustiari, A. A. S., Yasa, P. N. S., & Dharmanegara, I. A. (2017). Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 123-135.
- Apriani, A. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Sabun Mandi Lifebuoy Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Kepuasan Konsumen. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 229-242.
- Aryatrois, Z. (2019). Pengaruh Klaster Industri Terhadap Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Inovasi pada UKM di Yogyakarta. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta).
- Bharata, A. (2016). The Influence of Compensation and Training toward Work Discipline and Its Impact on the Employees' Performance in the Research Center of Science and Technology (PUSPIPTEK). *The Winners*, 17(1), 1-8.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*.
- Edison, Emron, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2).
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Pengaruh Pelatihan SDM Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35-46.
- Frimayasa, A., Windayanti, W., & Perkasa, D. H. (2020). The Effect of Competency, Vocational, Training and Work Discipline on The Performance of PT Indomika Utama.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. *Semarang: Penerbit Undip*.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The Influence Of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, And Organizational

- Commitment Towards Employee Performance. *International Research Journal Of Management, IT And Social Sciences*, 5(3), 35-45.
- Lince, S. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kelurahan Tegalsari–I Kecamatan Medan Area.
- Maduningtias, L. (2020). The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang). *PINISI Discretion Review*, 1(2), 65-72.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta: Revika Aditama.
- Masram, M. A., & Mu'ah, D. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. *Sidoarjo: Zifatama Publisher*.
- Mazidah, N. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia).
- Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 19-29.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). Fundamentals of Human Resource Management.
- Nugrohadhi, I. A. W., & Nurminingsih, P. (2019, November). The Effect Of Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance In Type D General Hospitals In DKI Jakarta (Study at Type D General Hospital in East Jakarta). In *Proceeding International Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 865-877).
- Rahman, M. F., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(18).
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 124-137.
- Rani, M. (2021). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui Disiplin kerja pada pegawai kantor badan Amil zakat nasional (baznas) Provinsi sumatera utara* (Doctoral dissertation, UMSU).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi Cetakan Keempat. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 8-21.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Supinah, L. (2016). *Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (studi Kebijakan: Pelayanan Pembuatan Akta Kelahiran Pada Bidang Catatan Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN).
- Suratman, S., & Eriyanti, E. (2020, May). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal*

- of Management*, 2(2).
- Taaha, Y. R. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance. *JURNAL ECONOMIC RESOURCE*, 3(2), 135-141.
- Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 17-42.
- Taufiq Ardhyyan, M. (2017). *Pengaruh Etika Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Komitmen Organisasi Dan Organizational Cityzenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Umum Syariah Se Kabupaten Kudus)* (Doctoral Dissertation, Stain Kudus).
- Turangan, Reynold B., Sifrid, S. P., & Maria, V. J. T. (2016). Employee performance analysis through leadership style, motivation & work discipline at waroeng charity Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1). 1068-1076.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 375-388.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 55-65.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319-333.
- Yant Akhlish, F. (2019). Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Kusuma Kencana Wedding Organizer Yogyakarta).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- <https://alfamart.co.id/investor-area/laporan-keberlanjutan> (diakses 10 September 2021)
- <https://market.bisnis.com/read/20200803/192/1274339/kebal-pandemi-laba-bersih-alfamart-amrt-naik-23-persen> (diakses 10 September 2021)