

Pengaruh Budaya Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan DiModerasi Budaya Organisasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru

The Influence of Work Culture and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance Moderated Organizational Culture On PT. Pegadaian (Persero) Barru Branch

Rizka Anugrah¹ Irwan Idrus² Rusmin Nuryadin³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Parepare

rizkaanugrah09@gmail.com¹ idrusiwan7203@gmail.com² rusmin6674@gmail.com³

Abstrak

Dengan judul penelitian “ Pengaruh Budaya Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Budaya Organisasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru” . Pembimbing 1 Irwan Idrus pembimbing 2 Rusmin Nuryadin. Skripsi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Budaya Organisasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, dokumentasi dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Hasil analisis untuk Budaya Kerja diperoleh gambaran bahwa nilai Outer Loading untuk masing-masing indikator memiliki Average 0.929. Hasil analisis untuk Organizational Citizenship Behavior (Ocb) diperoleh gambaran bahwa nilai Outer Loading untuk masing-masing indikator memiliki Average 0.915. Hasil analisis untuk Kinerja Karyawan diperoleh gambaran bahwa nilai Outer Loading untuk masing-masing indikator memiliki Average 0.914. Hasil analisis untuk Budaya Organisasi diperoleh gambaran bahwa nilai Outer Loading untuk masing-masing indikator memiliki Average 0.915. Budaya Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru. Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru. Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru. Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.

Kata kunci; Budaya, Kinerja, Karyawan, Organisasi

Abstract

A maximum 250 words abstract in English in italics with Arial 10 point. Abstract should be clear, descriptive, and should provide a brief overview of the problem studied. Abstract topics include reasons for the selection or the importance of research topics, research methods and a summary of the results. Abstract should end with a comment about the importance of the results or conclusions brief. (Italic, font arial 10)

With the research title "The Influence of Work Culture and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance in Organizational Culture Moderation at PT. Pegadaian



DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 1, Nomor 1, Februari 2020

(Persero) Barru Branch". Supervisor 1 Irwan Idrus supervisor 2 Rusmin Nuryadin. Human Resources Management Study Program Thesis, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Parepare. This research aims to determine the influence of work culture and organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance in moderate organizational culture at PT. Pegadaian (Persero) Barru Branch.

The data collection techniques used in this research are observation, documentation and questionnaires. The sample in this study consisted of 40 respondents. The results of the analysis for Work Culture show that the Outer Loading value for each indicator has an average of 0.929. The results of the analysis for Organizational Citizenship Behavior (Ocb) show that the Outer Loading value for each indicator has an average of 0.915. The results of the analysis for Employee Performance show that the Outer Loading value for each indicator has an average of 0.914. The results of the analysis for Organizational Culture show that the Outer Loading value for each indicator has an average of 0.915. Work Culture has a positive but not significant effect on Employee Performance at PT. Pegadaian (Persero) Barru Branch. Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a positive and significant influence on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Barru Branch. Work Culture and Organizational Citizenship Behavior (OCB) have a positive but not significant influence on Employee Performance at PT. Pegadaian (Persero) Barru Branch. Work Culture and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance are moderated. Organizational Culture has a positive but not significant influence on PT. Pegadaian (Persero) Barru Branch.

Keywords: Culture, Performance, Employee, Organizational

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu, untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif. Demi kelangsungan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maupun kuantitasnya. Memanfaatkan sumber daya manusia tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan organisasi.

Karyawan adalah aset utama perusahaan menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan mampu bekerjasama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan prestasi kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan.

PT. Pegadaian (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor keuangan Indonesia non perbankan yang memiliki tujuan khusus yaitu penyaluran atas dasar gadai. PT. Pegadaian (Persero) merupakan salah satu dari banyaknya lembaga keuangan yang memberikan jasa kredit dengan waktu dan bunga yang telah ditentukan dari pihak pegadaian dan telah disetujui dan diawasi oleh OJK. Pegadaian dengan motto "mengatasi masalah tanpa masalah" diharapkan mampu mengatasi kesulitan kredit masyarakat dalam waktu yang relatif singkat. PT. Pegadaian (Persero) sebagai suatu lembaga yang memberikan fasilitas bagi warga masyarakat untuk dapat memperoleh pinjaman uang secara praktis.

Para pegawai bekerja bukan hanya berdasarkan perintah atasan namun juga mengikuti prosedur kerja yang ada di perusahaan atau instansi tersebut. Begitu juga di Pegadaian (Persero) Cabang Barru adanya prosedur kerja yang harus diikuti oleh para tenaga kerja. Adanya beberapa permasalahan yang sudah penulis jabarkan berdasarkan hasil pengamatan. Penulis membatasi permasalahan yang ada, untuk menghindari pembahasan yang melebar dan lebih terarah. Penulis hanya membahas tentang Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), kinerja karyawan dan budaya organisasi di Pegadaian (Persero) Cabang Barru.



Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang diikuti oleh anggota yang ada didalam sebuah organisasi, hal tersebut yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deksriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh setiap anggota organisasi (Muis et al., 2018).

Kinerja adalah hasil kerja pegawai atau tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan dalam periode tertentu. Kinerja juga sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya.

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilahirkan oleh individu yang dengan kesadarannya sendiri untuk melakukan suatu tindakan yang memberikan manfaat bagi orang lain dan organisasi. Dimana individu tersebut rela melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay et al., 2022).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Budaya Organisasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru” .

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variable ini bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel. Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya kerja (X1) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2), variabel dependen atau variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel moderasi adalah Budaya Organisasi (Z).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru yang beralamat di JL. A.P. Pettarani, Kel. Coppo, Kec. Barru, Kabupaten Barru, Sulawesi selatan 90711. Jangka waktu penelitian yaitu selama kurang lebih 2 bulan, dari bulan Desember 2023 sampai dengan Februari 2024.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru dengan jumlah 40 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2018:118), sampel merupakan bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan definisi tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Barru.

Teknik Pengumpulan Data



Teknik angket Dalam pengumpulan data digunakan beberapa teknik, yaitu tujuan agar penelitian ini terlaksana secara objektif dan tepat mengenai sasaran, untuk itu dipakai beberapa teknik diantaranya:

1. Angket (Kuesioner)

(kuesioner) adalah sistem mengumpulkan data yang dikerjakan melalui sistem mengajukan beberapa persoalan tercatat pada responden agar memberi tanggapan (Sugiyono: 2015). Penulis memilih sistem angket ini untuk mendapatkan ilustrasi yang teliti dan langsung dari kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.

Data sesuai dengan sumbernya yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yang diperoleh dari hasil penyebaran Kuesioner, sehingga nantinya dapat diolah dengan menggunakan aplikasi Partial Last Square (PLS).

Penelitian ini menggunakan Skala Likert sebagai skala pengukuran persepsi responden terhadap pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Skala Likert adalah skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, baik-tidak baik dan senang-tidak senang (Cooper dan Schindler, 2011). Pernyataan dalam instrumen penelitian ini dilakukan terhadap Pengaruh Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Budaya Organisasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.

Instrumen akan diukur menggunakan skala Likert dengan interval 1 sampai dengan Skala 1 sampai dengan 2 menjelaskan bahwa responden tidak setuju terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner mulai dari sangat tidak setuju (1), hingga tidak setuju (2). Sementara itu skala 3 menjelaskan bahwa responden kurang setuju terhadap pertanyaan yang terdapat di kuesioner. Sebaliknya skala 4 dan 5 menjelaskan bahwa responden setuju terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, mulai dari setuju (4), hingga sangat setuju (5). Selanjutnya atribut-atribut serta instrumen disusun menjadi sebuah kuesioner dengan memberikan skor terhadap setiap item dari setiap pernyataan yang akan diajukan.

Tabel 3.1 berikut menyajikan skala Likert yang digunakan di penelitian ini.

Jawaban	Skala
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.1 Skala Likert

2. Dokumentasi

Sistem dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2015). Guna memperoleh data pendukung yang diperlukan dari dasar yang bisa dibenarkan, maka dilakukan sistem dokumentasi. Sistem dokumentasi ini bermanfaat guna mendapatkan ilustrasi mengenai kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru dan ilustrasi pendukung lainnya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara pemetaan, penguraian, perhitungan, hingga pengkajian data yang telah terkumpul agar dapat menjawab rumusan masalah dan memperoleh kesimpulan dalam penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2018, hlm. 285) bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian.



1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian berdasarkan indikator dari setiap variabel agar dapat diperoleh gambaran tentang tingkat kekuatan dari pertanyaan yang diajukan namun hasil analisis ini tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono 2017).

2. Uji Koefisien Jalur melalui Analisis Partial Least Square (PLS)

Wold (1985) dalam (Imam Ghazali 2021) menjelaskan bahwa Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena tidak membutuhkan asumsi yang banyak, data tidak harus terdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), tidak membutuhkan sampel yang harus selalu besar dan dapat digunakan untuk menerangkan ada atau tidaknya keterkaitan antara variabel laten. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Outer Model

Menguji tingkat Validitas dan Realibilitas antara konstruk dengan indikator yang digunakan dengan melalui bentuk analisis berikut:

- 1) Analisis Algoritma Convergent Validity
- 2) Analisis Average Variance Extracted (AVE)
- 3) Uji Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)
- 4) Composite Reliability dan Cronbach Alpha

b. Uji Inner Model

Pengujian ini untuk mengetahui pola hubungan dan pengaruh antar variabel laten dalam penelitian yang dilakukan melalui:

- 1) Uji R^2 (Uji Determinan)
- 2) Estimate for Path Coefficients (Nilai Koefisien Jalur)
- 3) Predictive Relevance (Q^2)
- 4) Goodness of Fit (GoF)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Bahwa responden penelitian yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 35,1%, dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 64,9%.

b. Responden Menurut Umur

Responden penelitian ini umur 20-30 tahun sebanyak 10 orang atau 14,7%, umur 31-40 tahun sebanyak 19 orang atau 49%, dan umur diatas 41-50 tahun sebanyak 11 orang atau 36,3%.

c. Responden Menurut Lama Bekerja

Lama bekerja <1 tahun sebanyak 3 orang atau 6,5%, 2-5 tahun sebanyak 7 orang atau 18,5%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang atau 15,0%, dan lama bekerja >10 tahun sebanyak 25 orang atau 50,0%.

d. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK adalah responden yang paling sedikit dalam penelitian ini dimana jumlahnya ialah 10 orang atau 29,4%. Sedangkan yang paling banyak ada pada responden dengan tingkat pendidikan Sarjana yang berjumlah 24 orang atau 70,6%.

2. Analisis Data

a. Uji Kualitas Data dengan Metode Analisis Outer Model

Analisis outer model dilakukan untuk menentukan atau memastikan bahwa measurement (pengukuran) yang digunakan layak dijadikan sebagai alat ukur dalam hal ini dikategorikan valid dan reliabel, (Ananda Sabil Hussein, 2015). Model analisis ini juga menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Pengukuran dilakukan dalam analisis outer model dalam rangka mendukung keberlanjutan sebuah penelitian dengan menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS).

1) Analisis Algoritma Convergent Validity

Dasar pengambilan kesimpulan pada Analisis Convergent Validity Adalah:

- a) Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika memiliki korelasi $0.7 < \text{Nilai Outer Loading}$ dengan konstruk yang ingin diukur.
- b) Jika nilai Outer Loading berada antara nilai $0,5 < \text{Outer Loading} < 0,6$ maka refleksif individual dianggap cukup. Ching dalam (Imam Ghozali 2021).

2) Average Variance Extracted (AVE)

Dasar pengukuran dalam menentukan tingkat Validitas dengan menggunakan Average Variance Extracted (AVE) adalah rata-rata 0,5 atau lebih tinggi diatasnya, Hal ini menunjukkan bahwa nilai konstruksi mampu menjelaskan setengah atau lebih dari indikator sebuah varian. Sebaliknya, AVE kurang dari 0,50 menunjukkan bahwa, rata-rata lebih banyak varian tetap dalam kesalahan item daripada dalam varians dijelaskan oleh konstruksi.

3) Uji Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Nilai Cross Loading menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki discriminant validity yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya.

4) Composite Reliability and Cronbach Alpha

Pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila composite reliability yakni mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel dan juga apabila nilai Cronbach alpha yakni suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian **lebih besar dari 0.60**.

Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha untuk semua variabel menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh semua berada diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua variabel Reliabel untuk dilakukan analisis.

b. Uji Inner Model (Model Struktural)

Uji inner model dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Uji model struktural atau inner model yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan 4 (empat) metode yakni Uji ' *R Square* pada Konstruk Endogen

(Variabel Terikat dan Variabel Moderasi), *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur), *Prediction Relevance* (Q square) dan Uji *Goodness of Fit* (GoF):

1) Uji ' R Square (Uji Determinan)

Analisis *R Square* (R^2) dilakukan untuk menilai tingkat determinasi seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Semakin tinggi nilai *R Square* (R^2) maka dapat dikatakan bahwa tingkat determinasi pada laten dependen semakin baik.

a) Uji *R Square*

Analisis sesuai yang diuraikan pada Tabel 5.10 menunjukkan bahwa untuk Konstruk pada Variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.994. Hal ini dapat diartikan bahwa Variabel Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb), cukup mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 99,4%. Dan sangat di pengaruhi oleh Budaya Organisasi

b) Uji *R Square Adjusted*

Nilai Adjusted *R-Square* untuk Variabel kualitas Pelayanan sesuai dengan yang diuraikan pada Tabel 5.10 yakni 0.993 atau dapat dikatakan memiliki determinasi yang kuat.

2) *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur)

Terhadap hasil Analisis untuk *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) pada penelitian ini karena bersifat *Direct Effect* (Uji Pengaruh Langsung) yakni analisis yang dilakukan dalam rangka mengetahui pengaruh antara variabel laten independen dengan variabel dependen yakni Budaya Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Budaya Organisasi

3) Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian yang menggunakan *Partial Least Square* (PLS) mengacu pada hasil analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur). Pengujian Hipotesis dilakukan melalui metode *Direct Effect* (Hubungan Langsung). Kesimpulan terhadap Uji Hipotesis yang diperoleh dari hasil analisis uji *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur).

4) *Predictive Relevance*

Dasar pengukuran terhadap analisis *Q-Square* (*predictive relevance*) yakni:

- Jika nilai $Q^2 > 0$ dapat diprediksi bahwa model memiliki *Relevance* (Q^2).
- Jika nilai $Q\text{-Square} \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

Tingkat pernyataan dalam *Q-Square* (*Predictive Relevance*) yakni 0,02 dikategorikan lemah, 0,15 dikategorikan moderat, dan jika nilainya 0,35 memiliki

DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 1, Nomor 1, Februari 2020

relevansi yang kuat. Analisis yang digunakan untuk dapat melihat relevansi terhadap prediksi untuk setiap variabel yakni analisis *R-Square* (R^2).

Prediksi terhadap nilai *Q Square* (Q^2) dapat dilakukan dengan berpedoman pada persamaan:

$$Q\ Square = 1 - [1 - \{R\}^2]$$

Sehingga dari persamaan tersebut maka untuk nilai *Q Square* (Q^2) pada penelitian ini adalah:

$$Q\ Square = 1 - [1 - 0.984]$$

$$Q\ Square = 1 - 0.016$$

$$Q\ Square = 0.984$$

Kesimpulan dari hasil perhitungan tersebut bahwa tingkat relevansi atau *Q Square* (Q^2) untuk semua variabel adalah 0.984, hal ini menunjukkan bahwa konstruk independen yakni budaya organisasi memoderisasi Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki relevansi prediktif besar terhadap konstruk dependen yakni terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.

5) *Goodness of Fit*

Uji kecocokan terhadap seluruh model yang digunakan atau sering diistilahkan *Fit Test of Combination Model* menurut Tenenhaus, dkk (2004) dalam (Imam Ghazali, 2021) dilakukan untuk memvalidasi model secara keseluruhan dengan semua model dengan berdasar pada nilai *Goodness of Fit* (GoF). Interpretasi pengukuran terhadap nilai *Goodness of Fit* (Gof) terbentang antara 0 – 1.

Berdasar pada hasil perhitungan *Q Square* diperoleh nilai sebesar **0.982** atau lebih besar dari nilai interpretasi GoF = **0.36**. Sehingga *Goodness of Fit* (GoF) atau Uji Kecocokan Model dapat diinterpretasikan **Sangat Kuat**.

Kesimpulan yang dari hasil analisis tersebut bahwa indeks yang dibutuhkan dalam pengelolaan inner model telah memenuhi persyaratan, maka struktur model menunjukkan kelayakan dalam memprediksi semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Budaya Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.

Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 5.12 diatas, Budaya Kerja memperoleh nilai *t Statistik* sebesar **5.226** dengan nilai *P Value* sebesar **0.267** yang berarti Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikan dibawah 5% (tidak signifikan). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 (H_1) ditolak**.

Berdasarkan masing-masing pernyataan pada kuesioner yang dibuat. Sehingga peneliti memperoleh data yang kemudian diolah dan diperoleh hasil bahwa:

Dapat dinyatakan bahwa budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Didinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. Dengan demikian dari hasil olahan spss 22 yang diperoleh berarti Budaya Kerja tidak mampu secara parsial memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. Hasil tersebut bertentangan dengan teori menurut Penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha didalam jurnalnya Vol 4 nomor 1 Januari 2019 yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember” Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Terdapat pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.

Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 5.12 diatas, Budaya Kerja memperoleh nilai *t* Statistik sebesar 34.776 dengan nilai *P Value* sebesar 0.000 yang berarti Organizational Citizenship Behavior (Ocb) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikan diatas 5% (signifikan). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima.

Berdasarkan masing-masing pernyataan pada kuesioner yang dibuat. Sehingga peneliti memperoleh data yang kemudian diolah dan diperoleh hasil bahwa:

Penelitian yang dilakukan oleh Suzanna (2017) pada PT. Taspen di Cirebon yang meneliti tentang pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa hubungan dua variabel ini ditunjukkan dengan angka 0,865 dengan arah yang positif, dimana semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang diterapkan dalam perusahaan tersebut maka akan semakin kuat kinerja karyawan dalam perusahaan.

3. Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.

Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 5.12 diatas, Budaya Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) memperoleh nilai *t* Statistik sebesar **5.571** dengan nilai *P Value* sebesar **0.267** yang berarti Budaya Kerjadan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikan dibawah 5% (tidak signifikan). tingkat signifikansinya ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%. Artinya, hasil harus memiliki peluang 5% atau lebih rendah untuk muncul berdasarkan hipotesis nol agar dianggap signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 (H₁) ditolak.**

Berdasarkan masing-masing pernyataan pada kuesioner yang dibuat. Sehingga peneliti memperoleh data yang kemudian diolah dan diperoleh hasil bahwa:

Penelitian yang dilakukan oleh Fanlia Adiprimadana Sanjaya (2020) pada PT. Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin Hipotesis diterima yang artinya bahwa Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebesar 90,9% dan sisanya 9,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dimoderisasi Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.

Hasil dalam penelitian ini memberikan gambaran bahwa pernyataan dari responden melalui sebaran kuisisioner setelah dilakukan analisis dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* menunjukkan bahwa budaya organisasi moderisasi Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada dasarnya dapat memberikan pengaruh yang positif dan memiliki ketekaitan langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.

Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 5.12 diatas, Budaya Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) memperoleh nilai *t Statistik* sebesar **5.571** dengan nilai *P Value* sebesar **0.267** yang berarti Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikan dibawah 5% (tidak signifikan). tingkat signifikansinya ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%. Artinya, hasil harus memiliki peluang 5% atau lebih rendah untuk muncul berdasarkan hipotesis nol agar dianggap signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 (H_1) ditolak**.

Berdasarkan masing-masing pernyataan pada kuesioner yang dibuat. Sehingga peneliti memperoleh data yang kemudian diolah dan diperoleh hasil bahwa:

Pada hasil pengujian Endang Murniyati (2011) menunjukkan bahwa jalur yang dianalisis memiliki pengaruh yang signifikan, terlihat dari besarnya tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_4 didukung. Nilai secara umum (*R*) sebesar 0,763, sedangkan nilai *R square* yang telah disesuaikan (*adjusted R square*) sebesar 0,569. Ini artinya bahwa 56,9 % variabel kepuasan kerja dan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi setelah dimoderasi dengan budaya organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar pada Hasil Analisis dan Pembahasan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Budaya Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.
2. Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.
3. Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.
4. Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dimoderisasi Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru.

B. Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, maka disarankan beberapa hal antara lain:

1. Agar dapat lebih mempertahankan dan meningkatkan Budaya Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Budaya Organisasi Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Barru sehingga kinerja pegawai pun lebih baik dan meningkatkan kekurangan yang terdapat pada penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk memperluas dan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Penelitian mendatang dapat dilakukan dengan melibatkan objek penelitian yang lebih luas, sehingga dapat menghasilkan temuan yang lebih umum mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi mana pun.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). Ilmu Multidisiplin, 83,85.
- ANNISA, N. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 7,14-20,2627.
- Ramadhany, R., Asang, S., & Hasniati. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja. Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 1075.



Sari, A. E., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research* , 553.

UTAMI, E. S. (2019). BUDAYA KERJA PEGAWAI DI KANTOR. 13,21.

Afandi.(2016). Concept & Indicator Human Resources Management of Management Research.Deepublish.

Gruenberg, B. 1980. The Happy Worker: An Analisis of Educational and Occupational Difference in Determinants of Job Satisfaction.American Journal of Sociology. 85. 247-271.

Juliandi Azuar,& Irfan. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis. Cetakan Pertama, Bandung: Citapustaka Media Perintis.

L. Daft, Richard (2006). Management. Edisi Keenam, Jakarta: Salemba Empat.

Organisasi Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.Vol I, No 3, Desember 2010.

Prabu Mangkunegara Anwar 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

Rivai, Veithzal. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Thamrin dan Denada, S. (2003).Studi Mengenai Proses Adopsi Konsumen Pasca Masa Tayang Iklan Produk “ Xon-Ce” di Surabaya.Jurnal Sains Pemasaran Indonesia, Vol. II, No. 2, h.141 -154.

Tjiptono, F., & Chandra, G. (2011). Service, quality and satisfaction (3rd ed.). Yogyakarta: Andi.

Tjiptono, Fandy. (2009). Service Marketing: Esensi dan Aplikasi. Yogyakarta: Marknesis.

Wijaya, T. (2011). Manajemen Kualitas Jasa. Edisi 1.Indeks. Jakarta.