

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MODERATING PADA KOPERASI PEGAWAI PLN SEKTOR PRIOK

Pristiana Widyastuti
pristia.widya@gmail.com

Fuad Hasan
Fuad.hasan41@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi Manajemen
Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Pegawai PLN sektor Tanjung Priok. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling*. Jumlah data sebesar 86 responden yang diambil melalui kuesioner dengan menggunakan metode analisis data *partial least square* (PLS). Berdasarkan uji statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Moderasi motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan bersifat memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Moderasi motivasi kerja berpengaruh signifikan dan bersifat memperkuat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aimed to examine the influence of organizational culture and work experience on the performance of employees with work motivation as moderating variable. The research was conducted at Koperasi Employee PLN Tanjung Priok sector. The sampling technique use a convenience sampling method. The amount of data of 86 respondents drawn through the questionnaire data analysis method using the partial least square (PLS). Based on statistical test, the results showed that organizational culture significantly influence employee performance, while work experience no significant influence on employee performance. Work motivation is not significant and weaken the moderating effect of organizational culture on employee performance. Work motivation are significant and strengthen the moderating effect of the Employee Performance Work Experience.

Keywords: Organizational Culture, Work Experience, Work Motivation and employee performance.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang akan berlaku pada tahun 2015 menandai telah dimulainya pasar bebas dimana tujuan diberlakukan pasar bebas ini untuk mengefektifkan dan mengefisiensi perdagangan internasional. Globalisasi ekonomi dan kedatangan era perubahan dalam menghadapi perdagangan bebas merupakan tantangan serius bagi para pemimpin dalam mengelola perusahaan. Dalam menghadapi perubahan perlu kehati-hatian untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan sekaligus menjaga kelangsungan perusahaan agar dapat bertahan hidup.

Konteks mempertahankan dan mengelola perusahaan agar mampu bertahan hidup, maka peran sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sentral. Hal tersebut didasari oleh pemikiran bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Oleh sebab itu untuk mencapai kinerja organisasi yang baik, diperlukan karyawan yang kompeten dalam perusahaan.

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Tjandra (2005), menjelaskan kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi. Oleh sebab itu untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan handal, penting bagi para pemimpin untuk memperhatikan budaya perusahaan dan pengalaman kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja individu karyawan.

Menurut Ivancevich (2006) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi. Selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat faktor pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan pula pengalaman kerja yang juga memiliki pengaruh. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008), bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Martoyo (2007), menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

Salah satu variabel yang sering ditemukan berhubungan dengan budaya organisasi dan pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Buhler (2004), motivasi kerja diartikan sebagai proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa biasa aja akan mempunyai kinerja yang menakutkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderasi untuk mengetahui pengaruhnya dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menentukan objek penelitian pada perusahaan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok, yang merupakan koperasi pegawai yang beroperasi dilingkungan PT.Indonesia Power yang bergerak dibidang usaha simpan pinjam, penyediaan barang barang primer dan sekunder untuk memenuhi kebutuhan para anggotanya. Seiring berkembangnya, bahwa koperasi pegawai PLN Sektor Priok telah mengembangkan usahanya tidak hanya bergerak dibidang simpan pinjam dan barang-barang primer dan sekunder untuk anggotanya saja, tetapi mengadakan kerja sama dengan pihak lain yang meliputi lembaga keuangan, perusahaan swasta, BUMN yang saling menguntungkan. Selain itu Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok juga menyelenggarakan usaha yang bergerak dibidang fotocopy, pengadaan obat, cleaning service, antar jemput karyawan, jasa pemborong, jasa kendaraan, water intake, jasa helper pemeliharaan dan alat tulis kantor (ATK).

Karyawan merupakan komponen penting dalam organisasi ini, keberhasilan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok akan sangat tergantung dari kepiawaian karyawan dalam bekerja. Budaya yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu diperlukan kajian lebih lanjut terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok yang berhubungan dengan budaya organisasi, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Budaya organisasi Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok tumbuh melalui proses evaluasi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi, para pelaku organisasi terdahulu dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya

organisasi akan tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan kepada pelaku organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman.

Dengan adanya budaya organisasi yang kondusif, mampu membuat seluruh karyawan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok menjadi loyal terhadap perusahaan. Para karyawan pasti akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan masa kerja dan pengalaman yang cukup akan mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan masa kerja karyawan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok yang diperhitungkan, maka perusahaan akan menghargai loyalitas para karyawan dengan masa kerja yang cukup lama melalui peningkatan kompensasi dan peningkatan jenjang karir. Sehingga karyawan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok akan berusaha bekerja semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan perkembangan usaha yang cukup banyak maka Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang sesuai dengan kondisi usaha yang semakin berkembang. Oleh sebab itu, berdasarkan data tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating pada karyawan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi moderasi hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

5. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance Theory*. *Job Performance is formally defined as the value of the set of employee behaviours that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* (Colquitt:2009). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Suatu perusahaan atau organisasi pasti menginginkan pegawai yang mempunyai kinerja bagus (*good performer*). Tetapi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, ada faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai yang selanjutnya berpengaruh juga pada kinerja perusahaan atau organisasi. Teori inilah yang mendasari penulis memilih variabel budaya organisasi dan pengalaman kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating yang perlu diteliti. Karena variabel – variabel tersebut merupakan perilaku yang diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pada akhirnya lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian tujuan perusahaan akan terwujud.

2.2 Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins, 2008). Berdasarkan yang dikemukakan Robbins, budaya organisasi akan menciptakan pola keyakinan dan perilaku yang sama pada karyawan dalam menjalankan aktivitas –aktivitas perusahaan. Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada karyawan akan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya serta mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu sangatlah penting bagi setiap karyawan untuk memahami konsep budaya organisasi perusahaannya. Selain pengaruh terhadap individu, budaya organisasi tentu juga berpengaruh terhadap kelompok. Banyak tugas-tugas perusahaan yang dikerjakan oleh beberapa orang sekaligus atau kelompok, jika kelompok tersebut tidak bisa memahami budaya organisasi dengan baik maka kinerja kelompok tersebut tidak akan optimal.

Budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipakai sesuai dengan

nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan (Mangkunegara, 2009).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardi Novarandi Ardi Budiman mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Kelana Makmur Group Batam menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok.

2.3 Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi dan bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relative tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoer & Haditono, 1999).

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriani Puspaningsih, 2004). Johnstone, (2002) menemukan sebuah bukti yang memberikan bukti bahwa pekerja berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Oleh karena itu, pengalaman kerja yang didapat seseorang akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jadi dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luh Aristarini, I Ketut Kirya dan Ni Nyoman Yulianthini mengenai pengaruh pengalaman kerja, komponen sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Adira Finance Singaraja menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah H2: Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok.

2.4 Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2003 : 74) motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sopiah (2008 : 179) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil – hasil atau tujuan tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sri Purwati mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional di Yogyakarta menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah H3 : diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok.

2.5 Moderasi Motivasi kerja atas Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai tujuan atau hasil yang optimal, dengan demikian jika perusahaan dapat mengelola Motivasi Karyawan maka akan dapat mempengaruhi hubungan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. berdasarkan uraian ini maka ditetapkan hipotesis keempat dalam penelitian ini, yaitu H4 : Diduga moderasi Motivasi Kerja dapat memperkuat Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2.6 Moderasi Motivasi Kerja atas Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian mengenai Motivasi Kerja telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, sehingga dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan yang dikelola oleh perusahaan maka akan dapat memberikan pengaruh kepada pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian ini maka ditetapkan hipotesis kelima dalam penelitian ini, yaitu H5 : diduga moderasi Motivasi kerja dapat memperkuat Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam rangka penulisan penelitian ini penulis melakukan penelitian pada kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan Koperasi Pegawai PLN Sektor Tanjung Priok. Populasi pada penelitian ini adalah 156 karyawan yang telah bekerja lebih dari dua tahun diperusahaan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 86 responden. Penentuan sampel ditentukan dengan metode *convenience sampling*. Metode *convenience sampling* adalah teknik pemilihan sampel berdasarkan kemudahan (Indriantoro, 2002: 130). Dimana responden bersedia mengisi secara lengkap kuesioner yang diberikan. Skala yang digunakan untuk mengukur pendapat responden digunakan skala likert, yaitu mengukur respon subyek ke dalam 5 (lima) poin.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode deskriptif. Menurut Nazir (2014:43), “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, ataupun

suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode deskriptif ini juga disertai dengan pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas social, sikap, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.

3.1 Definisi operasional variabel

Berikut diuraikan definisi dan pengukuran dari variabel penelitian:

1. Variabel Independen Variabel adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, variabel independen pada penelitian ini adalah:
 - a. Budaya Organisasi
Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi organisasi lain (Robbins, 2001).
 - b. Pengalaman Kerja
Robbins dan Timothy (2008), bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.
2. Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Dimana Kinerja Karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan atau organisasi (Colquitt:2009)
3. Variabel Moderating (Z)
Variabel yang menjadi moderating dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko,2003).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan model struktural Structural Equation Model (SEM) berbasis varian dengan alternatif Partial Least Square (PLS) melalui pendekatan second order menggunakan software SmartPLS versi 3.0. Menurut Ghozali (2008) Structural Equation Model (SEM) adalah sebuah evolusi dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi, SEM telah muncul sebagai bagian integral dari penelitian manajerial akademik. PLS (Partial Least Square) digunakan karena tidak didasarkan pada banyak asumsi dan sampel yang digunakan relatif kecil sehingga alat ini

cocok digunakan dalam penelitian ini. Perangkat lunak aplikasi yang digunakan adalah SmartPLS versi 3.0.

4.1. Pengukuran Outer Model

Pengukuran outer model adalah model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.

Tabel 1

Indikator Variabel Budaya Organisasi

Indikator/variabel	Original sample	Sample Mean	Standard diviation	T Statistik
Perlibatan – budaya organisasi	0,684	0,690	0,095	7,212
Konsistensi – budaya organisasi	0,741	0,734	0,082	9,059
Adaptasi – budaya organisasi	0,654	0,641	0,086	7,582
Misi – budaya organisasi	0,564	0,531	0,150	3,750

Pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa indikator perlibatan, konsistensi, adaptasi dan misi mampu membentuk variabel budaya organisasi. Berdasarkan uji statistik nilai dari masing-masing indikator adalah lebih dari 1,96 (P-value 0,05), sehingga indikator-indikator tersebut valid. Nilai T-statistik masing-masing adalah 7,212; 9,059; 7,582; 3,750. Nilai outer loading masing-masing indikator lebih dari 0,5 sehingga semua indikator dapat membentuk variabel budaya organisasi. Nilai original sample dari masing-masing indikator adalah 0,684; 0,741; 0,654; 0,564.

Tabel 2

Indikator Variabel Pengalaman Kerja

Indikator/variabel	Original sample	Sample Mean	Standard diviation	T Statistik
Tingkat pengetahuan dan keterampilan – pengalaman kerja	0,289	0,275	0,277	1,043
Penguasaan terhadap pekerjaan – pengalaman kerja	0,957	0,915	0,147	6,528

Pada tabel 2 diatas, diketahui bahwa indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan tidak mampu membentuk variabel pengalaman kerja dengan uji statistik nilai dari indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan adalah kurang dari 1,96 (P-value 0,05) dengan nilai T-statistik 1,043, sehingga indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan tidak valid. Nilai outer loading indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan kurang dari 0,5 dengan nilai original sample 0,289 sehingga indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan tidak dapat

membentuk variabel pengalaman kerja. Indikator penguasaan terhadap pekerjaan mampu membentuk variabel pengalaman kerja dengan uji statistik nilai dari indikator penguasaan terhadap pekerjaan adalah lebih dari 1,96 (P-value 0,05) dengan nilai T-statistik 6,528, sehingga indikator penguasaan terhadap pekerjaan valid. Nilai outer loading indikator penguasaan terhadap pekerjaan lebih dari 0,5 dengan nilai original sample 0,957 sehingga indikator penguasaan terhadap pekerjaan dapat membentuk variabel pengalaman kerja.

Tabel 3

Indikator Variabel Motivasi Kerja

Indikator/variabel	Original sample	Sample Mean	Standard diviation	T Statistik
Prestasi kerja – motivasi kerja	0,699	0,689	0,076	9,244
Pengaruh – motivasi kerja	0,866	0,854	0,057	15,204
Ketertanggung - motivasi kerja	0,626	0,622	0,086	7,247
Perluasan - motivasi kerja	0,651	0,626	0,118	5,526
Afiliasi - motivasi kerja	0,344	0,448	0,151	2,282

Pada tabel 3 diatas, diketahui bahwa indikator prestasi kerja, pengaruh, ketertanggung, perluasan dan afiliasi mampu membentuk variabel motivasi kerja. Berdasarkan uji statistik nilai dari masing-masing indikator adalah lebih dari 1,96 (P-value 0,05), sehingga indikator-indikator tersebut valid. Nilai T-statistis masing-masing adalah 9,244 1,204 ,47; ,526; 2,82. Nilai outer loading masing-masing indikator dilihat dari original samplanya adalah 0,699; 0,866; 0,626; 0,651; 0,344

Tabel 4

Indikator Variabel Kinerja Karyawan

indikator/variabel	Original sample	Sample Mean	Standard diviation	T Statistik
Kualitas hasil kerja – kinerja karyawan	0,670	0,653	0,103	6,495
Keuletan kerja - kinerja karyawan	0,630	0,629	0,097	6,480
Disiplin - kinerja karyawan	0,602	0,583	0,117	5,149
Kerjasama - kinerja karyawan	0,534	0,532	0,116	4,612
Kepedulian dan keselamatan kerja - kinerja karyawan	0,597	0,580	0,109	5,463
Tanggung jawab hasil kerja - kinerja karyawan	0,464	0,453	0,153	3,020
Kreatifitas - kinerja karyawan	0,601	0,580	0,123	4,900

Pada tabel 4 diatas, diketahui bahwa indikator kualitas hasil kerja, keuletan kerja, disiplin, kerjasama, kepedulian dan keselamatan kerja, tanggung jawab hasil kerja dan kreatifitas mampu membentuk variabel budaya organisasi. Berdasarkan uji statistik nilai dari masing-masing indikator adalah lebih dari 1,96 (P-value 0,05), sehingga indikator-indikator tersebut valid. Nilai T-statistik masing-masing adalah 6,495; 6,480; 5,149; 4,612; 5,463; 3,020; 4,900. Nilai outer loading masing-masing indikator dilihat dari original sample nya adalah 0,670; 0,630; 0,602; 0,534; 0,597; 0,462; 0,601.

4.2. Pengukuran Inner Model

Tabel 5

Path coefficients

Hubungan Antar Variabel	Original sampel	Sampel mean	Standar error	T-statistik	P- values
X1 Budaya Organisasi – Y Kinerja Karyawan	0.237	0.244	0.105	2.259	0.025
X2 Pengalaman Kerja – Y Kinerja Karyawan	0,080	0.093	0.103	0.778	0.437
Z Motivasi kerja – Y Kinerja Karyawan	0,334	0.341	0.089	3.762	0.000
Moderating Effect 1 - Y Kinerja Karyawan	- 0.048	- 0.052	0.103	0.466	0.642
Moderating Effect 2 – Y Kinerja Karyawan	- 0.221	- 0.215	0.104	2.118	0.035

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan dengan T-Statistik >1.96 yakni 2,259. Dengan demikian H1 dalam penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian dari Ardi Novarandi Ardi Budiman (2011) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembuktian Hipotesis H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan dengan T-Statistik <1.960 yakni 0.778. Dengan demikian H2 dalam penelitian yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditolak. Hal ini tidak konsisten dengan hasil penelitian dari Luh Aristarini, I Ketut Kirya dan Ni Nyoman Yulianthini (2011) yang menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembuktian Hipotesis H2: Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan dengan T-Statistik >1.960 yakni 3.762 . Dengan demikian H3 dalam penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, diterima. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian dari Sri Purwati (2011) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pembuktian Hipotesis H3 : diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel moderasi budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan T-Statistik <1.96 yakni 0.466 . Dengan demikian H4 dalam penelitian yang menyatakan bahwa moderasi motivasi kerja dapat memperkuat budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, ditolak.

Pembuktian Hipotesis H4 : Diduga moderasi Motivasi Kerja dapat memperkuat Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel moderasi pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan T-Statistik >1.96 yakni 2.118 . Dengan demikian H5 dalam penelitian yang menyatakan bahwa moderasi motivasi kerja dapat memperkuat pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, diterima.

Pembuktian Hipotesis H5 : Diduga moderasi Motivasi kerja dapat memperkuat Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.3 Goodnes Of Fit

Pada *Goodnes Of Fit* ditunjukkan dari besar R Square model. Hasil dari R Square model ini menerangkan bahwa kelayakan model penelitian ini adalah $59,9\%$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Y dalam penelitian ini yakni kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi(X1), pengalaman kerja(X2) dan motivasi kerja(Z) sebesar $59,9\%$ dan $40,1\%$ dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian merupakan jawaban dari perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan uji statistik maka didapatkan hasil dari penelitian ini, pertama budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh suatu perusahaan

maka akan semakin baik pula kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Kedua, pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti pengalaman kerja seorang karyawan tidak menjamin akan bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Ketiga, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Keempat, motivasi kerja tidak dapat memoderasi budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa moderasi motivasi kerja dalam budaya organisasi yang diciptakan oleh perusahaan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kelima, motivasi kerja dapat memoderasi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja yang dimiliki karyawan mampu dimanfaatkan oleh perusahaan, karena adanya keinginan dari karyawan untuk memperbaiki kinerjanya dalam masa pengalaman kerja yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai keberhasilan yang akan dicapai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka disarankan kepada Koperasi Pegawai PLN Sektor Tanjung Priok dan untuk orang yang melakukan penelitian di masa akan datang sebagai berikut: Hasil Penelitian menunjukkan hasil signifikansi berupa budaya organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja menjadi faktor yang sangat dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya beberapa hipotesis yang bisa diterima seperti H1, H3, dan H4 diterima sedangkan hipotesis lainnya ditolak. Dalam kata lain jika perusahaan menginginkan karyawan dengan kinerja yang baik maka perusahaan perlu berperan dalam faktor pendukung tersebut. Penelitian yang akan datang di sarankan untuk menambah variabel baru atau indikator lainnya sehingga mampu memberikan gambaran mengenai kinerja karyawan yang lebih luas, karena dalam penelitian ini belum memasukan variabel atas aspek lain yang lebih banyak agar mendapat hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Dewi. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang. Semarang. Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Aristarini, Lut dan Kirya dan Yulianthini. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Pemasaran PT>Adira Finance Singaraja. Singaraja. Universitas Pendidikan Ganesha
- Budiman, Arif. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit bisnis SPBU PT.Putra Kelana Makmir Grub Batam. Batam. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya.
- Nanda, Lusy. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Surabaya. Staf Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Syarhini, Purnama, Nuning. 2014. Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitre Pinasthika Mustika Finance cabang Bengkulu. Bengkulu. Universitas Bengkulu.
- Sulaiman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Subang. STIE Miftahul Huda Subang.