



G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index

ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



Peran Mediasi Komitmen Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Pustaka

Rini Loliyani^{1*}, Rina Loliyana¹, Senna Enzovani¹, Lailatul Qodri²

1. Universitas Mitra Indonesia, Lampung, Indonesia
2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Madani, Lampung, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Artikel History: Received: April 29, 2024 Revised: May 30, 2024 Published: June 2, 2024 Keywords: Organizational Culture, Leadership, Work Commitment, Employee Performance	The aim of this research is to analyze the influence of organizational culture and leadership on employee performance with work commitment as a mediating variable. This research used a sample of 86 respondents. The analysis techniques used are the classical assumption test, hypothesis test, multiple linear regression test and Moderate Regression Analysis (MRA) test. Based on the results of the analysis, it can be concluded that Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance partially, and Leadership has a significant effect on Employee Performance partially and Organizational Culture and Leadership have a significant effect on Employee Performance simultaneously. Meanwhile, work commitment can mediate organizational culture and leadership on employee performance simultaneously. The better the organizational culture and leadership that is formed and implemented in the company, the more employee commitment and performance can be increased. So it is hoped that companies can make efforts to create and establish regulations for implementing the vision and mission that can create a positive organizational culture and leadership, carry out regular supervision so that they can find out the extent of employee commitment in carrying out their duties, with the aim of increasing employee performance.
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Riwayat Artikel: Diterima: 29 April 2024 Direvisi: 30 Mei 2024 Dipublikasikan: 2 Juni 2024 Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan	Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 86 Responden. Teknik analisis yang dilakukan yaitu uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji regresi linear berganda dan uji Moderate Regression Analysis (MRA). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara simultan Komitmen Kerja dapat memediasi Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik budaya organisasi dan kepemimpinan yang terbentuk dan dijalankan pada perusahaan maka dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan diharapkan dapat berupaya untuk membuat dan menetapkan regulasi pelaksanaan visi misi yang dapat menciptakan budaya organisasi dan kepemimpinan yang positif, melakukan supervisi secara berkala agar dapat mengetahui sejauhmana komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas, dengan tujuan dapat meningkatkan peningkatan kinerja karyawan.

Corresponding Author :

Rini Loliyani

Universitas Mitra Indonesia, Lampung, Indonesia

*email: rinioly@umitra.ac.id



PENDAHULUAN

Karyawan (sumber daya manusia / SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Karna sebagai salah satu elemen dalam perusahaan, manajemen SDM tidak dapat di pisahkan dari bidang manajemen lainnya untuk mencapai tujuan lembaga. Agar tercapai tujuan lembaga, lembaga tersebut harus mempunyai SDM yang berkualitas serta memiliki kemampuan pengelolaan yang baik dan tepat terhadap kinerja karyawannya agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Alam & Nursiam (2020) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas dan efisien, dan kerja sama. Makna kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela menaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan indikator (1) Ketaatan terhadap jam kerja, (2) Bertanggungjawab terhadap pekerjaan, (3) Ketaatan pada prosedur kerja, dan (4) Dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun peneliti membatasi mengkaji dari faktor komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan. Salah satu yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Menurut Ferdian & Devita (2020) komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seorang karyawan yang berkomitmen pada perusahaan umumnya merasakan hubungan yang baik dengan perusahaan mereka, dan mereka merasa memahami tujuan perusahaan. Fenomena yang sering muncul saat ini kurang tercapainya keefektivitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat *turn over* karyawan pada perusahaan yang tinggi. Serta tingkat absen yang juga tinggi, mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Menurut Girsang (2019) Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi, Komitmen organisasi dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

Selain Faktor Komitmen Organisasi ada faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan yaitu Budaya Organisasi. Budaya Organisasi sangat penting dalam sebuah perusahaan karena budaya organisasi dijadikan sebagai dasar untuk mengontrol perilaku para anggota organisasi dan juga memiliki fungsi bagi organisasi itu sendiri. Menurut Stephen P. Robbins dalam Lukman dan Kusdiyanto (2019) budaya organisasi merupakan sebuah nilai, norma, kebijakan yang disepakati serta dilaksanakan secara bersama oleh seluruh anggota organisasi yang berkaitan erat dengan kebiasaan positif lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatan dengan menyelaraskan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mewujudkan harapan bersama. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan sejauh mana seluruh anggota organisasi memersepsikan dan menjunjung tinggi sebuah nilai, kekuatan, keyakinan serta harapan bersama dalam organisasi tersebut.

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin (*Leader*) yang efektif serta dapat mempengaruhi perilaku karyawannya, agar mengikuti seluruh arahan yang diberikan. agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya maka diperlukan gaya kepemimpinan yang baik dalam sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Miftah Thoha (2010:49) Dalam Susi (2019) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada PT. Jaya Abadi Pustaka kondisi yang terjadi adalah masih banyaknya karyawan yang dianggap belum bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini akan berdampak pada tujuan perusahaan.

Tabel 1. Data penilaian kinerja karyawan pada pt. Jaya abadi pustaka tahun 2023

Skor Nilai	Kriteria	Tahun 2023	
		Jumlah	Presentase
5	Sangat Baik	8	10%
4	Baik	19	18%
3	Cukup	39	42%
2	Buruk	20	20%
1	Sangat Buruk	0	0%
Total		86	100%

Di samping kelemahan kinerja karyawan di atas, masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh pegawai di mana masih lemahnya *leader ship* terhadap pegawainya, terlihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin untuk tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Kondisi-kondisi di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Mediasi Komitmen Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Abadi Pustaka”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket melalui uji validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, uji *Moderate Regression Analysis* (MRA) dan Uji Hipotesis. Instrumen penelitian yang digunakan berbentuk kuesioner yang berisi pernyataan dari operasionalisasi variabel penelitian yang sudah diturunkan menjadi indikator-indikator yang dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen. Untuk mendapatkan skor dari setiap jawaban responden, peneliti menggunakan skala likert dengan kategori: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Selanjutnya, kuesioner tersebut diberikan ke responden melalui *google form*. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis data untuk mendeskripsikan karakteristik responden menggunakan statistik

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada pada PT. Jaya Abadi sebanyak 86 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah sampel 86 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) bersifat kuantitatif di mana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Instrumen penelitian yang digunakan berbentuk kuesioner yang berisi pernyataan dari operasionalisasi variabel penelitian yang sudah diturunkan menjadi indikator-indikator yang dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen. Untuk mendapatkan skor dari setiap jawaban responden, peneliti menggunakan skala *likert* dengan kategori: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Selanjutnya, kuesioner tersebut diberikan ke responden melalui *google form*. Adapun pengukuran indikator dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item pernyataan	Skala
Komitmen Kerja	Kemauan karyawan	1,2,3,4	Likert
	Kebanggaan karyawan	5,6,7	
	Kesetiaan karyawan	8,9,10	
	Widayati (2019)		
Budaya Organisasi	Inovatif	1,2,3	Likert
	Member perhatian dalam bekerja	4,5,6,7	
	Agresif dalam bekerja	8,9,10	
	Mubarak (2017)		
Kepemimpinan	Pelaksanaan tugas	1,2	Likert
	Member dukungan	3,4,5	
	Mengutamakan hasil dari pada proses	6,7,8,9,10	
	Nurchaya (2019)		
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	1,2,3	Likert
	Kuantitas kerja	,4,5,6,7	
	Ketepatan waktu	8,9,10	
	Afandi (2018)		

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018: 125) Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh suatu data yang akan diteliti. teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan gabungan ketiganya.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket melalui uji validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, uji Moderate Regression Analysis (MRA) dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Deskripsi data merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengetahui gambaran atau kondisi yang terjadi di lapangan. Data ini diperoleh dengan mengantarkan langsung kuesioner kepada 89 responden yang berada di Perusahaan PT. Jaya Abadi Pustaka. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 3, 4, 5, dan 6.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	60	87%
Perempuan	29	13%
Total	89	100%

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-25 tahun	1	1,4 %
26-30 tahun	3	5,8 %
31-35 tahun	19	27,5 %
36-40 tahun	20	14,5 %
41-45 tahun	3	4,3 %
46-50 tahun	30	29 %
51-55 tahun	5	7,2 %
56-60 tahun	8	11,6 %
Total	89	100 %

Tabel 5. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	17	10,1 %
SMP	5	7,3 %
SMA/SMK	44	63,8 %
Diploma	3	4,3 %
Sarjana	18	11,6 %
Pasca Sarjana	2	2,9 %
Total	89	100%

Tabel 6. Distribusi responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-3 tahun	60	63,8 %
5-10 tahun	29	36,2 %
Total	89	100 %

Karakteristik responden pada tabel di atas dilakukan untuk mengidentifikasi sumber informasi atau data yang diperoleh dapat digunakan untuk mendukung hasil penelitian. Dari data yang terkumpul dapat terlihat bahwa mayoritas responden dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 87%, selanjutnya usia responden mayoritas >35tahun. Pada tingkat pendidikan yang paling tinggi adalah dari tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 63,8%, lama menjadi karyawan mayoritas >1-3 tahun sebanyak 63,8%. Dengan demikian karakteristik responden dalam penelitian ini dapat memenuhi kriteria penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa alat uji berupa uji validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, uji *Moderate Regression Analysis (MRA)* dan Uji Hipotesis. Adapun hasil analisis data studi adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Perhitungan diperoleh nilai seluruh item pernyataan dalam keempat variable penelitian memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh itu, disimpulkan semua pernyataan dalam variabel penelitian adalah sah atau valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel. Adapun hasil uji Reliabilitas ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7. Perhitungan uji reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Budaya Organisasi (X ₁)	0,859	Reliabel Kuat
Kepemimpinan (X ₂)	0,982	Reliabel Kuat
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	Reliabel Kuat
Komitmen Kerja (Z)	0,939	Reliabel Kuat

Tabel 7 dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, dengan nilai Cronbach Alpha untuk variabel Budaya Organisasi sebesar

0,859 artinya reliabel kuat. Untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,982 yang artinya reliabel tinggi, untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,773 yang artinya reliabel tinggi, dan untuk variabel komitmen kerja memiliki nilai Cronbach Alpha 0,939 yang artinya reliabel tinggi. Demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan oleh peneliti sudah reliabel, setelah dilakukan pengujian yang mana hasilnya menyatakan bahwa data penelitian adalah valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan terhadap asumsi klasik atau tidak. Uji ini meliputi multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil analisis menunjukkan uji asumsi klasik lolos uji.

Tabel 8. Hasil uji asumsi klasik

Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Multikolinieritas	nilai tolerance 0,605; 0,296; 0,267 > 0,10 dan nilai VIF 1,652; 3,377; 5,077 < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Autokorelasi	p value 0,541 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Heteroskedastisitas	Nilai signifikansi 0,317; 0,301; 0,819 > 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Normalitas	probabilitas 0,419 > 0,05	Residual Normal

Uji Hipotesis

Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau parsial. Hasil uji-t adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji –t

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	,454	,652
	Budaya Organisasi	6,851	,002
	Kepemimpinan	6,424	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t_{Hitung} Budaya Organisasi sebesar $6,851 > t_{tabel}$ sebesar 1.997 dan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT.Jaya Abadi Pustaka. Nilai t_{Hitung} Kepemimpinan sebesar $6,424 > t_{tabel}$ sebesar 1.997 dan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, maka

dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Jaya Abadi Pustaka.

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh nilai t sebesar 6,851 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti menunjukkan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Jaya Abadi Pustaka. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian Nurcahya(2019) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan yang memiliki budaya organisasi dan mampu dalam mengimplementasikan nilai-nilai dari budaya organisasi yang dianut maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola budaya organisasi dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tepat dalam penerapan akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan. Ketaatan tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi perusahaan.

Dari hasil analisis data diperoleh nilai t sebesar 6,424 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ berarti ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian Mubarak (2015) pada yakni Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja Karyawan PT. Jaya Abadi Pustaka. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui peningkatan Kepemimpinan.

Selanjutnya, pada penelitian ini dilakukan uji- F untuk mengetahui apakah variabel terikat berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama, Hasil uji- F ditunjukkan pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil uji-f
ANOVAa

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336,044	3	148,691	27,090	,000b
	Residual	214,364	65	4,839		
	Total	550,408	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar $27,090 > F_{tabel} 2,74$ dan nilai dari Sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ Maka, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1),

Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Pustaka. Berdasarkan hasil pengolahan data uji simultan diperoleh nilai f hitung (27,090) > f tabel (2,74) dan nilai signifikan (0.000) < (0,05). Dalam hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Pustaka. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian Kusdiyanto (2019) yakni adanya pengaruh signifikan budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Pustaka perlu dibangun budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik dan positif.

Sedangkan, uji Koefisien determinasi untuk menentukan besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji R^2 ditunjukkan pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil uji r^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550a	.262	.244	2.17687

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 11 diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,550, maka dapat diartikan variabel bebas (Budaya Organisasi, Kepemimpinan) menjelaskan variasi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain.

Analisis Regresi

Tabel 12. Hasil uji analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,492	1,014		1,105	0,273
Budaya Organisasi	0,358	0,109	0,354	3,283	0,002
Kepemimpinan	0,291	0,303	0,148	0,959	0,341

Tabel 12 dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda Maka diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda $Y = 1,492 + 0,358 \text{ Budaya Organisasi} + 0,291 \text{ Kepemimpinan} + 0,05$. Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan Nilai konstanta sebesar 1,492 memiliki nilai positif yang menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal tersebut menunjukkan jika semua variabel bebas tidak mengalami perubahan atau nilainya konstan maka, nilai kinerja karyawan sebesar 1,492 satuan. Koefisien regresi X1 sebesar 0,358, maka menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Budaya Organisasi meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 35,8%. Koefisien regresi X2 sebesar 0,291, maka menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Kepemimpinan meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 29,1%.

Uji Moderate Regression Analysis (MRA)

Menguji hubungan antar variabel independen dan variabel dependen yang didalamnya terdapat faktor yang memperkuat dan memperlemah hubungan antar keduanya, maka dapat menggunakan *Moderate Regression Analysis* (MRA). Uji interaksi MRA merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung variabel interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

Tabel 13. Hasil uji moderate regression analysis (MRA)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.411	.811		6.542	.616
Budaya Organisasi	-.189	.301	-.190	-.440	.831
Kepemimpinan	.311	.260	.713	5.452	.351
1					
Komitmen Kerja	.521	.270	.253	.550	.481
Budaya Organisasi * Komitmen Kerja	.089	.072	.592	2.634	.225
Kepemimpinan * Komitmen Kerja	.363	.457	.920	2.322	.345

a. Dependent Variable: Financial Distress

Hasil uji Moderate Regression Analysis (MRA) pada tabel di atas dapat diketahui konstanta 6,542, Budaya Organisasi -0,440, Kepemimpinan 5,452, Komitmen Kerja 0,550, Budaya Organisasi * Komitmen Kerja 2,634, Kepemimpinan * Komitmen Kerja 2,322. Dari hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda, sehingga dapat diketahui persamaan $Y =$

$6,542 + (-0,440X_1) + (5,452X_2) + (0,550Z) + 2,634X_1.Z + 2,322X_2.Z$. Hal ini dimaksudkan bahwa Nilai konstanta sebesar 6,542 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa jika variabel independen (X_1 , X_2) masing-masing bernilai nol, maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan bernilai 6,542. Nilai koefisien X_1 sebesar -0,440 dengan arah hubungan negatif menunjukkan apabila terjadi penurunan Kinerja Karyawan, maka akan menurunkan koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar -0,440. Nilai koefisien X_2 sebesar 5,452 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila terjadi penurunan Kinerja Karyawan, maka akan menaikkan koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 5,452. Nilai koefisien Z sebesar 0,550 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila terjadi kenaikan Kinerja Karyawan, maka akan menaikkan koefisien regresi Komitmen Kerja sebesar 0,550. Nilai koefisien regresi perkalian antara Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja sebesar 2,634 menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Kinerja Karyawan, maka akan menaikkan koefisien regresi perkalian antara Budaya Organisasi dan komitmen kerja sebesar 2,634. Nilai koefisien regresi perkalian antara Kepemimpinan dan Komitmen Kerja sebesar 2,322 menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Kinerja Karyawan, maka akan menaikkan koefisien regresi perkalian antara Kepemimpinan dan Komitmen Kerja sebesar 2,322.

Tabel 12. Hasil uji moderate regression analysis (MRA)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754a	.564	.421	3.24972

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan*Komitmen Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Budaya Organisasi*Komitmen Kerja, Komitmen Kerja

Hasil uji Moderate Regression Analysis (MRA) pada tabel di atas dapat diketahui bahwa diketahui nilai r square sebesar 0,564 Maka hal ini memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan setelah adanya variabel Mediasi Komitmen Kerja adalah sebesar 56,4% dan sisanya sebesar 43,6%. Setelah adanya variabel mediasi struktur kepuasan kerja , maka dapat memperkuat pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa uji Moderate Regression Analysis (MRA) memiliki nilai r square sebesar 0,564. Maka hal ini memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan setelah adanya variabel mediasi Komitmen Kerja adalah sebesar 56,4%. Setelah adanya variabel mediasi komitmen kerja, maka Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan PT.Jaya Abadi Pustaka memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan yang memiliki budaya organisasi dan mampu dalam mengimplementasikan nilai-nilai dari budaya organisasi yang dianut maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola budaya organisasi dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tepat dalam penerapan akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturatan dan standar yang telah ditetapkan. Ketaatan tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi perusahaan. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja Karyawan PT.Jaya Abadi Pustaka. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui peningkatan Kepemimpinan. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Jaya Abadi Pustaka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Jaya Abadi Pustaka perlu dibangun budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik dan positif. Uji MRA memiliki nilai r square sebesar 0,564. Maka hal ini memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan setelah adanya variabel mediasi Komitmen Kerja adalah sebesar 56,4%. Setelah adanya variabel mediasi komitmen kerja, maka Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.1.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama pada regulasi variabel budaya organisasi dan kepemimpinan yang ada pada PT. Jaya Abadi Pustaka, Sehingga perusahaan diharapkan dapat berupaya untuk membuat dan menetapkan regulasi pelaksanaan visi misi yang dapat menciptakan budaya organisasi dan kepemimpinan yang positif, melakukan supervisi secara berkala agar dapat mengetahui sejauhmana komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas, dengan tujuan dapat meningkatkan peningkatan kinerja karyawan. diharapkan perusahaan untuk lebih meningkatkan budaya organisasi dan kepemimpinan dalam perusahaan. Karena semakin baik budaya organisasi kepemimpinan yang terbentuk dan dijalankan pada perusahaan maka dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan hasil Uji koefisien hasil analisis diperoleh nilai R^2 sebesar 0,550, ini berarti variabel kinerja karyawan PT.Jaya Abadi Pustaka dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas budaya organisasi, Kepemimpinan dan

komitmen kerja sebesar 55% sedangkan 45% dijelaskan oleh variabel lain. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variable yang dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A. S., & Nursiam, M. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Anwar, P.M. A.A (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosda karya.
- Cahyono,A.(2019). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi.
- Darmawan. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Akuntabilitas.
- Demiyati. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kinerja Karyawan Di Dinas Perhubungan Infokom Propinsi Bali. Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 13 Nomor 2 April. ISSN 1982-8486.
- Dewi,T.S.(2018).Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dalam kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian Eropa tentang Manajemen dan Ekonomi Bisnis, Vol 3 Hal, 144–150.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian IPTEKS, 5(2), 187- 193.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE), 159-170.
- Hakim, Lukman dan Kusdiyanto. 2019. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta). e-jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/1035>.
- Hardjati, Susi. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Vol 6 No 2 : 92 - 97.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksar.Hasibuan, M. S. . (2012). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hidayat. Surachman. Djumilah Zain dan Margono Setiawan. 2017. Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta). Jurnal Aplikasi Manajemen 1 Vol 101Nomor 11 Maret 2017.
- Karauwan, Raynald. Victor P.K. Lengkong dan Christoffel Mintardjo. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1196-1207

- Kosasih, Achmad. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society* Vol. 1, No. 2, September.
- Lathifah, Atsti Fauzia Ulfana dan AnthonRustono.2015.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. *e-Proceeding of Management: Vol.2, No.2 Agustus 2015: Page 1164. ISSN : 2355-9357*
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *MAKSIMUM: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, 5(1), 1-16.
- Mulyanto dan Dyah Widayati. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar). *Jurnal STIE AUB Yogyakarta*.
- Nurchaya, T., & Amir, M. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Eco Smart Garment Indonesia (Esgi) Klego Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan. 7(1).
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. Prentice Hall, Pearson Education, Inc. New Jersey
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.