

**EFEK MEDIASI KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI REGIONAL II PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV**

**JURNAL**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**OLEH:**

**NAMA : ROSNIDA BR SINAGA**  
**NPM : 2005160162**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**  
**2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN JURNAL TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 14 Agustus 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : ROSNIDA BR SINAGA  
NPM : 2005160162  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : EFEK MEDIASI KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI REGIONAL II PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

**PENGUJI I**

**PENGUJI II**

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si

Sri Fitri Wahyuni, S.E., M.M

**Pembimbing**

Susi Handayani, S.E., M.M.

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

**Sekretaris**

Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.SI., CMA.

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN JURNAL TUGAS AKHIR

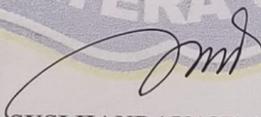
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ROSNIDA BR SINAGA  
NPM : 2005160162  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Jurnal : EFEK MEDIASI KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI REGIONAL II PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan jurnal tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

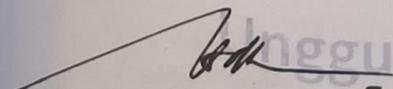
Pembimbing

  
SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

  
Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA





UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN JURNAL TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Rosnida Br Sinaga  
NPM : 2005160162  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M  
Judul Jurnal : Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Regional II PT Perkebunan Nusantara IV

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki format dan redaksional - Perbaiki identifikasi	6/5-24	
Bab 2	- Tambahkan teori	15/5-24	
Bab 3	- Perbaiki populasi dan sampel	21/5-24	
Bab 4	- Per tajam pembabasan	2/8-24	
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan & saran	4/8-24	
Daftar Pustaka	- Mendeleey	4/8-24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Aaa	5/8-24	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Medan, Agustus 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

## PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : ROSNIDA BR SINAGA  
**N.P.M** : 2005160162  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : EFEK MEDIASI KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI REGIONAL II PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



ROSNIDA BR SINAGA

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr.Wb*

..... Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Efek Mediasi Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV”**.

..... Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Muhammad Japar Sinaga dan ibunda tercinta saya Mariani yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalamualaikum, Wr.Wb*

Medan, Juli 2024

Penulis

**Rosnida Br Sinaga**

**NPM: 2005160162**

## DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	<b>.....</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>.....</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>.....</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>.....</b>
<b>JURNAL / ARTIKEL YANG SUDAH DI PUBLIS .....</b>	<b>.....</b>
<b>LEMBAR / DAFTAR ANGKET .....</b>	<b>.....</b>
<b>TABULASI DATA .....</b>	<b>.....</b>
<b>HASIL PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>.....</b>
<b>BUKTI KORESPONDENSI .....</b>	<b>.....</b>
<b>HASIL CEK PLAGIAT DAN SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT BUKTI / SERTIFIKAT JURNAL .....</b>	<b>.....</b>
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN .....</b>	<b>.....</b>
<b>SURAT RISET .....</b>	<b>.....</b>
<b>LOA.....</b>	<b>.....</b>
<b>INDEKS SINTA .....</b>	<b>.....</b>

**Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV**

**Rosnida Br Sinaga<sup>1</sup>, Susi Handayani<sup>2</sup>,**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
rosnidabrsinaga12@gmail.com <sup>1</sup> susihandayani@umsu.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*Employee performance is one of the most important things in an institution because it plays a role in improving the quality of human resources. There are several factors that can influence performance, including organizational culture, work involvement and organizational commitment. The purpose of this research is to examine the role of work involvement and organizational commitment in mediating organizational culture and employee performance. The population in this study were all employees of regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. The sampling technique in this research used the Slovin formula and a sample of 80 respondents was obtained. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. The data analysis method used is Partial Least Square (PLS) using SmartPLS 3.0 Software. The results of this research indicate that organizational culture influences employee performance. Organizational culture influences work engagement. Organizational culture influences organizational commitment. Work involvement influences employee performance. Organizational commitment influences employee performance. Work engagement is able to mediate the influence of organizational culture on employee performance. Organizational commitment is able to mediate the influence of organizational culture on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Involvement, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting di dalam sebuah lembaga karena memiliki peranan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya budaya organisasi, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional. Tujuan penelitian ini untuk menguji peran keterlibatan kerja dan komitmen organisasional dalam memediasi budaya organisasi dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) menggunakan *software* SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia merupakan subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam suatu organisasi. Organisasi saat ini mencari individu yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Jika perusahaan memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan segera memberi lebih kepada perusahaan. Dengan adanya hal tersebut dimaksudkan agar para pekerja akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga akan meningkatkan hasil kinerja pegawai dalam organisasi (Hamdani & Jufrizen, 2023).

Kinerja merupakan perwujudan seorang pegawai sebagai suatu prestasi dalam dirinya sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan dan jangka waktu tertentu (Jufrizen Jufrizen & Nasution, 2024). Dalam mengukur kinerja seorang pegawai atau manajer diperlukan standar pengukuran yang bertujuan untuk menerapkan standar untuk mengetahui apakah kinerja pegawai tersebut sesuai dengan tujuan yang diharapkan, serta untuk melihat besarnya penyimpangan kinerja, dengan membandingkan hasil kerja sebenarnya dengan yang diharapkan (Arif et al., 2019).

Jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan sulit mencapai target yang telah ditetapkan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk selalu memantau kinerja karyawan agar tetap dalam kondisi baik, bahkan perusahaan harus selalu berusaha untuk mencapainya (Jufrizen et al., 2019).

Kinerja yang baik juga menjadi salah satu target organisasi untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik (Susilo et al., 2023). Rendahnya kinerja merupakan salah satu hal yang mencerminkan kegagalan perusahaan dalam mengembangkan karyawan sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan jika kinerja karyawan tidak segera ditingkatkan (Salman Farisi & Utari, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya budaya organisasi yang memiliki peran didalam kelangsungan hidup anggota organisasi (Prayogi et al., 2021). Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain dimana hal ini menciptakan keunikan budaya pada suatu organisasi dimana budaya membawa suatu rasa identitas terhadap anggota-anggota organisasi (Khoirunnisa, 2019). Budaya organisasi yang semakin permisif (terbuka) menyebabkan lingkungan kerja organisasi semakin menuntut adanya proses perbaikan kualitas kinerja karyawan. Satu dan lain faktor tersebut berkaitan secara langsung dengan mati hidupnya perusahaan yang diakibatkan oleh kesalahan dalam implementasi dan proses pembelajaran lingkungan dan budaya organisasi dan juga semakin rendahnya perhatian sumber daya manusia di sebagian besar organisasi (Warsito, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2021) (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, 2017b); (Indajang et al., 2020); (Jufrizen et al., 2017) dan (Jufrizen et al., 2018) (S Farisi et al., 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maabuat, 2016) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat kesenjangan hasil penelitian dari beberapa penelitian sebelumnya sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kembali tentang hubungan budaya organisasi terhadap kinerja.

Selain dukungan organisasi, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis, et al., 2018).

Komitmen organisasi yang menggambarkan kepercayaan pegawai pada organisasi dan perkembangan anggota organisasi memperlihatkan perhatian sehingga mencapai kemajuan dan keberhasilan. Peran pegawai yang terlibat di dalamnya mempengaruhi keberhasilan organisasi, karena semakin tinggi komitmen yang baik maka kualitas kerja dan tingkat produktivitas akan membaik sehingga tujuan organisasi akan tercapai (Luthans, 2012).

Komitmen organisasional sangat penting untuk suatu bisnis karena merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dan ini merupakan proses berkelanjutan yang menunjukkan partisipasi dalam keputusan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, (Cahaya & Rahyuda, 2019).

Komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan. Komitmen ini akan memberi kepuasan dalam pekerjaan yang didukung oleh timbal balik perusahaan. Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan organisasi (Novita et al., 2016).

Komitmen organisasi menjadi faktor utama, dimana karyawan dituntut memiliki kesediaan diri untuk sejalan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya komitmen tersebut mampu menghasilkan rasa puas dalam bekerja dengan didukung timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan mampu mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja, (Kristine, 2017).

Hasil penelitian terdahulu (Cahyani et al., 2020), (Adhan et al., 2020) dan (Muis et al., 2018) juga menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Namun sebaliknya hasil penelitian (Novita et al., 2016) menunjukkan komitmen karyawan tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga peneliti tertarik kembali ingin membuktikan kembali apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja, Keterlibatan tinggi dari seorang pegawai merupakan hal penting bagi organisasi yang memiliki tujuan untuk memiliki pegawai yang loyal dan mempertahankannya. Banyak riset menunjukkan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan memberikan berbagai peluang organisasi untuk tumbuh dan berkembang (Alessandri et al., 2015). Berbagai riset menunjukkan setiap karyawan memiliki level keterlibatan kerja yang berbeda di waktu yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi secara akumulasi pencapaian visi dan misi serta keberlangsungan hidup organisasi (Angelia & Puri, 2020). Karyawan yang antusias saat mengerjakan tugas dapat diartikan memiliki keterlibatan kerja tinggi dan mempunyai keinginan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja akan selalu menunjukkan bahwa individual memiliki karakteristik yang penuh semangat, selalu berkonsentrasi terhadap pekerjaan, dan profesionalisme yang tinggi saat melakukan pekerjaannya termasuk proaktif, kreatif, dan produktif dalam pekerjaannya (Rahmatia et al., 2022). Keterlibatan karyawan saat bekerja ataupun memiliki perasaan bahwa dirinya mempunyai peran penting dan diperlukan oleh tempat kerjanya, dapat mendorong munculnya dukungan dari sisi psikologis dan fisik yang memiliki efek untuk menyelesaikan pekerjaannya (Zuhaena, 2021). Keterikatan yang akhirnya muncul pada karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih antusias saat melakukan pekerjaannya sehingga kemudian memiliki pengaruh positif pada pekerjaannya dan kemudian bagi organisasinya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fathurrohman, 2018; Septiadi et al., 2017) membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniawan & Prasilowati, 2019; Munparidi & Sayuti, 2020) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga peneliti tertarik kembali ingin membuktikan kembali apakah variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai dan keyakinan terhadap organisasi. Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku

yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan (Muis et al., 2018).

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja. Hasil penelitian (Prayogi et al., 2021) (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, 2017b); (Indajang et al., 2020); (Jufrizen et al., 2017) dan (Jufrizen et al., 2018) (S Farisi et al., 2021) (Gultom, 2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh (Denison & Mishra, 2016), jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, hal itu mempengaruhi pada tingginya tingkat keterikatan karyawan dalam organisasi tersebut. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (P. S. Robbins & Judge, 2017) bahwa semakin kuat budaya maka semakin menguasai perilaku para anggotanya, semakin tinggi derajat kesamaan dan intensitas ini dapat memperkuat keterikatan, loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Puspita & Sembiring, 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Menurut (Abrianto & Srimulyani, 2021) pengaruh budaya organisasi dijelaskan positif, yaitu semakin tinggi kesadaran karyawan terhadap nilai-nilai budaya organisasi maka semakin tinggi keterikatan karyawan. Menurut (Maihendra et al., 2019) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Menurut (Meng & Berger, 2019) budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap keterikatan karyawan karena budaya organisasi dapat membuat karyawan merasa bahwa komitmen dan kepercayaan mereka merupakan bagian integral dari pengembangan kinerja dan pengembangan organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Budaya organisasi berkontribusi pada komitmen untuk setia pada perusahaan. Semakin karyawan merasa nilai-nilai individunya sesuai dengan nilai-nilai perusahaan maka semakin besar karyawan tersebut tetap berada dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasional karyawan tersebut terlihat dari para karyawan yang merasa ingin bertahan lebih lama dan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handoyo et al., 2017; Nael Sarhan et al., 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian yang dilakukan oleh (Byrne, 2015; Ramli & Novariani, 2020), karyawan memanfaatkan sepenuhnya aspek emosional, fisik, dan kognitif untuk mengubah tugas dan aktivitas kerja tertentu menjadi pencapaian yang bermakna, dan memberikan energi emosional dan kognitif yang positif untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Menurut (Handoyo et al., 2017) yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Syahmirza & Prawitowati, 2022) keterikatan karyawan mengarah pada kinerja kerja yang lebih baik, menghasilkan emosi positif dan meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh (Cahyani et al., 2020). Hasil penelitian terdahulu (Cahyani et al., 2020), (Adhan et al., 2020) dan (Muis et al., 2018) juga menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Keterlibatan Kerja**

Menurut (Abdullahi et al., 2021) bahwa variabel eksogen (Budaya Organisasi) harus saling berpengaruh dengan variabel endogen (Kinerja Karyawan). Bahwa variabel eksogen (Budaya Organisasi) harus disatukan dengan variabel mediasi (Keterikatan Karyawan) (Abdullahi et al., 2021). Berdasarkan variabel mediasi (Keterikatan Karyawan) harus saling berpengaruh dengan variabel endogen (Kinerja Karyawan) (Abdullahi et al., 2021). Para ahli berpendapat bahwa, untuk menguji mediasi diperlukan pengaruh langsung untuk melangsungkan mediasi karena jika tidak ada pengaruh langsung maka tidak menjadi substansial (Rucker et al., 2011; Zhao et al., 2010). Efek langsung yang tidak substansial, tidak boleh dianggap sebagai kondisi penghentian dalam proses suatu mediasi pengujian (Rucker et al., 2011). Sedangkan (Rucker et al., 2011; Zhao et al., 2010) berpendapat mengenai penelitian ini sangat direkomendasikan. (Abdullahi et al., 2021) menjelaskan tentang keterikatan karyawan untuk meningkatkan keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Komitmen Organisasi**

Ketika seseorang memiliki komitmen organisasional yang baik, maka secara langsung atau tidak langsung karyawan tersebut mau melakukan pekerjaan di luar kewajibannya dalam perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan teori (S. P. Robbins & Judge, 2017) yang menyatakan bahwa semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai perusahaan maka akan semakin kuat budaya organisasi tersebut dan komitmen mereka terhadap perusahaan serta menjadi semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Utami et al., 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan Penelitian yang di gunakan penulis adalah pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel (Juliandi et al., 2015). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Ukuran sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: Wawancara kepada pihak-pihak terkait yang dilakukan secara langsung dengan responden dan pihak-pihak terkait yang memiliki informasi tentang objek dan variabel penelitian. Daftar pertanyaan/kuesioner, yang diberikan kepada pegawai. Studi dokumentasi, yang dilakukan untuk mentabulasi data di dalam dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan objek dan variabel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah *partial least square - structural equation model* (PLSSEM) dalam model dan pengkajian hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

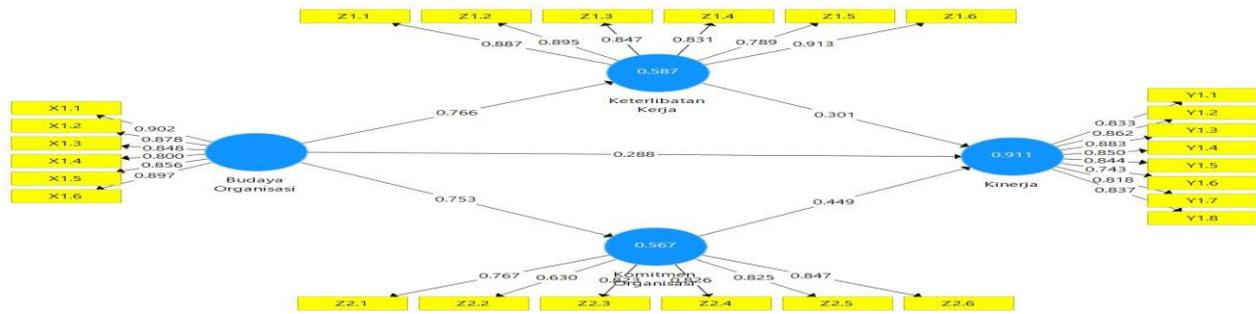
### **Hasil**

#### **Analisis Outer Model**

##### ***Convergent Validity***

##### ***Reliability Item***

Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



**Gambar 2. Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model**

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu budaya organisasi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

**Composite Reliability**

Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 1. Hasil Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.932	0.947	0.747
Keterlibatan Kerja	0.930	0.945	0.742
Kinerja	0.937	0.948	0.697
Komitmen Organisasi	0.877	0.908	0.624

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk budaya organisasi sebesar 0,947; keterlibatan kerja sebesar 0,945; kinerja sebesar 0,948; komitmen organisasi sebesar 0,908;. Selanjutnya *cronbach's alpha* untuk budaya organisasi sebesar 0,932; keterlibatan kerja sebesar 0,930; kinerja sebesar 0,937; komitmen organisasi sebesar 0,877. Keempat variabel memperoleh nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh indikator memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur. Selanjutnya *Average Variance Extracted (AVE)* untuk budaya organisasi sebesar 0,747; keterlibatan kerja sebesar 0,742; kinerja sebesar 0,697; komitmen organisasi sebesar 0,624; variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik indica variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

**Discriminant Validity**

Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 2. *Discriminant Validity*

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
X1.1	<b>0.901</b>	0.619	0.770	0.694
X1.2	<b>0.879</b>	0.647	0.704	0.642
X1.3	<b>0.849</b>	0.690	0.759	0.679
X1.4	<b>0.800</b>	0.663	0.692	0.558
X1.5	<b>0.856</b>	0.637	0.709	0.648
X1.6	<b>0.897</b>	0.714	0.799	0.675
Y1.1	0.734	0.662	<b>0.832</b>	0.752
Y1.2	0.765	0.774	<b>0.862</b>	0.781
Y1.3	0.766	0.836	<b>0.883</b>	0.759
Y1.4	0.670	0.715	<b>0.851</b>	0.791
Y1.5	0.751	0.712	<b>0.844</b>	0.786
Y1.6	0.699	0.723	<b>0.742</b>	0.621
Y1.7	0.674	0.628	<b>0.818</b>	0.722
Y1.8	0.657	0.719	<b>0.838</b>	0.766
Z1.1	0.636	<b>0.887</b>	0.754	0.692
Z1.2	0.724	<b>0.895</b>	0.808	0.707
Z1.3	0.662	<b>0.847</b>	0.729	0.643
Z1.4	0.650	<b>0.831</b>	0.728	0.641
Z1.5	0.611	<b>0.789</b>	0.685	0.596
Z1.6	0.671	<b>0.913</b>	0.763	0.667
Z2.1	0.588	0.665	0.694	<b>0.767</b>
Z2.2	0.497	0.373	0.496	<b>0.630</b>
Z2.3	0.596	0.552	0.687	<b>0.823</b>
Z2.4	0.565	0.715	0.785	<b>0.827</b>
Z2.5	0.582	0.595	0.711	<b>0.825</b>
Z2.6	0.717	0.674	0.827	<b>0.847</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator-indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

#### **Analisis Inner Model**

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil R<sup>2</sup>**

	R Square	R Square Adjusted
Keterlibatan Kerja	0.587	0.581
Kinerja	0.911	0.907
Komitmen Organisasi	0.567	0.561

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Dari tabel di atas 3 diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan nilai r-square 0,911 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai budaya organisasi, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi sebesar 91.1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 8.9% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja dengan nilai r-square 0,587 mengindikasikan bahwa variasi nilai keterlibatan kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai budaya organisasi sebesar 58.7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 41.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan nilai r-square 0,567 mengindikasikan bahwa variasi nilai komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh variasi nilai budaya organisasi sebesar 56.7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 43.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

**Tabel 4. Path Coeficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja	0.766	0.772	0.047	16.393	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.288	0.281	0.081	3.546	0.000
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.753	0.767	0.063	11.961	0.000
Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.301	0.289	0.087	3.476	0.001
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.449	0.465	0.084	5.352	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan Tabel 4, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,288. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar

0,000<0,05, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,766. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,000<0,05, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,753. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,000<0,05, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.
4. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,301. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,001<0,05, berarti keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,449. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,000<0,05, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.

#### **Pengujian Secara Tidak Langsung**

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. *Specific Indirect Effects***

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.231	0.223	0.068	3.401	0.001
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.338	0.358	0.078	4.348	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan Tabel 5, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh keterlibatan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,231. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,001<0,05, berarti keterlibatan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,338. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari kepatuhan karyawan terhadap budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang lebih maksimal dilihat dari hasil kerja karyawan yang mencapai target dan tetap mempertimbangkan kualitas, ketepatan waktu, proses-proses yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini sejalan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, 2017b); (Indajang et al., 2020); (Jufrizen et al., 2017) dan (Jufrizen et al., 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja menunjukkan bahwa semakin kuat budaya maka akan semakin mempengaruhi perilaku para anggotanya, semakin tinggi derajat kesamaan dan intensitas ini dapat memperkuat keterikatan, loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Puspita & Sembiring, 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik seperti karyawan giat dalam melaksanakan pekerjaannya, bersaing secara sehat dalam bekerja, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya stabil akan memperkuat komitmen organisasional karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handoyo et al., 2017; N Sarhan et al., 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi pegawai yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat. Artinya semakin tinggi mengutamakan urusan pekerjaan, penting bagi harga diri, terlibat aktif dalam pekerjaan, dan pemberian motivasi maka, keterlibatan kerja di perusahaan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fathurrohman, 2018; Septiadi et al., 2017) membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi pegawai berkomitmen kepada organisasi maka kinerja akan meningkat. Artinya semakin tinggi bekerja merupakan kebutuhan dan keinginan, berat meninggalkan pekerjaan, terganggu bila meninggalkan pekerjaan, sedikit pilihan untuk meninggalkan pekerjaan, maka komitmen organisasional di perusahaan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Cahyani et al., 2020), (Adhan et al., 2020) dan (Muis et al., 2018) juga menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Keterlibatan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya maka akan semakin mempengaruhi perilaku para anggotanya, semakin tinggi derajat kesamaan dan intensitas ini dapat memperkuat keterikatan, loyalitas dan komitmen terhadap organisasi dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdullahi et al., 2021) menjelaskan tentang keterikatan karyawan untuk meningkatkan keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Komitmen Organisasi**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai perusahaan maka akan semakin kuat budaya organisasi tersebut dan komitmen mereka terhadap perusahaan serta menjadi semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Utami et al., 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi ataupun bahan pembandingan untuk selanjutnya dalam bidang dan topik yang relevan dengan penelitian ini, terutama dalam bidang manajemen sumber daya Manusia. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel-variabel lain dan penelitian selanjutnya dengan tema yang sama, sebaiknya menggunakan lingkup objek yang berbeda agar dapat meningkatkan generalisasi penelitian. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan hasil penelitian ini. Sedangkan untuk tempat penelitian, manajemen pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV agar terus meningkatkan atau mengoptimalkan budaya organisasi. Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV diharapkan lebih bisa mendengarkan dan mempertimbangkan ide-ide inovatif sehingga budaya organisasi yang diterapkan akan dipatuhi. Dengan demikian, karyawan akan terdorong untuk lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan hasil kerja karyawan akan optimal. Manajemen Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV diharapkan senantiasa memperhatikan komitmen organisasional. Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV perlu menumbuhkan semangat bekerja dalam diri karyawan dengan mengadakan kajian rutin dan seminar motivasi. Sehingga karyawan akan semangat pada saat bekerja dan pekerjaannya akan optimal. Selanjutnya manajemen Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV juga perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan dan bonus kepada karyawan yang mencapai target. Sehingga diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik dan tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: A mediating role of employee engagement in malaysia educational sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232–246.
- Abrianto, H., & Srimulyani, V. A. (2021). Peningkatan Employee Engagement melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kredibel. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 9(7), 38–48.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From Positive Orientation to Job performance: The Role of Work Engagement and Self-efficacy Beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767–788.
- Angelia, D., & Puri, A. D. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan

Work Engagement. *Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 2720–8958.

- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- Byrne, Z. S. (2015). Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice. *Personnel Psychology*, 69(2), 501–504.
- Cahayu, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6042–6058.
- Cahyani, R. A., Sunardi, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (2016). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan2*, 631–647.
- Farisi, Salman, & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(1), 31–42.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Jurnal SAP*, 3(1), 10–17.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–185.
- Hamdani, S., & Jufrizen, J. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1256–1274.
- Handoyo, A., Wardiningsih, A., Suddin, & Sri, S. (2017). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 188(2), 188–203.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.  
<https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>

- Jufrizen, J, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J, Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *Intenasional Journal Of Resarch In Business and Social Science*, 8(1), 64–72.
- Jufrizen, Jufrizen., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lectures' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. *In Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, Jufrizen. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, Jufrizen, Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, Jufrizen, & Nasution, A. (2024). Transformational Leadership and Employee Performance: Mediated Role of Innovative Work Behavior and Affective Commitment. *Current Issues & Research in Social Sciences, Education and Management (CIRSSEM)*, 2(1), 1–14.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Khoirunnisa, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Asahimas Chemical Indonesia. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(2), 44–56.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1–12. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah E'isiensi*, 16(1), 219–231.
- Maihendra, B., Sasmita, J., & Garnasi, R. L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya

Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Syariah Mandiri Kota Pekanbaru. *Economica*, 7(2), 556–571.

Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

Munparidi, M., & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46.

Novita, S., Bambang, S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 1–20.

Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.

Puspita, E., & Sembiring, J. (2016). The Influence of Organizational Culture Towards Employee Engagement in Kantor Wilayah PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Kalimantan Barat. *International Journal of Arts and Humanities*, 3(3), 3072–3079.

Rahmatia, R., Mahdi, M. F., & Hayati, N. R. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 9(3), 422–434.

Ramli, A. H., & Novariani, F. (2020). Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Performance in the Private Hospital. *Proceedings of the International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)*, 151, 280–284.

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 359–371.

Sarhan, N, Ayman, H., Shrafata, F., & Alhusbana, M. (2019). The Effect of Organizational Culture on The Organizational Commitment: Evidence From hotel Industry.

*Management Science Letters*, 10, 183–196.

Sarhan, Nael, Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The Effect of Organizational Culture on The Organizational Commitment: Evidence From Hotel Industry. *Management Science Letters*, 10, 183–196.

Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103–3132.

Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 587–605.

Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 536–552.

Utami, E. M., Bandiastuti, & Nur, F. (2022). Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional. *JEMAS : Jurnal Ilmiah Ekonomi; Manajemen Dan Syariah*, 69–75.

Warsito, B. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 4(2), 83–96.

Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 7(2), 197–206.

Zuhaena, F. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72.

# KUESIONER PENELITIAN

---

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Rosnida Br Sinaga memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Efek Mediasi Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

## B. Identitas Responden

- No. Responden : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1  S2
- Usia :  18-29 Tahun  30-39 tahun  
 40 -50 Tahun  >50 tahun
- Satus :  Menikah  Belum Menikah
- Masa Kerja :  < 5 Tahun  5-10 tahun  
 10-15 tahun  > 15 tahun

### Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat bekerja sesuai dengan SOP					
2	Saya dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
3	Saya bisa kolaborasi dengan orang lain					
4	Saya bisa bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya					
5	Saya memiliki ide kreatif terhadap pengembangan dan masalah di perusahaan					
6	Saya mampu mengatasi masalah dengan baik pada berbagai situasi yang sulit					

### Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menjalin hubungan dengan baik dengan rekan kerja saya					
2	Saya selalu menjalin komunikasi yang harmonis antar pegawai maupun pimpinan					
3	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja saya pada saat bekerja					
4	Saya suka membantu rekan kerja saya					
5	Saya selalu memakai seragam kerja saya					
6	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menggunakan perlengkapan kerja					

**Keterlibatan Kerja (Z1)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya merasa hal terpenting yang terjadi dalam hidup saya melibatkan pekerjaan saya saat ini					
2	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan.					
3	Saya sangat terlibat secara personal dalam pekerjaan saya					
4	Saya melakukan pekerjaan yang menjadi bagian kegiatan sehari-hari saya.					
5	Saya memiliki minat yang terpusat di seluruh pekerjaan saya					
6	Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya sehingga akan sangat sulit dilepaskan					

**Komitmen Organisasi (Z2)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV					
2	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV					
3	Saya sulit meninggalkan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
4	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV ini					

5	Saya merasa Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
6	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV ini.					

## TABULASI DATA

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6
3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1
1	2	3	1	2	1	3	1	1	1	3	1
1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1
3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2
3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
1	1	1	2	1	1	2	3	4	2	4	2
1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1
2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	1	3	2	2	4	3	3	3	3	4
2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1
4	1	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1
2	2	1	4	2	4	3	4	4	2	2	4
2	3	3	1	2	2	2	4	2	3	1	2
2	3	3	2	2	3	4	2	5	5	2	4
2	2	2	3	2	2	5	3	3	5	4	3
4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3
2	2	1	4	3	2	5	4	2	3	4	3
3	1	3	1	3	2	3	4	3	5	5	3
5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3
4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	5
4	3	2	5	2	3	4	4	3	5	4	5
3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5
4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	5
3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5
4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
3	4	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5
5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	4
3	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5
5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	2
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
5	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3



Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
1	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1
3	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2
3	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1
4	4	1	2	4	1	1	2	1	1	2	2	2	2
3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2
4	4	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2
4	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2
2	4	4	1	4	3	2	1	1	2	3	1	3	4
1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3
2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	5	2	3
2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2
3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4
3	5	3	4	3	4	5	2	3	1	2	2	3	4
4	1	1	4	3	4	4	2	4	3	3	3	5	3
5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	3	3	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	4	4	4	2	3	5	4	2	3	3	2	5
3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5
4	3	1	1	2	2	5	4	4	2	3	4	4	4
4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3
5	3	3	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3
5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3
3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5
5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5
4	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	3	5	3	5	5	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4

3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4
4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4
5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5

## TABULASI DATA

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6
3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1
1	2	3	1	2	1	3	1	1	1	3	1
1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1
3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2
3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
1	1	1	2	1	1	2	3	4	2	4	2
1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1
2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	1	3	2	2	4	3	3	3	3	4
2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1
4	1	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1
2	2	1	4	2	4	3	4	4	2	2	4
2	3	3	1	2	2	2	4	2	3	1	2
2	3	3	2	2	3	4	2	5	5	2	4
2	2	2	3	2	2	5	3	3	5	4	3
4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3
2	2	1	4	3	2	5	4	2	3	4	3
3	1	3	1	3	2	3	4	3	5	5	3
5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3
4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	5
4	3	2	5	2	3	4	4	3	5	4	5
3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5
4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	5
3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5
4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
3	4	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5
5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	4
3	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5
5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	2
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
5	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3



Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
1	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1
3	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2
3	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1
4	4	1	2	4	1	1	2	1	1	2	2	2	2
3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2
4	4	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2
4	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2
2	4	4	1	4	3	2	1	1	2	3	1	3	4
1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3
2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	5	2	3
2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2
3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4
3	5	3	4	3	4	5	2	3	1	2	2	3	4
4	1	1	4	3	4	4	2	4	3	3	3	5	3
5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	3	3	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	4	4	4	2	3	5	4	2	3	3	2	5
3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5
4	3	1	1	2	2	5	4	4	2	3	4	4	4
4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3
5	3	3	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3
5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3
3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5
5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5
4	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	3	5	3	5	5	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4

3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4
4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4
5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5

# SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

## Complete

### Final Results

<i>Path Coefficients</i>	<a href="#">show</a>
<i>Indirect Effects</i>	<a href="#">show</a>
<i>Total Effects</i>	<a href="#">show</a>
<i>Outer Loadings</i>	<a href="#">show</a>
<i>Outer Weights</i>	<a href="#">show</a>
<i>Latent Variable</i>	<a href="#">show</a>
<i>Residuals</i>	<a href="#">show</a>

### Quality Criteria

<i>R Square</i>	<a href="#">show</a>
<i>f Square</i>	<a href="#">show</a>
<i>Construct Reliability and Validity</i>	<a href="#">show</a>
<i>Discriminant Validity</i>	<a href="#">show</a>
<i>Collinearity Statistics (VIF)</i>	<a href="#">show</a>
<i>Model_Fit</i>	<a href="#">show</a>
<i>Model Selection Criteria</i>	<a href="#">show</a>

### Interim Results

<i>Stop Criterion Changes</i>	<a href="#">show</a>
-------------------------------	----------------------

### Base Data

<i>Setting</i>	<a href="#">show</a>
<i>Inner Model</i>	<a href="#">show</a>
<i>Outer Model</i>	<a href="#">show</a>
<i>Indicator Data (Original)</i>	<a href="#">show</a>
<i>Indicator Data (Standardized)</i>	<a href="#">show</a>
<i>Indicator Data (Correlations)</i>	<a href="#">show</a>

# SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.  
[back to navigation](#)

## Final Results

### Path Coefficients

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi		0.766	0.288	0.753
Keterlibatan Kerja			0.301	
Kinerja				
Komitmen Organisasi			0.449	

### Indirect Effects

#### Total Indirect Effects

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi				0.569
Keterlibatan Kerja				
Kinerja				
Komitmen Organisasi				

#### Specific Indirect Effects

	Specific Indirect Effects
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.231
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.338

#### Total Effects

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi		0.766	0.867	0.753
Keterlibatan Kerja			0.301	
Kinerja				
Komitmen Organisasi			0.449	

### Outer Loadings

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
X1.1	0.902			
X1.2	0.879			
X1.3	0.848			
X1.4	0.800			
X1.5	0.856			
X1.6	0.897			
Y1.1				0.833
Y1.2				0.862
Y1.3				0.883
Y1.4				0.850
Y1.5				0.844
Y1.6				0.743
Y1.7				0.818
Y1.8				0.837
Z1.1		0.887		
Z1.2		0.895		
Z1.3		0.847		
Z1.4		0.831		
Z1.5		0.789		
Z1.6		0.913		
Z2.1				0.767
Z2.2				0.830
Z2.3				0.823
Z2.4				0.826
Z2.5				0.825
Z2.6				0.847

Outer Weights

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
X1.1		0.196		
X1.2		0.197		
X1.3		0.200		
X1.4		0.199		
X1.5		0.197		
X1.6		0.200		
Y1.1				0.148
Y1.2				0.159
Y1.3				0.160
Y1.4				0.151
Y1.5				0.155
Y1.6				0.158
Y1.7				0.140
Y1.8				0.148
Z1.1			0.192	
Z1.2			0.211	
Z1.3			0.192	
Z1.4			0.208	
Z1.5			0.175	
Z1.6			0.198	
Z2.1				0.228
Z2.2				0.180
Z2.3				0.239
Z2.4				0.221
Z2.5				0.210
Z2.6				0.251

Latent Variable

Latent Variable

Case ID	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
1	-0.923	-2.388	-2.646	-2.444
2	-1.869	-2.042	-2.510	-1.819
3	-2.925	-2.216	-2.691	-2.357
4	-1.840	-1.548	-2.307	-1.426
5	-1.522	-2.722	-1.589	-1.090
6	-2.328	-2.376	-1.835	-2.023
7	-2.328	-0.845	-1.846	-1.308
8	-2.017	-1.874	-1.844	-1.196
9	-2.165	-2.552	-1.803	-1.019
10	-1.883	-0.344	-1.397	-2.248
11	-0.738	0.344	-1.445	-2.034
12	-0.897	-2.199	-1.310	-1.446
13	-0.903	-2.720	-1.178	-1.618
14	-1.058	-0.264	-0.875	-0.742
15	-1.377	-1.334	-1.132	-0.281
16	-1.080	-0.020	-0.462	-1.077
17	-1.289	0.171	-0.027	-1.326
18	-0.420	0.014	0.102	-0.195
19	-1.234	-0.151	-0.414	-0.985
20	-1.283	0.181	0.262	-0.188
21	0.848	0.010	-0.044	-2.037
22	-0.109	0.341	-0.080	0.084
23	-0.431	0.559	0.348	0.116
24	-0.193	0.674	0.478	0.632
25	-0.109	0.518	0.084	0.567
26	0.192	0.267	0.212	-0.316
27	0.262	0.691	0.528	1.069
28	0.996	0.864	0.260	0.563
29	-0.124	-0.153	0.383	0.484
30	-1.123	0.866	0.633	-0.430
31	0.815	1.012	0.777	1.417
32	0.200	0.867	0.520	0.531
33	0.489	0.847	0.802	0.778
34	0.699	0.510	0.623	1.260
35	0.682	0.513	0.911	1.175
36	0.893	0.607	0.977	0.298
37	0.620	0.510	0.909	1.021
38	1.158	0.513	0.638	1.175
39	0.833	0.513	1.075	0.977
40	0.397	0.847	0.804	1.417
41	1.144	1.034	0.846	1.417
42	0.841	-0.342	1.218	1.260
43	0.967	0.652	1.223	0.636
44	1.159	0.689	1.194	0.875
45	1.155	1.027	1.215	0.429
46	0.893	-0.346	0.236	0.201
47	0.679	-0.159	-0.025	-0.007
48	1.144	0.177	-0.028	0.167
49	1.310	-0.326	-0.226	-0.427
50	0.360	0.346	0.194	0.130
51	-0.277	-0.326	-0.164	-0.199
52	0.360	0.344	0.238	0.201
53	0.360	0.344	0.238	0.201
54	0.200	0.175	0.111	0.044
55	0.202	0.175	0.251	0.383
56	-0.101	-0.168	0.251	0.078
57	0.851	0.860	0.398	0.283
58	0.360	0.344	-0.021	-0.184
59	0.208	0.177	-0.285	-0.376
60	0.367	0.342	0.251	0.075
61	0.360	0.344	0.111	0.044
62	0.367	0.342	0.500	0.393
63	0.651	0.860	0.650	1.069
64	0.686	0.676	0.636	0.602
65	0.674	0.694	1.087	1.052
66	0.840	0.840	0.818	0.844
67	0.360	0.344	0.238	0.201
68	0.674	0.694	1.087	1.052
69	0.522	0.527	0.517	0.617
70	0.512	0.513	0.238	0.201
71	0.851	0.860	0.653	0.826
72	0.698	0.691	0.653	0.626
73	0.620	0.860	0.517	0.617
74	0.360	0.344	0.543	0.444

Latent Variable Correlations

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi	1,000	0,769	0,857	0,753
Keterlibatan Kerja	0,769	1,000	0,866	0,769
Kinerja	0,857	0,866	1,000	0,897
Komitmen Organisasi	0,753	0,769	0,897	1,000

Latent Variable Covariances

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi	1,000	0,769	0,857	0,753
Keterlibatan Kerja	0,769	1,000	0,866	0,769
Kinerja	0,857	0,866	1,000	0,897
Komitmen Organisasi	0,753	0,769	0,897	1,000

LV Descriptives

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	Number of Observations Used
Budaya Organisasi	0,000	2,339	0,390	-2,339	1,310	1,000	-0,294	74,000
Keterlibatan Kerja	0,000	2,722	0,344	-2,722	1,034	1,000	-1,570	74,000
Kinerja	0,000	2,950	0,250	-2,950	1,223	1,000	0,527	74,000
Komitmen Organisasi	0,000	2,444	0,201	-2,444	1,417	1,000	-0,079	74,000

Residuals

Outer Model Residual Scores

Case ID	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Y1.19	Y1.20	Y1.21	Y1.22	Y1.23	Y1.24	Y1.25	Y1.26	Y1.27	Y1.28	Y1.29	Y1.30					
1	0,23	0,12	0,34	0,42	0,44	1,454	-1,303	1,454	-0,194	-0,301	-0,180	0,427	-0,448	0,208	0,892	-0,353	0,292	0,440	0,475	0,077	0,077	0,078	1,208	0,411	-0,199	0,422															
2	-0,73	0,168	0,744	-0,744	-0,744	0,435	-0,464	-0,368	-0,225	0,831	-0,224	0,396	-0,475	0,179	0,120	-0,637	-0,571	-0,728	1,151	-0,307	-0,446	-0,473	-0,152	0,808	-0,438	-1,020															
3	-0,432	0,296	0,164	-0,244	0,164	-0,259	-0,314	-0,218	-0,069	-0,232	0,790	0,549	-0,569	-0,636	0,760	-0,505	-0,383	-0,427	1,202	0,340	-0,149	0,860	-1,114	0,203	-0,481	0,884															
4	-0,987	0,087	0,763	-0,401	-0,401	-0,482	-0,482	-0,482	0,538	-0,462	-0,283	0,291	0,345	0,087	0,028	-0,208	-0,881	0,755	0,646	-0,188	0,065	1,151	1,246	-1,273	0,388	-0,274	-1,347														
5	0,718	-0,671	-0,600	-0,230	-0,230	0,044	0,044	-0,230	0,697	-0,282	0,712	-0,293	0,388	0,381	-0,055	0,071	0,004	-0,160	-0,207	0,314	-0,112	1,031	1,056	0,661	-0,162	-0,725															
6	-0,159	0,062	0,013	-0,377	0,000	-0,042	-0,042	-0,042	-0,807	-0,065	0,822	-0,070	0,500	0,446	-0,361	0,628	-0,288	-0,447	-0,480	0,822	0,603	-0,343	0,018	1,110	-0,546	0,095															
7	-0,159	-0,294	-0,023	0,023	0,023	-0,023	-0,023	-0,023	-0,797	0,889	0,811	-0,164	-0,062	-0,354	0,438	-0,828	1,124	0,813	0,828	1,153	-0,578	0,693	1,169	-0,371	0,380	-1,136	0,340														
8	-0,440	-0,376	-0,251	0,062	0,062	-0,062	-0,062	-0,062	0,915	-0,097	0,099	-0,168	-0,070	-0,366	-0,437	0,697	-0,687	-0,100	0,027	0,071	-0,499	0,971	-0,864	1,143	0,574	-0,074	-0,636														
9	0,520	0,410	-0,120	-0,507	-0,140	-0,140	-0,140	-0,140	-0,835	-1,017	0,024	0,796	-1,001	0,563	1,560	-0,205	-0,080	-0,130	0,591	-0,341	0,199	1,161	0,987	0,988	1,580	0,935	0,125														
10	-0,576	-0,389	-0,389	0,389	0,389	0,452	0,452	0,452	0,531	0,472	-0,311	0,406	-0,398	-0,232	0,220	0,510	-0,246	-0,353	-0,189	0,619	0,377	-0,201	0,203	1,163	-0,360	0,058															
11	0,086	-0,401	-0,401	0,401	0,401	-0,397	-0,397	-0,397	-0,285	0,514	-0,270	-0,263	0,263	-0,952	0,291	-0,100	-0,074	-0,073	0,033	0,215	-0,071	0,389	0,645	0,681	0,119	-0,037	0,889														
12	0,213	0,169	0,319	-0,397	-0,471	0,169	0,169	0,169	0,457	-0,528	0,475	-0,617	0,447	0,160	0,148	0,373	0,470	-0,436	-0,595	0,528	-0,163	0,840	1,256	-0,407	0,367	0,132	-0,847														
13	1,047	-1,199	-0,681	-1,199	-1,199	1,262	1,262	1,262	-0,515	-0,646	0,362	0,348	0,348	1,015	0,994	-0,059	0,071	0,004	-0,160	-0,207	0,314	0,798	0,383	-0,310	0,225	-0,886	1,542														
14	-0,475	-0,058	-0,058	0,058	0,058	-0,058	-0,058	-0,058	0,096	0,016	-0,710	-0,980	1,033	0,711	0,620	-0,266	0,680	0,745	-0,115	-0,018	0,763	0,370	-1,169	0,769	0,090	0,706	-0,110														
15	-0,138	0,091	-0,137	-0,727	-0,080	2,069	2,069	2,069	-0,555	0,238	-1,396	-0,761	-0,690	0,015	0,101	-0,394	1,428	-0,298	-0,470	-1,302	-0,120	-0,730	1,503	0,513	0,408	-0,620	0,140														
16	-0,472	0,312	0,457	-0,550	-0,257	0,437	0,615	0,615	-1,132	0,571	-0,246	-0,337	-0,183	1,203	0,561	0,226	-1,478	1,211	1,164	-1,388	0,322	0,880	-1,500	-1,864	1,098	-1,173	1,084														
17	0,294	-0,294	-0,294	0,294	0,294	-0,294	-0,294	-0,294	0,294	0,128	1,134	0,704	-0,507	-0,889	1,138	0,844	-0,166	0,002	0,351	-0,679	0,757	-0,862	0,411	0,723	-1,362	0,158															
18	0,814	0,614	-0,614	-0,614	-0,614	-0,614	-0,614	-0,614	0,098	0,072	0,134	0,183	0,304	-0,994	0,001	0,192	0,222	0,566	0,241	0,698	-0,788	0,469	0,844	0,964	0,338	0,265	0,338														
19	-0,614	-0,400	-0,916	-1,272	-0,720	-0,720	-0,720	-0,720	1,400	0,526	-1,147	-0,377	-0,219	-1,535	1,462	1,231	0,370	-1,299	-0,613	0,606	-0,385	-1,160	-0,996	0,871	0,892	-1,090	-0,813														
20	-1,133	-0,881	-0,881	0,881	0,881	-0,881	-0,881	-0,881	-0,008	-0,483	0,008	-0,558	-0,713	0,810	0,908	-0,848	0,072	-0,768	0,984	1,200	-0,888	-1,500	-0,218	-0,068	0,881	1,094	-0,068														
21	-0,303	-0,303	-0,303	-0,303	-0,303	-0,303	-0,303	-0,303	0,224	0,201	-1,481	-0,688	0,413	0,088	0,171	-0,698	0,220	0,310	0,249	0,479	-0,523	1,619	0,647	0,874	0,748	-0,535	0,077														
22	-0,334	-0,334	-0,334	-0,334	-0,334	-0,334	-0,334	-0,334	1,113	0,891	-0,289	-0,659	0,440	1,081	-0,888	0,794	-0,801	-0,843	-0,922	0,817	0,513	0,010	-0,680	-0,814	1,017	-0,024	1,011														
23	0,625	-0,248	-0,389	-1,471	-0,756	-0,756	-0,756	-0,756	-0,112	-1,087	0,877	0,973	1,038	0,732	1,233	0,247	-0,221	-0,980	0,722	0,065	0,883	0,867	-0,708	-0,848	0,780	-1,153	0,074														
24	-0,770	0,076	-0,155	-0,971	-0,501	-0,122	-0,122	-0,122	0,632	-0,259	-0,185	-1,130	0,932	0,625	-0,316	-0,385	-0,369	0,621	-0,307	-0,045	0,599	0,671	-1,035	0,541	0,523	-0,428	-0,363														
25	-0,334	-0,334	-0,334	-0,334	-0,334	-0,334	-0,334	-0,334	0,971	1,011	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711	-0,711														
26	-0,749	0,941	0,165	0,165	0,165	0,165	0,165	0,165	0,004	-0,025	-0,019	-0,046	1,129	0,842	0,096	-0,249	-0,419	-0,111	0,224	-0,880	-0,449	0,449	-0,449	-0,449	-0,449	-0,449	-0,449														
27	-0,662	0,927	0,784	0,784	0,784	0,784	0,784	0,784	-0,263	-0,397	0,684	0,160	0,869	-1,327	0,693	0,477	0,478	-0,237	0,937	0,884	-0,381	0,298	0,391	0,162	0,366	0,177															
28	-0,662	0,927	0,784	0,784	0,784	0,784	0,784	0,784	0,742	-1,070	-0,077	-0,022	1,027	0,729	0,623	0,489	-0,378	0,261	0,578	-0,863	0,384	0,606	0,971	0,588	1,158	-0,371	-0,363														
29	-0,484	0,354	0,423	-0,511	-0,511	1,184	1,184	1,184	-0,709	0,745	-0,109	-0,208	0,291	-0,265	0,241	1,233	0,371	-0,424	-0,511	-0,340	-0,383	0,371	0,040	-1,143	-0,224	0,846	0,672														
30	0,367	0,511	0,423	-0,511	-0,511	0,385	0,385	0,385	-1,218	0,527	0,562	0,262	0,316	-0,468	0,695	0,255	0,334	0,465	-0,469	0,190	0,362	1,370	-0,328	0,498	0,295	-0,723	-0,381														
31	0,532	0,094	-0,611	-0,996	-0,507	-0,693	-0,693	-0,693	-0,484	-0,624	0,420	0,605	0,709	-0,583	-0,663	-0,693	-0,672	0,334	0,304	0,303	0,200	0,013	0,040	-1,035	0,126	0,019	-0,672														
32	1,637	-0,182	0,664	0,728	0,602	-0,163	-0,163	-0,163	-0,550	0,378	0,388	0,588	-0,216	0,359	0,651	0,365	0,624	0,388	0,441	0,162	0,351	-0,542	0																		



Inner Model Residual Correlation

	Keberhasilan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
Keberhasilan Kerja	1.000	0.000	0.444
Kinerja	0.000	1.000	0.000
Komitmen Organisasi	0.444	0.000	1.000

Inner Model Residual Descriptive

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Kurtosis	Skewness	Number of Observations Used
Keberhasilan Kerja	0.000	0.000	-0.002	1.241	0.642	1.333	-0.834	74.000
Kinerja	0.000	0.000	-0.002	1.241	0.642	1.333	-0.834	74.000
Komitmen Organisasi	0.000	0.000	-0.002	1.435	0.600	1.373	-1.144	74.000

Quality Criteria

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Keberhasilan Kerja	0.583	0.541
Kinerja	0.001	0.000
Komitmen Organisasi	0.001	0.001

F Square

	Keberhasilan Kerja	Komitmen Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
Keberhasilan Kerja			1.421	0.321
Komitmen Kerja				0.320
Kinerja				
Komitmen Organisasi				0.294

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Rel. A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Keberhasilan Kerja	0.822	0.822	0.947	0.747
Kinerja	0.822	0.822	0.945	0.745
Komitmen Organisasi	0.877	0.889	0.901	0.824

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	Keberhasilan Kerja	Komitmen Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
Keberhasilan Kerja	0.822			
Komitmen Kerja	0.000	0.822		
Kinerja	0.000	0.000	0.822	
Komitmen Organisasi	0.000	0.000	0.000	0.822

Cross Loadings

	Keberhasilan Kerja	Komitmen Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
KE1	0.822	0.000	0.000	0.000
KE2	0.822	0.000	0.000	0.000
KE3	0.822	0.000	0.000	0.000
KE4	0.822	0.000	0.000	0.000
KE5	0.822	0.000	0.000	0.000
KE6	0.822	0.000	0.000	0.000
KE7	0.822	0.000	0.000	0.000
KE8	0.822	0.000	0.000	0.000
KE9	0.822	0.000	0.000	0.000
KE10	0.822	0.000	0.000	0.000
KE11	0.822	0.000	0.000	0.000
KE12	0.822	0.000	0.000	0.000
KE13	0.822	0.000	0.000	0.000
KE14	0.822	0.000	0.000	0.000
KE15	0.822	0.000	0.000	0.000
KE16	0.822	0.000	0.000	0.000
KE17	0.822	0.000	0.000	0.000
KE18	0.822	0.000	0.000	0.000
KE19	0.822	0.000	0.000	0.000
KE20	0.822	0.000	0.000	0.000
KE21	0.822	0.000	0.000	0.000
KE22	0.822	0.000	0.000	0.000
KE23	0.822	0.000	0.000	0.000
KE24	0.822	0.000	0.000	0.000
KE25	0.822	0.000	0.000	0.000
KE26	0.822	0.000	0.000	0.000
KE27	0.822	0.000	0.000	0.000
KE28	0.822	0.000	0.000	0.000
KE29	0.822	0.000	0.000	0.000
KE30	0.822	0.000	0.000	0.000
KE31	0.822	0.000	0.000	0.000
KE32	0.822	0.000	0.000	0.000
KE33	0.822	0.000	0.000	0.000
KE34	0.822	0.000	0.000	0.000
KE35	0.822	0.000	0.000	0.000
KE36	0.822	0.000	0.000	0.000
KE37	0.822	0.000	0.000	0.000
KE38	0.822	0.000	0.000	0.000
KE39	0.822	0.000	0.000	0.000
KE40	0.822	0.000	0.000	0.000
KE41	0.822	0.000	0.000	0.000
KE42	0.822	0.000	0.000	0.000
KE43	0.822	0.000	0.000	0.000
KE44	0.822	0.000	0.000	0.000
KE45	0.822	0.000	0.000	0.000
KE46	0.822	0.000	0.000	0.000
KE47	0.822	0.000	0.000	0.000
KE48	0.822	0.000	0.000	0.000
KE49	0.822	0.000	0.000	0.000
KE50	0.822	0.000	0.000	0.000

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Keberhasilan Kerja	Komitmen Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
Keberhasilan Kerja	0.822			
Komitmen Kerja	0.000	0.822		
Kinerja	0.000	0.000	0.822	
Komitmen Organisasi	0.000	0.000	0.000	0.822

Collinearity Statistics (VIF)

Outer VIF Values

	VIF
KE1	1.215
KE2	1.215
KE3	1.215
KE4	1.215
KE5	1.215
KE6	1.215
KE7	1.215
KE8	1.215
KE9	1.215
KE10	1.215
KE11	1.215
KE12	1.215
KE13	1.215
KE14	1.215
KE15	1.215
KE16	1.215
KE17	1.215
KE18	1.215
KE19	1.215
KE20	1.215
KE21	1.215
KE22	1.215
KE23	1.215
KE24	1.215
KE25	1.215
KE26	1.215
KE27	1.215
KE28	1.215
KE29	1.215
KE30	1.215
KE31	1.215
KE32	1.215
KE33	1.215
KE34	1.215
KE35	1.215
KE36	1.215
KE37	1.215
KE38	1.215
KE39	1.215
KE40	1.215
KE41	1.215
KE42	1.215
KE43	1.215
KE44	1.215
KE45	1.215
KE46	1.215
KE47	1.215
KE48	1.215
KE49	1.215
KE50	1.215

Inner VIF Values

	Keberhasilan Kerja	Komitmen Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
Keberhasilan Kerja	1.000			
Komitmen Kerja		1.000		
Kinerja			1.000	
Komitmen Organisasi				1.000

Model Fit

Fit Summary

	Observed Model	Estimated Model
RMSEA	0.048	0.047
GFI	0.952	0.953
NFI	0.952	0.953
TLI	0.988	0.988
CFI	0.988	0.988
SRMR	0.048	0.048

rms_Theis	0,173
-----------	-------

Model Selection Criteria

	AIC (Akaike's Information Criterion)	AICu (Unbiased Akaike Information Criterion)	AICc (Corrected Akaike Information Criterion)	BIC (Bayesian Information Criteria)	HQ (Hannan Quinn Criterion)	HQC (Corrected Hannan-Quinn Criterion)
Keterlibatan Kerja	-62,438	-60,410	13,905	-57,830	-60,600	-60,268
Kinerja	-171,726	-167,698	-68,838	-162,504	-169,043	-167,073
Komitmen Organisasi	-58,912	-56,883	17,431	-54,304	-57,074	-56,742

Interim Results

Stop Criterion Changes

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	
Iteration 0		0,193	0,193	0,193	0,193	0,193	0,193	0,193	0,150	0,150	0,150	0,150	0,150	0,150	0,194	0,194	0,194	0,194	0,194	0,194	0,212	0,212	0,212	0,212	0,212	0,212	0,212
Iteration 1		0,196	0,200	0,197	0,196	0,198	0,197	0,205	0,159	0,160	0,159	0,159	0,139	0,148	0,191	0,191	0,191	0,190	0,179	0,198	0,208	0,161	0,208	0,220	0,210	0,251	0,251
Iteration 2		0,196	0,197	0,197	0,200	0,196	0,187	0,206	0,159	0,160	0,151	0,150	0,138	0,140	0,192	0,191	0,191	0,190	0,179	0,198	0,208	0,160	0,208	0,221	0,210	0,251	0,251
Iteration 3		0,196	0,197	0,197	0,200	0,196	0,187	0,206	0,159	0,160	0,151	0,150	0,138	0,140	0,192	0,191	0,191	0,190	0,179	0,198	0,208	0,160	0,208	0,221	0,210	0,251	0,251
Iteration 4		0,196	0,197	0,197	0,200	0,196	0,187	0,206	0,159	0,160	0,151	0,150	0,138	0,140	0,192	0,191	0,192	0,190	0,179	0,198	0,208	0,160	0,208	0,221	0,210	0,251	0,251
Iteration 5		0,196	0,197	0,197	0,200	0,196	0,187	0,206	0,159	0,160	0,151	0,150	0,138	0,140	0,192	0,191	0,192	0,190	0,179	0,198	0,208	0,160	0,208	0,221	0,210	0,251	0,251
Iteration 6		0,196	0,197	0,197	0,200	0,196	0,187	0,206	0,159	0,160	0,151	0,150	0,138	0,140	0,192	0,191	0,192	0,190	0,179	0,198	0,208	0,160	0,208	0,221	0,210	0,251	0,251

Base Data

Setting

Data file Settings	
Data file	Data (74 records)
Missing value marker	None
Data Setup Settings	
Algorithm to handle missing data	None
Weighting Vector	-
PLS Algorithm Settings	
Data metric	Mean 0, Var 1
Initial Weights	1,0
Max. number of iterations	500
Stop criterion	F
Use Levenberg settings?	No
Weighting scheme	Path
Constraint Outer Weighting Mode Settings	
Budaya Organisasi	Automatic
Keterlibatan Kerja	Automatic
Kinerja	Automatic
Komitmen Organisasi	Automatic

Inner Model

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi			1,000	1,000
Keterlibatan Kerja			1,000	1,000
Kinerja				1,000
Komitmen Organisasi				

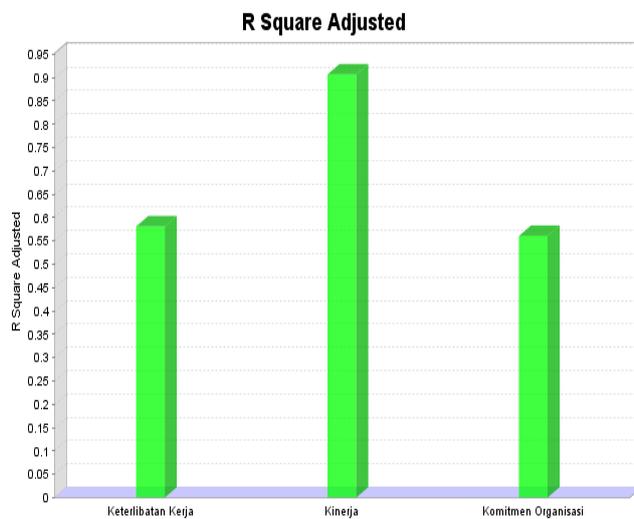
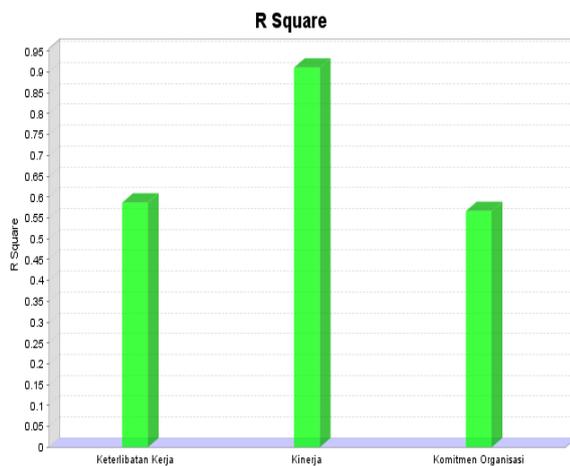
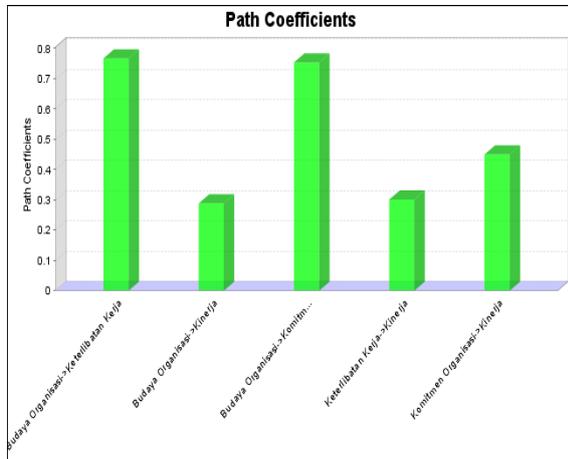


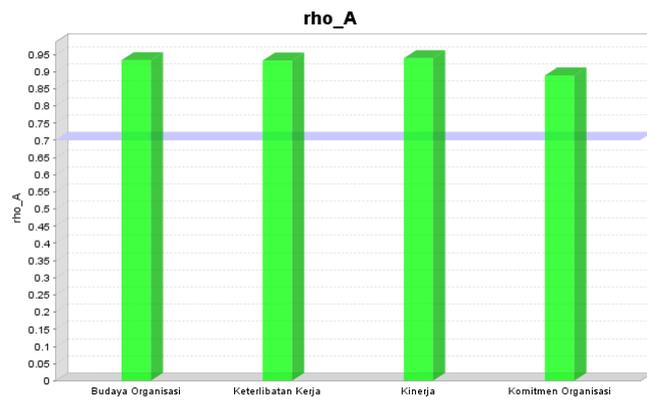
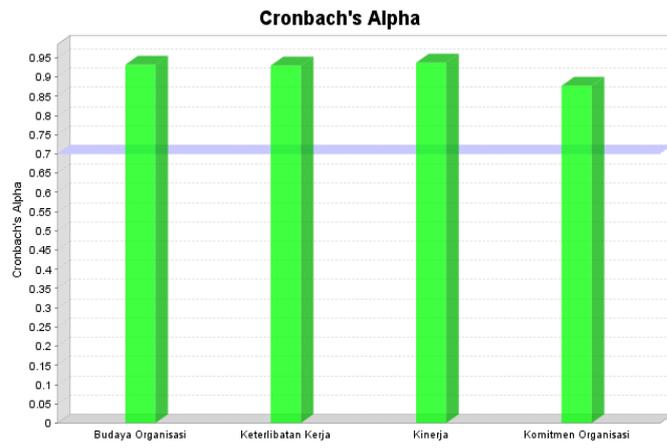
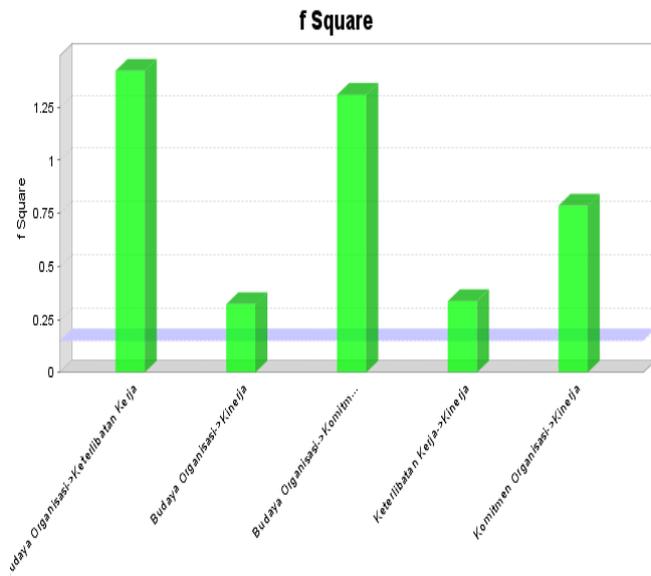


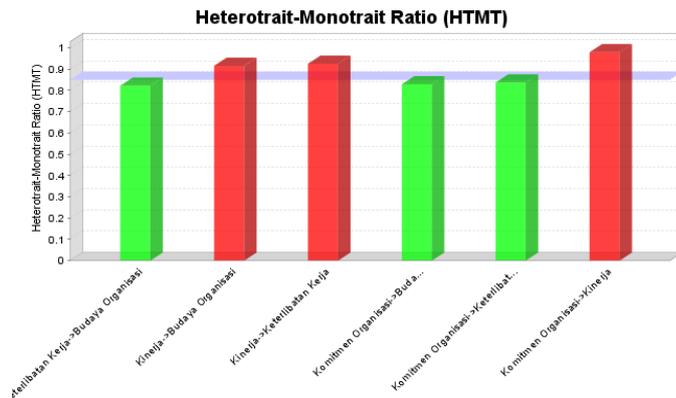
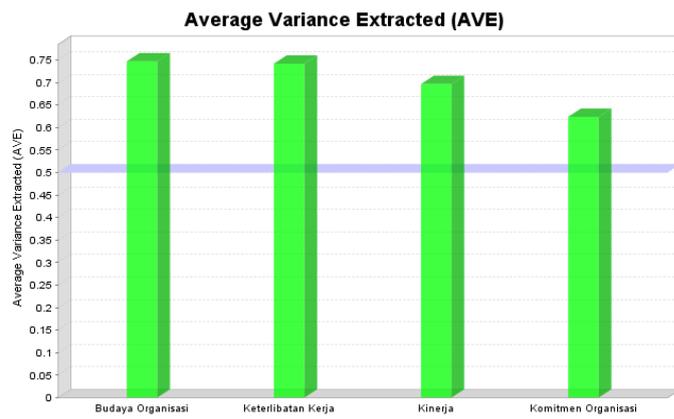
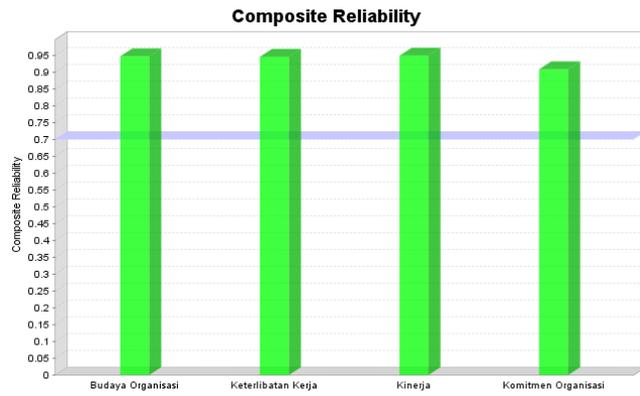


# SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.  
[back to navigation](#)







# SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

[back to navigation](#)

## Final Results

### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja	0.766	0.772	0.047	16.393	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.288	0.281	0.081	3.546	0.000
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.753	0.767	0.063	11.961	0.000
Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.301	0.289	0.087	3.476	0.001
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.449	0.465	0.084	5.352	0.000

### Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja	0.766	0.772	0.675	0.859
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.288	0.281	0.118	0.436
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.753	0.767	0.627	0.873
Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.301	0.289	0.121	0.450
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.449	0.465	0.317	0.630

### Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja	0.766	0.772	0.006	0.654	0.852
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.288	0.281	-0.008	0.139	0.450
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.753	0.767	0.014	0.590	0.854
Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.301	0.289	-0.012	0.146	0.481
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.449	0.465	0.016	0.301	0.618

### Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja					
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.569	0.581	0.070	8.108	0.000
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi					
Keterlibatan Kerja -> Kinerja					
Komitmen Organisasi -> Kinerja					

### Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja				
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.569	0.581	0.451	0.720
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi				
Keterlibatan Kerja -> Kinerja				
Komitmen Organisasi -> Kinerja				

### Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
--	---------------------	-----------------	------	------	-------

Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja					
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.569	0.581	0.012	0.437	0.702
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi					
Keterlibatan Kerja -> Kinerja					
Komitmen Organisasi -> Kinerja					

### Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.231	0.223	0.068	3.401	0.001
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.338	0.358	0.078	4.348	0.000

### Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.231	0.223	0.101	0.360
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.338	0.358	0.227	0.514

### Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.231	0.223	-0.008	0.107	0.367
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.338	0.358	0.020	0.217	0.491

## Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja	0.766	0.772	0.047	16.393	<b>0.000</b>
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.857	0.862	0.036	24.092	<b>0.000</b>
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.753	0.767	0.063	11.961	<b>0.000</b>
Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.301	0.289	0.087	3.476	<b>0.001</b>
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.449	0.465	0.084	5.352	<b>0.000</b>

## Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja	0.766	0.772	0.675	0.859
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.857	0.862	0.786	0.919
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.753	0.767	0.627	0.873
Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.301	0.289	0.121	0.450
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.449	0.465	0.317	0.630

## Confidence Intervals Bias Corrected

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja	0.766	0.772	0.006	0.654	0.852
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.857	0.862	0.004	0.767	0.913
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.753	0.767	0.014	0.590	0.854
Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.301	0.289	-0.012	0.146	0.481
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.449	0.465	0.016	0.301	0.618



← Back to Submissions

2769 / Rosnida Br Sinaga et al. / Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap

Library

Workflow

Publication

Submission

Review

Copyediting

Production

### Submission Files

Q Search

	17433 Al Kharaj_2769_V6N6.docx	May 29, 2024	Article Text
--	--------------------------------	--------------	--------------

Download All Files

### Pre-Review Discussions

Add discussion

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
No Items				



← Back to Submissions

2769 / Rosnida Br Sinaga et al. / Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap

Library

Workflow

Publication

Submission

Review

Copyediting

Production

Round 1

Round 1 Status

Submission accepted.

Notifications

[\[Al-Kharaj\] Editor Decision](#)

2024-05-29 04:40 PM

Reviewer's Attachments

[Search](#)

No Files

Revisions

[Search](#)

[Upload File](#)

17472 Al+Kharaj\_2769\_V6N6.docx

May 29,

2024

Article Text

Review Discussions

[Add discussion](#)

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
No Items				

No Items



← Back to Submissions

2769 / Rosnida Br Sinaga et al. / Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap

Library

Workflow

Publication

Submission

Review

Copyediting

Production

### Copyediting Discussions

Add discussion

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
------	------	------------	---------	--------

No Items

### Copyedited

Search

	17474	Al+Kharaj_2769_V6N6.docx	May 29, 2024	Article Text
--	-------	--------------------------	--------------	--------------



← Back to Submissions

Submissi

Round 1

Round  
Subm

Notifica

[Al-Kha

:40 PM

Reviewer's Attachments

Search

No Files

Revisions

Search

Upload File

▶  17472 Al+Kharaj\_2769\_V6N6.docx

May 29, 2024 Article Text

### Notifications



## [Al-Kharaj] Editor Decision

2024-05-29 04:40 PM

Rosnida Br Sinaga, Susi Handayani:

The editing of your submission, "Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV," is complete. We are now sending it to production.

Submission URL: <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/alkharaj/authorDashboard/submission/2769>

[Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah](#)



## Submissions

My Queue

Archives 1

Help

### Archived Submissions

Search

Filters

New Submission

2769 **Rosnida Br Sinaga et al.**

Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi T...

1

Published

View



## FORM PENILAIAN ARTIKEL ILMIAH

**JURNAL ALKHARAJ JURNAL EKONOMI, KEUANGAN & BISNIS SYARIAH TERAKREDITASI SINTA**

**4**

<b>1</b>	Judul	:	<b>Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV</b>
<b>2</b>	Nama Penulis	:	<b>Rosnida Br Sinaga<sup>1</sup>, Susi Handayani<sup>2</sup></b>
<b>3</b>	Asal Instansi	:	<b>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara</b>
<b>4</b>	E-mail	:	<a href="mailto:_rosnidabrsinaga12@gmail.com">_rosnidabrsinaga12@gmail.com</a> <sup>1</sup> <a href="mailto:susihandayani@umsu.ac.id">susihandayani@umsu.ac.id</a> <sup>2</sup>
<b>5</b>	No.Hp	:	-
<b>6</b>	Reviewer	:	<b>1. Ade Sofyan Mulazid 2. Murni Yunus Mawar</b>

Bpk/Ibu Reviwer dimohon mengecek apakah Manuskrip yang ditulis oleh penulis sudah mengandung point-point sebagai berikut :

No	Aspek	Keterangan	Ada	Tidak	Keterangan
1	Judul	Judul singkat, Jelas dan Padat Jumlah kata 12-15 kata.	✓		
2	Nma Author	Nama author ditulis tanpa gelar dan terdiri dari penulis utama dan penulis tambahan (co-author). Jika penulis adalah Mahasiswa maka co-author adalah dosen pembimbingnya	✓		
3	Afiliasi	Afiliasi untuk penulis ,jika penulis belum bekerja (Mahasiswa) dapat ditulis sama dengan dosen pembimbing (Program Studi)	✓		

		dilengkapi salah satu email.			
4	Abstrack	Abstrak ditulis dua Bahasa : Indonesia dan inggris terdiri dari 150-200 kata. Abstrack mengandung sedikit latar belakang, tujuan penelitian dan metode yang digunakan dan hasil temuan penting yang diperoleh.	✓		
5	Kata Kunci	Maksimal 5 kata atau kelompok kata	✓		
6	Pendahuluan	Pendahuluan berisi permasalahan penting yang ditemukan kesengajaan antara kondisi ideal dan kondisi rillnya serta Solusi yang ditawarkan,informasi mengapa penelitian perlu dilakukan pada akhir pendahuluan dijelaskan tujuan penelitian.	✓		
7	Metode Penelitian	Metode penelitian berisi penjelasan cara atau langkah secara sistematis dan rinci. Metode tidak berisi teori,namun terkait desain/rancangan cara mencari sampel,metode dan instrument.	✓		
8	Hasil dan Pembahasan	Berisi hasil atau temuan untuk menjawab tujuan penelitian pembahasan	✓		

		menjawab mengapa hasilnya demikian, disertai bukti referensi terkait.			
9	Simpulan	Menjawab tujuan penelitian ditulis dengan nomor bukaan dalam bentuk paragraph.	✓		
10	Saran	Ada dan terkait dengan penelitian dan ditulis secara neratif.	✓		
11	Ucapan terimakasih (jika ada)	Ditujukan Kepada seseorang atau organisasi yang telah berjasa dalam penelitian, misalnya penyandang dana dan instansi tertentu.	✓		
12	Daftar Pustaka	Berisi referensi terkait yang telah ditulis dalam body teks. Daftar Pustaka ditulis dalam alfabetism, Referensi diutamakan berasal dari jurnal penelitian yang terbaru dan terkait.	✓		

Rekomendasi Untuk **JURNAL ALKHARAJ JURNAL EKONOMI, KEUANGAN & BISNIS SYARIAH**

**TERAKREDITASI SINTA 4**

Naskah dapat diterima dengan revisi minor

Bogor, 29 Mei 2024

Hormat kami,



**Ir. H. Dedi Junaedi M.Si**

**Editor in Chief Al-Kharaj**

# AI+Kharaj\_2769\_V6N6

*by --*

---

**Submission date:** 07-Jul-2024 11:45PM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2413750504

**File name:** AI\_Kharaj\_2769\_V6N6.docx (214.57K)

**Word count:** 5968

**Character count:** 45835

**Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV**

**Rosnida Br Sinaga<sup>1</sup>, Susi Handayani<sup>2</sup>,**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

rosnidabrsinaga12@gmail.com <sup>1</sup> susihandayani@umsu.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*Employee performance is one of the most important things in an institution because it plays a role in improving the quality of human resources. There are several factors that can influence performance, including organizational culture, work involvement and organizational commitment. The purpose of this research is to examine the role of work involvement and organizational commitment in mediating organizational culture and employee performance. The population in this study were all employees of regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. The sampling technique in this research used the Slovin formula and a sample of 80 respondents was obtained. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. The data analysis method used is Partial Least Square (PLS) using SmartPLS 3.0 Software. The results of this research indicate that organizational culture influences employee performance. Organizational culture influences work engagement. Organizational culture influences organizational commitment. Work involvement influences employee performance. Organizational commitment influences employee performance. Work engagement is able to mediate the influence of organizational culture on employee performance. Organizational commitment is able to mediate the influence of organizational culture on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Involvement, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting di dalam sebuah lembaga karena memiliki peranan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya budaya organisasi, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional. Tujuan penelitian ini untuk menguji peran keterlibatan kerja dan komitmen organisasional dalam memediasi budaya organisasi dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

# Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 6 (2024) 5379 - 5396 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia merupakan subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam suatu organisasi. Organisasi saat ini mencari individu yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Jika perusahaan memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan segera memberi lebih kepada perusahaan. Dengan adanya hal tersebut dimaksudkan agar para pekerja akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga akan meningkatkan hasil kinerja pegawai dalam organisasi (Hamdani & Jufrizen, 2023).

Kinerja merupakan perwujudan seorang pegawai sebagai suatu prestasi dalam dirinya sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan dan jangka waktu tertentu (Jufrizen Jufrizen & Nasution, 2024). Dalam mengukur kinerja seorang pegawai atau manajer diperlukan standar pengukuran yang bertujuan untuk menerapkan standar untuk mengetahui apakah kinerja pegawai tersebut sesuai dengan tujuan yang diharapkan, serta untuk melihat besarnya penyimpangan kinerja, dengan membandingkan hasil kerja sebenarnya dengan yang diharapkan (Arif et al., 2019).

Jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan sulit mencapai target yang telah ditetapkan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk selalu memantau kinerja karyawan agar tetap dalam kondisi baik, bahkan perusahaan harus selalu berusaha untuk mencapainya (Jufrizen et al., 2019).

Kinerja yang baik juga menjadi salah satu target organisasi untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik (Susilo et al., 2023). Rendahnya kinerja merupakan salah satu hal yang mencerminkan kegagalan perusahaan dalam mengembangkan karyawan sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan jika kinerja karyawan tidak segera ditingkatkan (Salman Farisi & Utari, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya budaya organisasi yang memiliki peran didalam kelangsungan hidup anggota organisasi (Prayogi et al., 2021). Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain dimana hal ini menciptakan keunikan budaya pada suatu organisasi dimana budaya membawa suatu rasa identitas terhadap anggota-anggota organisasi (Khoirunnisa, 2019). Budaya organisasi yang semakin permisif (terbuka) menyebabkan lingkungan kerja organisasi semakin menuntut adanya proses perbaikan kualitas kinerja karyawan. Satu dan lain faktor tersebut berkaitan secara langsung dengan mati hidupnya perusahaan yang diakibatkan oleh kesalahan dalam implementasi dan proses pembelajaran lingkungan dan budaya organisasi dan juga semakin

rendahnya perhatian sumber daya manusia di sebagian besar organisasi (Warsito, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2021) (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, 2017b); (Indajang et al., 2020); (Jufrizen et al., 2017) dan (Jufrizen et al., 2018) (S Farisi et al., 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maabuat, 2016) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat kesenjangan hasil penelitian dari beberapa penelitian sebelumnya sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kembali tentang hubungan budaya organisasi terhadap kinerja.

Selain dukungan organisasi, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis, et al., 2018).

Komitmen organisasi yang menggambarkan kepercayaan pegawai pada organisasi dan perkembangan anggota organisasi memperlihatkan perhatian sehingga mencapai kemajuan dan keberhasilan. Peran pegawai yang terlibat di dalamnya mempengaruhi keberhasilan organisasi, karena semakin tinggi komitmen yang baik maka kualitas kerja dan tingkat produktivitas akan membaik sehingga tujuan organisasi akan tercapai (Luthans, 2012).

Komitmen organisasional sangat penting untuk suatu bisnis karena merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dan ini merupakan proses berkelanjutan yang menunjukkan partisipasi dalam keputusan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, (Cahayu & Rahyuda, 2019).

Komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan. Komitmen ini akan memberi kepuasan dalam pekerjaan yang didukung oleh timbal balik perusahaan. Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan organisasi (Novita et al., 2016).

Komitmen organisasi menjadi faktor utama, dimana karyawan dituntut memiliki kesediaan diri untuk sejalan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya komitmen tersebut mampu menghasilkan rasa puas dalam bekerja dengan didukung

timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan mampu mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja, (Kristine, 2017).

Hasil penelitian terdahulu (Cahyani et al., 2020), (Adhan et al., 2020) dan (Muis et al., 2018) juga menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Namun sebaliknya hasil penelitian (Novita et al., 2016) menunjukkan komitmen karyawan tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga peneliti tertarik kembali ingin membuktikan kembali apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja, Keterlibatan tinggi dari seorang pegawai merupakan hal penting bagi organisasi yang memiliki tujuan untuk memiliki pegawai yang loyal dan mempertahankannya. Banyak riset menunjukkan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan memberikan berbagai peluang organisasi untuk tumbuh dan berkembang (Alessandri et al., 2015). Berbagai riset menunjukkan setiap karyawan memiliki level keterlibatan kerja yang berbeda di waktu yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi secara akumulasi pencapaian visi dan misi serta keberlangsungan hidup organisasi (Angelia & Puri, 2020). Karyawan yang antusias saat mengerjakan tugas dapat diartikan memiliki keterlibatan kerja tinggi dan mempunyai keinginan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja akan selalu menunjukkan bahwa individual memiliki karakteristik yang penuh semangat, selalu berkonsentrasi terhadap pekerjaan, dan profesionalisme yang tinggi saat melakukan pekerjaannya termasuk proaktif, kreatif, dan produktif dalam pekerjaannya (Rahmatia et al., 2022). Keterlibatan karyawan saat bekerja ataupun memiliki perasaan bahwa dirinya mempunyai peran penting dan diperlukan oleh tempat kerjanya, dapat mendorong munculnya dukungan dari sisi psikologis dan fisik yang memiliki efek untuk menyelesaikan pekerjaannya (Zuhaena, 2021). Keterikatan yang akhirnya muncul pada karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih antusias saat melakukan pekerjaannya sehingga kemudian memiliki pengaruh positif pada pekerjaannya dan kemudian bagi organisasinya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fathurrohman, 2018; Septiadi et al., 2017) membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniawan & Prasilowati, 2019; Munparidi & Sayuti, 2020) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga peneliti tertarik kembali ingin membuktikan kembali apakah variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai dan keyakinan terhadap organisasi. Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan (Muis et al., 2018).

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja. Hasil penelitian (Prayogi et al., 2021) (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, 2017b); (Indajang et al., 2020); (Jufrizen et al., 2017) dan (Jufrizen et al., 2018) (S Farisi, 2021) (Gultom, 2014) dalam penelitiannya mengungkapkan pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh (Denison & Mishra, 2016), jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, hal itu mempengaruhi pada tingginya tingkat keterikatan karyawan dalam organisasi tersebut. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (P. S. Robbins & Judge, 2017) bahwa semakin kuat budaya maka semakin menguasai perilaku para anggotanya, semakin tinggi derajat kesamaan dan intensitas ini dapat memperkuat keterikatan, loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Puspita & Sembiring, 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Menurut (Abrianto & Srimulyani, 2021) pengaruh budaya organisasi dijelaskan positif, yaitu semakin tinggi kesadaran karyawan terhadap nilai-nilai budaya organisasi maka semakin tinggi keterikatan karyawan. Menurut (Maihendra et al., 2019) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Menurut (Meng & Berger, 2019) budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap keterikatan karyawan karena budaya organisasi dapat membuat karyawan merasa bahwa komitmen dan kepercayaan mereka merupakan bagian integral dari pengembangan kinerja dan pengembangan organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Budaya organisasi berkontribusi pada komitmen untuk setia pada perusahaan. Semakin karyawan merasa nilai-nilai individunya sesuai dengan nilai-nilai perusahaan maka semakin besar karyawan tersebut tetap berada dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasional karyawan tersebut terlihat dari para karyawan yang merasa ingin bertahan lebih lama dan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handoyo et al., 2017; Nael Sarhan et al., 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja**

## Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 6 (2024) 5379 - 5396 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351  
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769

Penelitian yang dilakukan oleh (Byrne, 2015; Ramli & Novariani, 2020), karyawan memanfaatkan sepenuhnya aspek emosional, fisik, dan kognitif untuk mengubah tugas dan aktivitas kerja tertentu menjadi pencapaian yang bermakna, dan memberikan energi emosional dan kognitif yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Handoyo et al., 2017) yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Syahmirza & Prawitowati, 2022) keterikatan karyawan mengarah pada kinerja kerja yang lebih baik, menghasilkan emosi positif dan meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

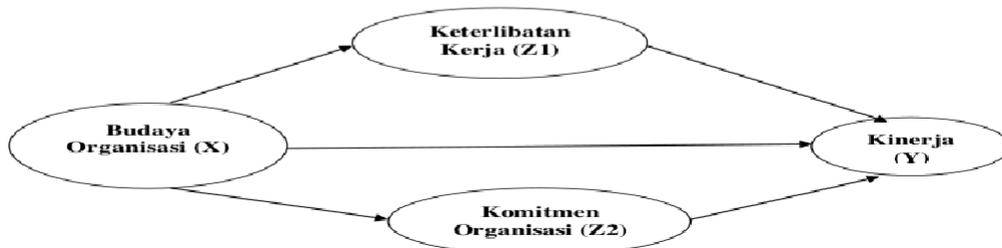
Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh (Cahyani et al., 2020). Hasil penelitian terdahulu (Cahyani et al., 2020), (Adhan et al., 2020) dan (Muis et al., 2018) juga menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Keterlibatan Kerja

Menurut (Abdullahi et al., 2021) bahwa variabel eksogen (Budaya Organisasi) harus saling berpengaruh dengan variabel endogen (Kinerja Karyawan). Bahwa variabel eksogen (Budaya Organisasi) harus disatukan dengan variabel mediasi (Keterikatan Karyawan) (Abdullahi et al., 2021). Berdasarkan variabel mediasi (Keterikatan Karyawan) harus saling berpengaruh dengan variabel endogen (Kinerja Karyawan) (Abdullahi et al., 2021). Para ahli berpendapat bahwa, untuk menguji mediasi diperlukan pengaruh langsung untuk melangsungkan mediasi karena jika tidak ada pengaruh langsung maka tidak menjadi substansial (Rucker et al., 2011; Zhao et al., 2010). Efek langsung yang tidak substansial, tidak boleh dianggap sebagai kondisi penghentian dalam proses suatu mediasi pengujian (Rucker et al., 2011). Sedangkan (Rucker et al., 2011; Zhao et al., 2010) berpendapat mengenai penelitian ini sangat direkomendasikan. (Abdullahi et al., 2021) menjelaskan tentang keterikatan karyawan untuk meningkatkan keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Komitmen Organisasi

Ketika seseorang memiliki komitmen organisasional yang baik, maka secara langsung atau tidak langsung karyawan tersebut mau melakukan pekerjaan di luar kewajibannya dalam perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan teori (S. P. Robbins & Judge, 2017) yang menyatakan bahwa semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai perusahaan maka akan semakin kuat budaya organisasi tersebut dan komitmen mereka terhadap perusahaan serta menjadi semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Utami et al., 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

#### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan Penelitian yang di gunakan penulis adalah pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel (Juliandi et al., 2015). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Ukuran sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin<sup>32</sup> sehingga diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: Wawancara kepada pihak-pihak terkait yang dilakukan secara langsung dengan responden dan pihak-pihak terkait yang memiliki informasi tentang objek dan variabel penelitian. Daftar pertanyaan/kuesioner, yang diberikan kepada pegawai. Studi dokumentasi, yang dilakukan untuk mentabulasi data di dalam dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan objek dan variabel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah *partial least square - structural equation model* (PLSSEM) dalam model dan pengkajian hipotesis.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

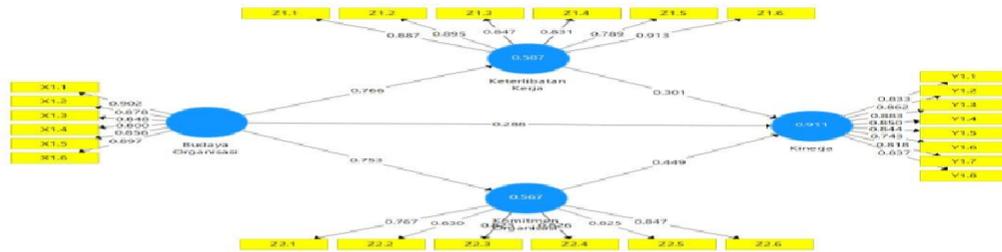
##### **Hasil**

Analisis Outer Model

Convergent Validity

Reliability Item

Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



Gambar 2. Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu budaya organisasi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

Composite Reliability

Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 1. Hasil Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.932	0.947	0.747
Keterlibatan Kerja	0.930	0.945	0.742
Kinerja	0.937	0.948	0.697
Komitmen Organisasi	0.877	0.908	0.624

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk budaya organisasi sebesar 0,947; keterlibatan kerja sebesar 0,945; kinerja sebesar 0,948; komitmen organisasi sebesar 0,908;. Selanjutnya *cronbach's alpha* untuk budaya organisasi sebesar 0,932; keterlibatan kerja sebesar 0,930; kinerja sebesar 0,937; komitmen organisasi sebesar 0,877. Keempat variabel memperoleh nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh indikator memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur. Selanjutnya *Average Variance Extracted* (AVE) untuk budaya organisasi sebesar 0,747; keterlibatan kerja sebesar 0,742; kinerja sebesar 0,697; komitmen organisasi sebesar 0,624; variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk

## Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 6 (2024) 5379 - 5396 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769

memiliki *convergent validity* yang baik indica variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

### *Discriminant Validity*

Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator:

Tabel 2. *Discriminant Validity*

	Budaya Organisasi	Keterlibatan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
X1.1	<b>0.901</b>	0.619	0.770	0.694
X1.2	<b>0.879</b>	0.647	0.704	0.642
X1.3	<b>0.849</b>	0.690	0.759	0.679
X1.4	<b>0.800</b>	0.663	0.692	0.558
X1.5	<b>0.856</b>	0.637	0.709	0.648
X1.6	<b>0.897</b>	0.714	0.799	0.675
Y1.1	0.734	0.662	<b>0.832</b>	0.752
Y1.2	0.765	0.774	<b>0.862</b>	0.781
Y1.3	0.766	0.836	<b>0.883</b>	0.759
Y1.4	0.670	0.715	<b>0.851</b>	0.791
Y1.5	0.751	0.712	<b>0.844</b>	0.786
Y1.6	0.699	0.723	<b>0.742</b>	0.621
Y1.7	0.674	0.628	<b>0.818</b>	0.722
Y1.8	0.657	0.719	<b>0.838</b>	0.766
Z1.1	0.636	<b>0.887</b>	0.754	0.692
Z1.2	0.724	<b>0.895</b>	0.808	0.707
Z1.3	0.662	<b>0.847</b>	0.729	0.643
Z1.4	0.650	<b>0.831</b>	0.728	0.641
Z1.5	0.611	<b>0.789</b>	0.685	0.596
Z1.6	0.671	<b>0.913</b>	0.763	0.667
Z2.1	0.588	0.665	0.694	<b>0.767</b>
Z2.2	0.497	0.373	0.496	<b>0.630</b>
Z2.3	0.596	0.552	0.687	<b>0.823</b>
Z2.4	0.565	0.715	0.785	<b>0.827</b>
Z2.5	0.582	0.595	0.711	<b>0.825</b>
Z2.6	0.717	0.674	0.827	<b>0.847</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator-indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

# Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 6 (2024) 5379 - 5396 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769

## Analisis Inner Model

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 3. Hasil R<sup>2</sup>

	R Square	R Square Adjusted
Keterlibatan Kerja	0.587	0.581
Kinerja	0.911	0.907
Komitmen Organisasi	0.567	0.561

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Dari tabel di atas 3 diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan nilai r-square 0,911 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai budaya organisasi, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi sebesar 91.1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 8.9% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja dengan nilai r-square 0,587 mengindikasikan bahwa variasi nilai keterlibatan kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai budaya organisasi sebesar 58.7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 41.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan nilai r-square 0,567 mengindikasikan bahwa variasi nilai komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh variasi nilai budaya organisasi sebesar 56.7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 43.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja	0.766	0.772	0.047	16.393	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.288	0.281	0.081	3.546	0.000
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.753	0.767	0.063	11.961	0.000
Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.301	0.289	0.087	3.476	0.001

# Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 6 (2024) 5379 - 5396 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769

Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.449	0.465	0.084	5.352	0.000
--------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan Tabel 4, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,288. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,766. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,753. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.
4. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,301. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,001 < 0,05$ , berarti keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,449. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.

### Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Organisasi -> Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0.231	0.223	0.068	3.401	0.001
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.338	0.358	0.078	4.348	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan Tabel 5, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh keterlibatan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,231. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,001 < 0,05$ , berarti keterlibatan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,338. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari kepatuhan karyawan terhadap budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang lebih maksimal dilihat dari hasil kerja karyawan yang mencapai target dan tetap mempertimbangkan kualitas, ketepatan waktu, proses-proses yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Muis, 2018); (Jufrizen, 2017b); (Indajang et al., 2020); (Jufrizen et al., 2017) dan (Jufrizen et al., 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja menunjukkan bahwa semakin kuat budaya maka akan semakin mempengaruhi perilaku para anggotanya, semakin tinggi derajat kesamaan dan intensitas ini dapat memperkuat keterikatan, loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Puspita & Sembiring, 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik seperti karyawan giat dalam melaksanakan pekerjaannya, bersaing secara sehat dalam bekerja, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya

stabil akan memperkuat komitmen organisasional karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handoyo et al., 2017; N Sarhan et al., 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi pegawai yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat. Artinya semakin tinggi mengutamakan urusan pekerjaan, penting bagi harga diri, terlibat fisik dalam pekerjaan, dan pemberian motivasi maka, keterlibatan kerja di perusahaan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fathurrohman, 2018; Septiadi et al., 2017) membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi pegawai berkomitmen kepada organisasi maka kinerja akan meningkat. Artinya semakin tinggi bekerja merupakan kebutuhan dan keinginan, berat meninggalkan pekerjaan, terganggu bila meninggalkan pekerjaan, sedikit pilihan untuk meninggalkan pekerjaan, maka komitmen organisasional di perusahaan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Cahyani et al., 2020), (Adhan et al., 2020) dan (Muis et al., 2018) juga menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Keterlibatan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya maka akan semakin mempengaruhi perilaku para anggotanya, semakin tinggi derajat kesamaan dan intensitas ini dapat memperkuat keterikatan, loyalitas dan komitmen terhadap organisasi dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdullahi et al., 2021) menjelaskan tentang keterikatan karyawan untuk meningkatkan keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Komitmen Organisasi**

## Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 6 (2024) 5379 - 5396 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai perusahaan maka akan semakin kuat budaya organisasi tersebut dan komitmen mereka terhadap perusahaan serta menjadi semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Utami et al., 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi ataupun bahan pembandingan untuk selanjutnya dalam bidang dan topik yang relevan dengan penelitian ini, terutama dalam bidang manajemen sumber daya Manusia. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel-variabel lain dan penelitian selanjutnya dengan tema yang sama, sebaiknya menggunakan lingkup objek yang berbeda agar dapat meningkatkan generalisasi penelitian. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan hasil penelitian ini. Sedangkan untuk tempat penelitian, manajemen pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV agar terus meningkatkan atau mengoptimalkan budaya organisasi. Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV diharapkan lebih bisa mendengarkan dan mempertimbangkan ide-ide inovatif sehingga budaya organisasi yang diterapkan akan dipatuhi. Dengan demikian, karyawan akan terdorong untuk lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan hasil kerja karyawan akan optimal. Manajemen Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV diharapkan senantiasa memperhatikan komitmen organisasional. Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV perlu menumbuhkan semangat bekerja dalam diri karyawan dengan mengadakan kajian rutin dan seminar motivasi. Sehingga karyawan akan semangat pada saat bekerja dan pekerjaannya akan optimal. Selanjutnya manajemen Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV juga perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan dan bonus kepada karyawan yang mencapai target. Sehingga diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik dan tepat waktu.

### DAFTAR PUSTAKA

## Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 6 (2024) 5379 - 5396 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769

- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: A mediating role of employee engagement in malaysia educational sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232–246.
- Abrianto, H., & Srimulyani, V. A. (2021). Peningkatan Employee Engagement melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kredibel. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 9(7), 38–48.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From Positive Orientation to Job performance: The Role of Work Engagement and Selfefficacy Beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767–788.
- Angelia, D., & Puri, A. D. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 2720–8958.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- Byrne, Z. S. (2015). Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice. *Personnel Psychology*, 69(2), 501–504.
- Cahaya, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6042–6058.
- Cahyani, R. A., Sunardi, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (2016). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan2*, 631–647.
- Farisi, Salman, & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(1), 31–42.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Jurnal SAP*, 3(1), 10–17.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–185.

## Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 6 (2024) 5379 - 5396 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351  
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769

- Hamdani, S., & Jufrizen, J. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1256-1274.
- Handoyo, A., Wardiningsih, A., Suddin, & Sri, S. (2017). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 188(2), 188-203.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393-406.  
<https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *Intenasional Journal Of Resarch In Business and Social Science*, 8(1), 64-72.
- Jufrizen, Jufrizen., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lectures' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. *In Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179-186.
- Jufrizen, Jufrizen. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166-177.
- Jufrizen, Jufrizen, Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53-60.
- Jufrizen, Jufrizen, & Nasution, A. (2024). Transformational Leadership and Employee Performance: Mediated Role of Innovative Work Behavior and Affective Commitment. *Current Issues & Research in Social Sciences, Education and Management (CIRSSEM)*, 2(1), 1-14.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Khoirunnisa, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Asahimas Chemical Indonesia. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(2), 44-56.

## Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 6 (2024) 5379 - 5396 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351  
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769

- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384-401.
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1-12. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 219-231.
- Maihendra, B., Sasmita, J., & Garnasi, R. L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Syariah Mandiri Kota Pekanbaru. *Economica*, 7(2), 556-571.
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Munparidi, M., & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36-46.
- Novita, S., Bambang, S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 1-20.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068-1076.
- Puspita, E., & Sembiring, J. (2016). The Influence of Organizational Culture Towards Employee Engagement in Kantor Wilayah PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Kalimantan Barat. *International Journal of Arts and Humanities*, 3(3), 3072-3079.
- Rahmatia, R., Mahdi, M. F., & Hayati, N. R. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*

## Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 6 (2024) 5379 - 5396 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769

*Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 9(3), 422-434.

Ramli, A. H., & Novariani, F. (2020). Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Performance in the Private Hospital. *Proceedings of the International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)*, 151, 280-284.

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 359-371.

Sarhan, N, Ayman, H., Shrafata, F., & Alhusbana, M. (2019). The Effect of Organizational Culture on The Organizational Commitment: Evidence From hotel Industry. *Management Science Letters*, 10, 183-196.

Sarhan, Nael, Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The Effect of Organizational Culture on The Organizational Commitment: Evidence From Hotel Industry. *Management Science Letters*, 10, 183-196.

Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103-3132.

Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 587-605.

Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 536-552.

Utami, E. M., Bandiastuti, & Nur, F. (2022). Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional. *JEMAS: Jurnal Ilmiah Ekonomi; Manajemen Dan Syariah*, 69-75.

Warsito, B. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 4(2), 83-96.

Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 7(2), 197-206.

Zuhaena, F. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wihaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66-72.

**Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah**

**Volume 6 Nomor 6 (2024) 5379 - 5396 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351**

**DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769**

ORIGINALITY REPORT

---

17%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	3%
2	Submitted to Postgraduate Schools - Limkokwing University of Creative Technology Student Paper	2%
3	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
5	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Mataram Student Paper	1%
7	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	I Gusti Ayu Agung Trisna Widyani, Ni Wayan Alit Erlina Wati. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI APARATUR DESA DAN INTEGRITAS APARATUR TERHADAP	1%

# PENCEGAHAN FRAUD YANG TERJADI DALAM PENGELOLAAN ALOKASI DANA DESA", Hita Akuntansi dan Keuangan, 2020

Publication

---

9	Submitted to Asia e University Student Paper	1%
10	journal.untar.ac.id Internet Source	1%
11	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	1%
12	repository.unej.ac.id Internet Source	<1%
13	Submitted to Mont Rose College Student Paper	<1%
14	Submitted to Walter Sisulu University Student Paper	<1%
15	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1%
16	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY Student Paper	<1%
17	Submitted to Global Banking Training Student Paper	<1%
18	Submitted to Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Student Paper	<1%

---

19	Submitted to London School of Commerce Student Paper	<1 %
20	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1 %
21	Submitted to Vietnam Maritime University Student Paper	<1 %
22	Submitted to Indian Institute of Technology, Bombay Student Paper	<1 %
23	Submitted to Pacific University Student Paper	<1 %
24	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	<1 %
25	<a href="http://pels.umsida.ac.id">pels.umsida.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://repofeb.undip.ac.id">repofeb.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	Submitted to Jayabaya University Student Paper	<1 %
28	Submitted to University of Hull Student Paper	<1 %
29	Submitted to Intercollege Student Paper	<1 %

30

repository.ubharajaya.ac.id

Internet Source

<1%

---

31

Submitted to MAHSA University

Student Paper

<1%

---

32

Submitted to University of Oklahoma

Student Paper

<1%

---

Exclude quotes    On

Exclude matches    Off

Exclude bibliography    On

# Al+Kharaj\_2769\_V6N6

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---

PAGE 16

---

PAGE 17

---

PAGE 18

---

PAGE 19

---

# SERTIFIKAT

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi  
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia



Kutipan dari Keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi  
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia

Nomor 225/E/KPT/2022

Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah periode III Tahun 2022

Nama Jurnal Ilmiah

**Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah**

E-ISSN: 26564351

Penerbit: Pusat Riset dan Kajian Strategis (PRKS) Fakultas Syariah IAI Nasional Laa Roiba

Ditetapkan Sebagai Jurnal Ilmiah

**TERAKREDITASI PERINGKAT 4**

Akreditasi Berlaku selama 5 (lima) Tahun, yaitu  
Volume 5 Nomor 2 Tahun 2023 sampai Volume 10 Nomor 1 Tahun 2028

Jakarta, 07 December 2022

Plt. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi,  
Riset, dan Teknologi



Prof. Ir. Nizam, M.Sc., DIC, Ph.D., IPU, ASEAN Eng  
NIP. 196107061987101001





Dashboard

Explore SINTA

Mutation History

List Vericator PT

My SINTA

Accreditation

- Sinta 1
- Sinta 2
- Sinta 3
- Sinta 4
- Sinta 5
- Sinta 6
- Cancelled
- Discontinued
- No Sinta

Filter

Reset

S2

### Workplace Spirituality and Organization Citizenship Behavior (OCB): Employee Engagement Mediation

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung

[Jurnal Pendidikan Progresif Vol 14, No 1 \(2024\): Jurnal Pendidikan Progresif 263-278](#)

publish at  
2024

?

### Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV

Intitut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor

[Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Vol. 6 No. 6 \(2024\): Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah \(in Press\) 5379-5396](#)

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769

publish at  
2024

S1

### Unveiling determinant of student engagement

Intelektual Pustaka Media Utama

[Journal of Education and Learning \(EduLearn\) Vol 17, No 2: May 2023 174-182](#)

DOI: 10.11591/edulearn.v17i2.20747

publish at  
2023

S4

### Developing the Students' Critical Thinking in Management Information System Courses through the Inquiry Method

research, training and philanthropy institution Natural Aceh

[Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol. 4 No. 2 \(2023\) 843-854](#)

DOI: 10.51276/edu.v4i2.435

publish at  
2023

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol. 6 No. 6 (2024): Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah (in Press)

## Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV

Rosnida Br Sinaga (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Susi Handayani (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

### Article Info

Publish Date

01 Jun 2024

### Abstract

Employee performance is one of the most important things in an institution because it plays a role in improving the quality of human resources. There are several factors that can influence performance, including organizational culture, work involvement and organizational commitment. The purpose of this research is to examine the role of work involvement and organizational commitment in mediating organizational culture and employee performance. The population in this study were all employees of regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. The sampling technique in this research used the Slovin formula

### Citation Download

 **RIS**  
EndNote, Reference Manager, ProCite

 **BibTex**  
Latex, Jabref

 **Original Source**

 **Download Original**

 **Google Scholar**  
Check in Google Scholar

### Journal Info

**Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi,  
Keuangan & Bisnis Syariah**

 **Website**

Ahhrev

# ***Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah***

**Vol 6 No 6 (2024) 1580 – 1600 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351**

**DOI: 10.47467/alkharaj.v6i6.2769**

Jalan Raya Pemda Pajeleran No 41 Sukahati, Cibinong, Bogor 15816

Letter of Acceptance  
No: 930/LoA-Al-Kharaj/V/2024

Manajemen Jurnal  
Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis

Syariah Dengan ini menyatakan bahwa naskah

berjudul:

**Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV**

**Rosnida Br Sinaga<sup>1</sup>, Susi Handayani<sup>2</sup>,**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
rosnidabrsinaga12@gmail.com <sup>1</sup> susihandayani@umsu.ac.id<sup>2</sup>

Berdasarkan hasil review, artikel tersebut dinyatakan DITERIMA untuk dipublikasikan di Jurnal kami untuk Volume 6 Nomor 6 2024 Artikel tersebut tersedia secara online mulai 20 Juni 2024 di <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/AlKharaj>

Demikian informasi ini disampaikan, dan atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.

Bogor, 29 Mei  
2024 Hormat



**Ir. H. Dedi Junaedi**  
**M.Si Editor in Chief**  
**Al-Kharaj**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 3397/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/5/2023

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 28/5/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

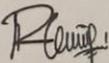
Nama : Rosnida Br Sinaga  
NPM : 2005160162  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Gaya kepemimpinan yang masih kurang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan  
2. Tidak adanya motivasi kerja yang diberikan atasan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan menurun  
3. Kinerja karyawan yang menurun akibat kurangnya pemimpin mengarahkan karyawan dan tidak adanya motivasi kerja yang diberikan atasan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan menurun
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai  
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai
- Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Eramas Coconut Industri, Pt. Bank Sumut Medan, Bank Aceh Cabang Medan Jln. Sm. Raja

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

  
(Rosnida Br Sinaga)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 3397/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/5/2023

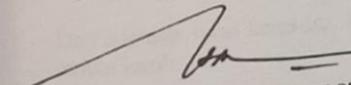
Nama Mahasiswa : Rosnida Br Sinaga  
NPM : 2005160162  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 28/5/2023  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Susi Handayani, SE., MM 10/6/2023

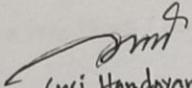
Judul Disetujui\*\*) : Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen  
Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap  
Kinerja Karyawan

Medan, .....

Dosen Pembimbing

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

  
(Susi Handayani, SE., MM)

**Keterangan:**

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 1214 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN** Medan, 28 Syawal 1445 H  
07 Mei 2024 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PTPN IV Medan Regional II**  
**Jln.Letjen Suprpto No.2 Medan**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Rosnida Br.Sinaga**  
Npm : **2005160162**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul : **Efek Mediasi Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan Regional II.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.**  
**NIDN: 0109086502**

Tembusan :  
1. Peringgal





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1214 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :  
**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 25 Oktober 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Rosnida Br.Sinaga**  
**N P M : 2005160162**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Efek Mediasi Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan Regional II**

**Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 07 Mei 2025**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 28 Syawal 1445 H  
07 Mei 2024 M



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
NIDN : 0109086502

**Tembusan :**  
1. Pertinggal.





Medan, 21 Mei 2024

Nomor : 2SDM/X/023041V/2024  
Lamp : -  
Hal : IZIN RISET SARJANA

Kepada Yth :  
DEKAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS UMSU  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
JL. KAPTEN MUCHTAR BASRI NO.3, GLUGUR DARAT II, KEC. MEDAN TIM., KOTA MEDAN, SUMATERA UTARA 20238  
MEDAN  
Di - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 1214/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal : 07 Mei 2024, Mahasiswa/Siswa/i EKONOMI & BISNIS Jurusan MANAJEMEN atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	ROSNI DA BR SINAGA	2005160162	EFEK MEDIASI KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV MEDAN REGIONAL II

Diizinkan untuk melakukan RISET di Regional II PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : REGION OFFICE REGIONAL II  
Bagian / Bidang : SEMUA BAGIAN  
Terhitung mulai tgl. : 15 Mei 2024 s/d 15 Agustus 2024

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

- Berperilaku sopan, mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
- Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
- Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
- Menggunakan pakaian yang sopan & rapi saat melakukan kunjungan ke lingkungan kerja Regional II PT Perkebunan Nusantara IV.
- Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka Regional II PT Perkebunan Nusantara IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.  
Demikian disampaikan.

REGIONAL II PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
Bagian SDM & Sistem Manajemen



Hwin Dwi Putera  
Kepala Bagian

Tembusan :  
- REGION OFFICE REGIONAL II 04.01 SD 04.14 & 04.PROJECT  
- Mahasiswa/Siswa Ybs (Email : nidasinaga2002@gmail.com)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini **Kamis, 18 Juli 2024** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

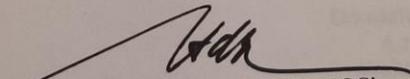
**N a m a** : Rosnida Br Sinaga  
**N . P . M .** : 2005160162  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Serasi, 06 Agustus 2002  
**Alamat Rumah** : Jl. Bukit Barisan I  
**Judul Proposal** : Efek Mediasi Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Regiona II PT. Perkebunan Nusantara IV.

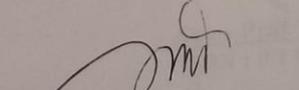
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	.....
Bab II	.....
Bab III	.....
Lainnya	.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> <i>Lulus</i> <input type="checkbox"/> <i>Tidak Lulus</i>

Medan, *Kamis, 18 Juli 2024*

**TIM SEMINAR**

Ketua  
  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing  
  
Susi Handayani, SE., MM

Sekretaris  
  
Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Bendahara  
  
Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 18 Juli 2024** menerangkan bahwa:

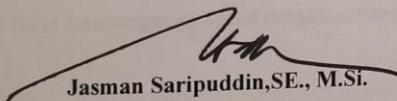
Nama : Rosnida Br Sinaga  
N.P.M. : 2005160162  
Tempat / Tgl.Lahir : Serasi, 06 Agustus 2002  
Alamat Rumah : Jl. Bukit Barisan I  
Judul Proposal :Efek Mediasi Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Regiona II PT. Perkebunan Nusantara IV

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Susi Handayani, SE., MM*

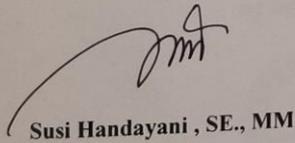
Medan, Kamis, 18 Juli 2024

TIM SEMINAR

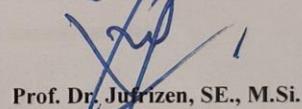
Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

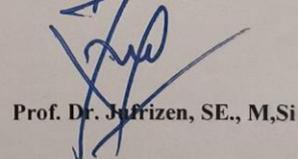
Pembimbing

  
Susi Handayani, SE., MM

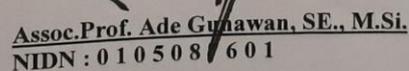
Sekretaris

  
Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

  
Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan

  
Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.  
NIDN : 0105081601



# PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

## MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

TOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN  
TOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117  
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

### SURAT KETERANGAN

No. 2SDM/SK/23041/VI/2024

Sehubungan dengan Surat Kami No. 2SDM/X/023041/VI/2024 tanggal 21 Mei 2024 mengenai izin RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/i Jurusan MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA atas nama :

No.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1	ROSNIDA BR SINAGA	2005160162	EFEK MEDIASI KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV MEDAN REGIONAL II

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/ Pengambilan Data di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Unit : REGION OFFICE REGIONAL II  
Bagian : SEMUA BAGIAN  
Tmt Riset : 15 Mei 2024 s/d 06 Agustus 2024

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan riset.

Medan, 06 Agustus 2024

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV



Hwin Dwi Putera  
Kepala Bagian

