

The Influence Of Leadership And Work Ethic On Employee Commitment And Performance With Organizational Culture As A Moderating Variable Case Study CV Jaya Abadi Teknik

Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Serta Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Studi Kasus CV Jaya Abadi Teknik

Galuh Kasih Anugerah Dewaty^{1*}, Nur Achmad²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}
galuhdewaty12@gmail.com¹, Nur.achmad@ums.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

CV Jaya Abadi Teknik is a company engaged in the plastic machine manufacturing industry, food packaging from various brands located in Protonayan, Nogosari sub-district, Boyolali Regency. The problem at CV Jaya Abadi Teknik is the decline in employee performance caused by a less assertive leadership style. Based on the problem of employee work commitment which has an impact on employee performance achievement which is still low, CV Jaya Abadi. This research is included in quantitative research. This research was conducted at CV Jaya Abadi Teknik. The population in this study were employees from CV Jaya Abadi Teknik. used in sampling is a non-probability sampling technique. The research results show that organizational culture is able to provide negative and significant encouragement of organizational commitment to employee performance.

Keywords: Leadership, Work Ethic, Employee Performance, Organizational Culture, CV Jaya Abadi Teknik

ABSTRAK

CV Jaya Abadi Teknik merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pembuatan mesin plastik, kemasan makanan dari berbagai merek yang terletak di Protonayan, kecamatan Nogosari Kabupaten Boyolali. Permasalahan yang ada di CV Jaya Abadi Teknik adalah menurunnya kinerja dari karyawan yang disebabkan karena gaya kepemimpinan yang kurang tegas. Berdasarkan pada permasalahan komitmen kerja pegawai yang berdampak pada pencapaian kinerja pegawai yang masih rendah maka CV Jaya Abadi. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di CV Jaya Abadi Teknik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari CV Jaya Abadi Teknik. yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik non-probability sampling. Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi mampu memberikan dorongan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara negatif dan signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Etos Kerja, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, CV Jaya Abadi Teknik

1. Pendahuluan

Sebuah organisasi atau perusahaan adalah perkumpulan orang yang bekerja sama untuk melaksanakan kegiatan yang bertujuan memajukan organisasi. Kelompok ini berfungsi sebagai wadah pertukaran gagasan, pengungkapan sudut pandang, dan penciptaan kegiatan yang sejalan dengan tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang unggul, baik itu pemimpin, anggota tim, maupun bawahan. Pencapaian tujuan bergantung pada berbagai faktor, termasuk kepemimpinan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting, karena meskipun ada pendanaan yang banyak dan teknologi canggih, tanpa dukungan manusia, perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuannya.

Etos kerja juga mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan selain kepemimpinan. Etos kerja yang kuat dikaitkan dengan kreativitas, tanggung jawab, produktivitas, disiplin, loyalitas, kejujuran, dan standar moral yang tinggi. Karyawan berperan penting dalam

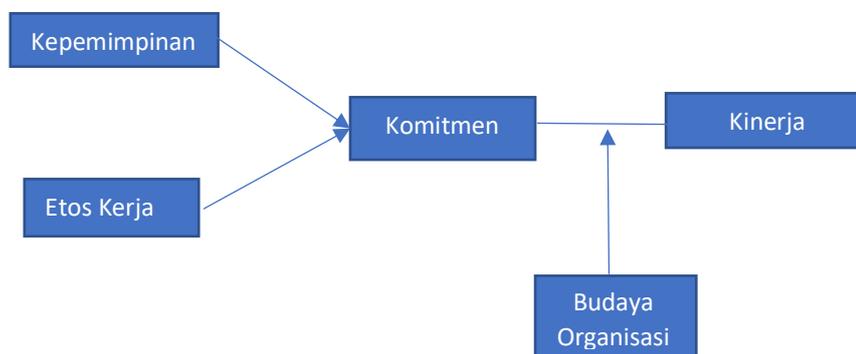
mewujudkan pencapaian kinerja mereka melalui dorongan dan etos kerja yang kuat. Pekerja yang mendekati pekerjaannya dengan pemikiran yang luhur dapat bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga mempengaruhi lingkungan kerja mereka secara positif. Etos kerja adalah cara pandang dan pendekatan terhadap pekerjaan seseorang.

Budaya organisasi yang baik sangat penting untuk mencapai kinerja terbaik. Pengembangan budaya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa budaya organisasi membuat mereka bahagia dan sesuai dengan nilai pribadi mereka, komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan akan meningkat. Berlokasi di Protonayan, Kecamatan Nogosari, Kabupaten Boyolali, CV Jaya Abadi Teknik adalah perusahaan yang memproduksi mesin plastik dan kemasan makanan. Masalah yang ada di CV Jaya Abadi Teknik adalah penurunan kinerja pekerja akibat pendekatan kepemimpinan yang lembut.

Penurunan kinerja ini terkait dengan komitmen karyawan, sehingga CV Jaya Abadi perlu menelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi keduanya. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada kepemimpinan dan etos kerja untuk membentuk dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang akan mempengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan. Namun, komitmen terhadap pekerjaan saja belum tentu meningkatkan kinerja jika budaya organisasi tidak mendukung. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian dilakukan dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Komitmen serta Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi Studi Kasus CV Jaya Abadi Teknik."

Rumusan masalah penelitian ini mencakup enam pertanyaan utama: pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen dan kinerja karyawan, pengaruh etos kerja terhadap komitmen dan kinerja karyawan, pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan, dan apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh-pengaruh tersebut secara spesifik di CV Jaya Abadi Teknik. Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah memberikan perspektif baru tentang pengaruh etos kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen dan kinerja karyawan, serta bagi pihak lain diharapkan membantu menilai etika kerja dan filosofi kepemimpinan yang mempengaruhi dedikasi dan output karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan :

X1. Variabel Independent Kepemimpinan

X2. Variabel Independent Etos Kerja

Y1. Variabel Dependent Komitmen

Y2. Variabel Dependent Kinerja

Z. Variabel Moderasi Budaya Organisasi

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif, di mana data numerik dikumpulkan dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Penelitian dilakukan di CV Teknik Jaya Abadi dengan populasi penelitian adalah para pekerjanya. Metode yang digunakan adalah non-probability sampling, yang berarti tidak seluruh populasi diambil sebagai sampel. Menurut Handayani (2020), populasi adalah seluruh unsur yang diteliti dan memiliki kualitas sebanding, sedangkan Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang mewakili populasi secara keseluruhan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner ini disebarluaskan secara online dan berisi pertanyaan tertutup dengan jawaban yang sudah ditentukan. Responden penelitian adalah karyawan CV Jaya Abadi Teknik. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban mulai dari Sangat Setuju (5) hingga Sangat Tidak Setuju (1). Pengumpulan data dilakukan melalui Google Forms dan hasilnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

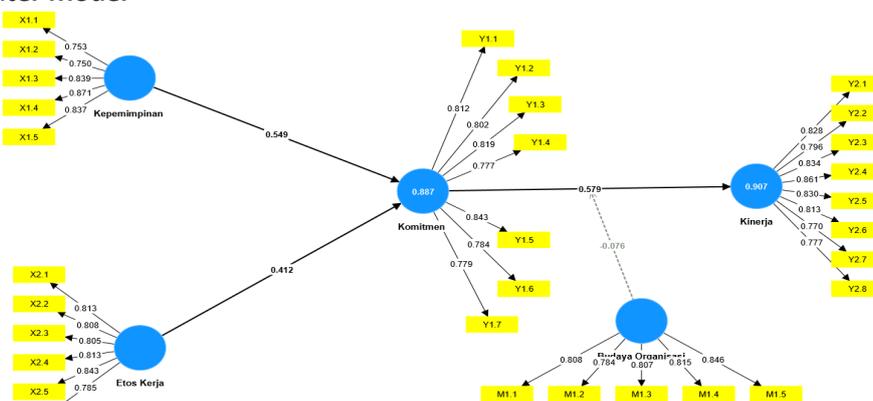
Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, dependen, dan moderasi. Variabel independen atau prediktor adalah kepemimpinan dan etos kerja. Variabel dependen atau respons adalah kinerja dan komitmen karyawan. Variabel moderasi adalah budaya organisasi, yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Menurut Riadi (2020), variabel penelitian adalah sifat atau karakteristik yang muncul dalam suatu populasi dan menjadi dasar untuk diambilnya kesimpulan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SEM PLS di Smart PLS. Sugiyono (2020) menyebutkan bahwa analisis data adalah proses menemukan dan menyusun data agar lebih mudah dipahami dan dibagikan. SEM PLS merupakan metode statistik multivarian yang dapat membandingkan banyak variabel sekaligus dan tidak memerlukan sampel besar. Metode ini digunakan karena fleksibilitasnya dalam mengolah berbagai jenis skala data dan kemampuannya untuk memberikan hasil yang lebih akurat melalui teknik bootstrapping.

Evaluasi model dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kebenaran dan keakuratan data. Uji validitas digunakan untuk menguji validitas kuesioner, sedangkan uji reliabilitas memastikan konsistensi jawaban responden. Analisis multikolinearitas dilakukan untuk melihat hubungan antara indikator satu sama lain. Analisis inner model dilakukan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan evaluasi menggunakan koefisien determinasi (R^2), Goodness of Fit (GoF), dan path coefficient untuk menentukan arah dan kekuatan hubungan antar variabel.

3. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Outer Model



Gambar 2. Outer Model

Convergen Validity

Pada nilai kategori dapat dikatakan baik jika suatu indikator diperkirakan mencapai validitas konvergen nilai outer loadingnya melebihi 0,7.

Berdasarkan gambar 2. Diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,7. Sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Discriminant Validity dapat diketahui melalui metode AVE (Average Variance Extracted) >0,5 . Sehingga dapat dikatakan valid secara validitas konvergen (Fornell and Larcker,1981). Berikut nilai AVE dari penelitian .

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE(Average Variance Extracted)	Keterangan
Kepemimpinan	0,659	Valid
Etos Kerja	0,658	Valid
Komitmen	0,644	Valid
Kinerja	0,663	Valid
Budaya organisasi	0,660	Valid

Rujukan: Data primer yang diolah,2024

Setiap variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai AVE (Average Variance Extracted) lebih besar dari 0,5 seperti terlihat pada Tabel 2 di atas, maka data yang digunakan sudah valid sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

Composite Reliability

Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai composite reliabilitas >0,70. Hasil keluaran Smart PLS untuk nilai composite reliability dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel 2. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan	0,877	Reliabel
Etos kerja	0,896	Reliabel
Komitmen	0,908	Reliabel
Kinerja	0,928	Reliabel
Budaya Organisasi	0,872	Reliabel

Rujukan: Data primer diolah 2024

Terlihat dari Tabel 2 di atas bahwa setiap variabel memiliki nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7. Variabel berikut mempunyai nilai 0,887 untuk kepemimpinan, 0,896 untuk etos kerja, 0,908 untuk komitmen, 0,928 untuk kinerja, dan 0,872 untuk budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi syarat reliabilitas komposit.

Cronbachs Alpha

Uji Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang kedua. Tingkat konsistensi responden dalam menjawab setiap kuesioner dipastikan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Suatu konstruk dianggap dapat diandalkan, menurut Cronbach (1951), jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih tinggi dari 0,60. Berikut adalah nilai-nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini.

Tabel 3. Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,870	Reliabel
Etos Kerja	0,896	Reliabel
Komitmen	0,908	Reliabel
Kinerja	0,927	Reliabel
Budaya Organisasi	0,871	Reliabel

Setiap variabel berdasarkan data di atas mempunyai skor Cronbach's Alpha lebih besar dibandingkan 0,6, maknanya skor Cronbach's Alpha penelitian ini memenuhi kriteria dan bisa dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat keterkaitan indikator satu sama lain. Nilai VIF dihitung untuk memastikan apakah terjadi multikolinearitas pada indikator formatif. Multikolinearitas pada indikator terjadi ketika nilai VIF > 0,05.

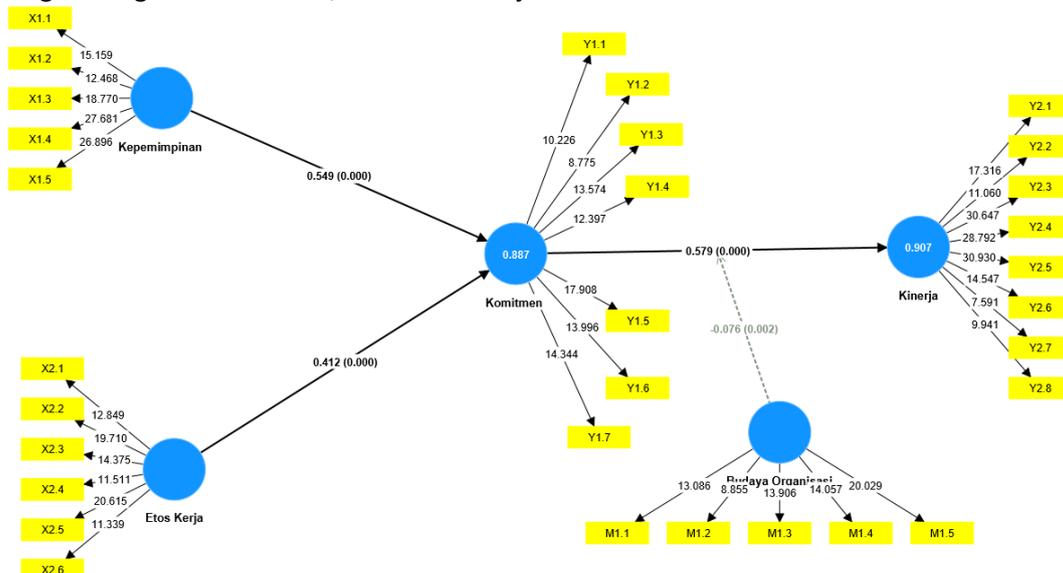
Collinearity Statistic (VIF)

Tabel 4. Nilai VIF

	Kinerja	Komitmen
Kepemimpinan		4,626
Etos Kerja		4,626
komitmen	1,094	
kinerja		
Budaya Organisasi	2,706	

Rujukan : hasil primer yang dikaji , 2024

Data Collinearity Statistic (VIF) tes multikolinearitas dalam tabel empat dinyatakan yakni variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 4,626 bagi komitmen. Peran kultural kepengurusan bagi kinerja dengan total 2,706, peran komitmen bagi kinerja dengan total 1,094, dan nilai pengaruh variabel etos kerja terhadap komitmen sebesar 4,626. Karena nilai cut-off masing-masing variabel < 0.05, maka tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 3. Inner model

Uji Kebaikan Model

Pengujian ini dilakukan guna memahami keterkaitan antara variabel manifes serta laten terhadap variabel yang memprediksi, moderasi dan hasil dalam satu model yang kompleks. Analisis ini mencakup 2 pengujian: Q-Square (Q^2) dan R-Square (R^2).

Nilai R- Square

Unsur eksogen yang mempengaruhi variabel endogennya ditunjukkan dengan nilai R-Square. Tingkat determinasi yang kuat ditunjukkan dengan nilai R-Square yang semakin besar. Menurut Ghizali (2015), nilai R^2 dengan nilai 0,75, 0,50, serta 0,25 menunjukkan tingkat determinasi cukup besar, sedang, serta cukup lemah. Berikut nilai-nilai koefisien determinan berdasarkan penelitian.

Tabel 6. Nilai R- Square

	<i>R- Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0,907	0,904
Komitmen	0,887	0,885

Rujukan: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 R-Square yang mempunyai nilai sebesar 0,907 atau 90,7% digunakan untuk menilai seberapa besar variabel etos kerja serta kepemimpinan pada kinerja. Selain itu, koefisien korelasi, yang mengukur seberapa besar etos kerja dan kualitas kepemimpinan mempengaruhi komitmen, adalah 0,887, atau 88,7%, yang menunjukkan hubungan yang tinggi.

Nilai Q- Square

Pada pengetestan pola struktural, nilai Q^2 ditemukan berdasarkan rujukan skor Q^2 (Relevansi prediktif). Sejauh mana nilai observasi yang dihasilkan model sesuai dengan parameternya dapat ditentukan menggunakan nilai Q^2 . Jika nilai Q^2 lebih dari 0 maka lkan memiliki kepentingan prediktif, jika kurang dari nol, maka tidak memiliki.

Dalam penelitian ini menghasilkan skor Q-Square sebanyak 0,98949. Angka tersebut menyaktakan yakni pola penelitian menjelaskan 98% , sisanya 2% dijelaskan oleh factor lain. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut mempunyai *goodness of fit* yang baik.

Nilai F- Square (F^2).

Faktor lain dalam penilaian model struktural adalah relevansi prediktif, atau Q^2 . Pengujian ini, dengan nilai 0,002 (sedikit), 0,15 (normal), maupun 0,35 (tinggi), digunakan untuk menilai potensi prediksi berdasarkan kinerja nilai yang dihasilkan. Ini adalah nilai F^2 penelitian ini:

Tabel 7. Nilai F- Square

	Kinerja	Komitmen
Kepemimpinan		0,402
Etos Kerja		0,226
Komitmen	0,447	
Kinerja		
Budaya Organisasi	0,099	

Merujuk pada tabel di atas dinyatakan bahwa nilai kepemimpinan terhadap komitmen dengan total 0,402 mempunyai arti besar. Nilai Etos kerja terhadap komitmen dengan total 0,226 yang artinya sedang, Nilai komitmen terhadap kinerja sebesar 0,447 yang artinya besar. Dan nilai Budaya Organisasi bagi kinerja sebanyak 0,099 yang artinya sedikit.

Uji Hipotesis (Struktural Model Aessment)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tabel nilai path coefficient untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (mediasi) dalam penelitian.

Path Coefficient

Tabel 8. Path Coefficient

	<i>Original Sample</i>	<i>t- Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Kepemimpinan- > Komitmen	0,549	6,269	0,000	Positif Signifikan
Etos Kerja -> Komitmen	0,412	4,671	0,000	Positif Signifikan
Kepemimpinan - > kinerja	0,318	4,718	0,000	Positif Signifikan
Etos Kerja -> Kinerja	0,238	4,141	0,000	Positif Signifikan
Komitmen -> Kinerja	0,579	7,431	0,000	Positif signifikan
Budaya Organisasi -> Kinerja	0,270	2,795	0.006	Positif Signifikan

Rujukan : hasil primer yang dikaji,2024

- Hipotesis pertama menguji apakah komitmen karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kepemimpinan. Nilai t-statistik sebesar 6,269 pada tabel sebelumnya menunjukkan pengaruh signifikan sebesar 0,549 dan P-Value sebesar 0,000. Karena skor t-perhitungan di atas 1,96 serta skor P-value > 0,05, maka hipotesis pertama diterima.
- Hipotesis 2 menguji apakah Etos Kerja berpengaruh besar terhadap Komitmen Karyawan. Nilai t-statistik sebesar 4,671, besar pengaruh sebesar 0,412, dan P-value sebesar 0,000 ditampilkan pada tabel di atas. Hipotesis kedua diterima dengan t-statistik < 1,96 dan p-value > 0,05
- Hipotesis ketiga menguji apakah kinerja karyawan meningkat secara signifikan melalui kepemimpinan. Nilai t-statistik sebesar 4,718, dengan besar pengaruh 0,318, dan p-value sebesar 0,000 ditampilkan pada tabel di atas. Hipotesis ketiga diterima karena nilai t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05.
- Hipotesis keempat menguji apakah etos kerja seorang karyawan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerjanya. Nilai t-statistik sebesar 4,141, dengan besar pengaruh 0,238, dan p-value sebesar 0,000 ditampilkan pada tabel di atas. Hipotesis keempat diterima karena nilai t-statistik < 1,96 dan p-value < 0,05.
- Hipotesis kelima menguji apakah kinerja karyawan meningkat secara signifikan dengan komitmen. Nilai t-statistik sebesar 7,431 dengan besar pengaruh sebesar 0,579 dan p-value sebesar 0,000 ditampilkan pada tabel diatas. Sehingga hipotesis lima diterima karena nilai t-statistik < 1,96 dan p-value < 0,05.
- Hipotesis keenam menguji apakah budaya organisasi memoderasi kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar 2,795 dengan besar pengaruh 0,270 dan p-value sebesar 0,006 ditampilkan pada tabel diatas. Sehingga hipotesis keenam diterima karena t- statistik > 1,96 dan p-value < 0,05.

Spesific Inderec Model

Tabel 9. Uji tidak langsung (Inderec Effect)

Inderec Effect	Sampel Asli	t-Statistic	P-value	Keterangan
Budaya Organisasi -> Komitmen -> Kinerja karyawan	-0,076	3,137	0,002	Negative Signifikan

Rujukan: sumber primer yang diolah, 2024

7. Hipotesis 7 menguji apakah Budaya organisasi memoderasi hubungan antara komitmen serta kinerja karyawan. merujuk pada data diatas diartikan yakni nilai t- statistic d 3,137 maknanya > 1,96 dengan besar pengaruh -0,076 dengan nilai P -value 0,002 < 0,05 . sehingga bisa dinyatakan Komitmen dan kinerja karyawan bisa di moderasi oleh budaya organisasi secara negatif signifikan

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen karyawan CV Jaya Abadi Teknik

Merujuk pada data penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peran yang baik serta relevan bagi komitmen karyawan CV Jaya Abadi Tehnik. Hal ini didukung dari skor t- statistic 6,269 yang berarti > 1.96 dengan besar pengaruh 0,549 serta nilai P -value sebanyak 0,000 yang artinya < 0,05.

Data riset ini selaras pada riset yang dilaksanakan Hardi, S.F (2020) . Hasil penelitian menunjukkan yakni variabel kepemimpinan memiliki peran kepada Etos kerja.

2. Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan CV Jaya Abadi Teknik.

Berdasarkan data penelitian ini disimpulkan bahwajika etos kerja ditingkatkan maka akan mempunyai peran yang baik maupun relevan bagi peningkatan kinerja karyawan CV Jaya Abadi Tehnik . Hal ini didukung dari nilai t- statistic 4,141 yang artinya > 1.96 dengan besar pengaruh 0,238 serta skor P -value 0,000 < 0,05.

Data riset ini selaras pada riset yang dilaksanakan Pratama , W.C.T. (2020) Hasil penelitian menunjukkan yakni data pekerjaan kerja islami memiliki peran dalam pekerjaan karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Abadi Teknik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Jaya Abadi Tehnik dipengaruhi secara baik serta relevan oleh kepemimpinan. Hal tersebut bermakna jika kepemimpinan ditingkatkan , maka kinerjawa karyawan pada CV Jaya Abadi Tehnik Juga akan meningkat. Hal ini dinyatakan dengan nilai t-statistic 4,718 > 1.96 dengan besar pengaruh 0,318 nilai P -value 0,000 < 0,05.

Data riset ini selaras pada riset yang sudah dilaksanakan Moh. Khoiri, N.R (2019) yang meneliti terkait peran kepemimpinan dalam kinerja berdasarkan data kepemimpinan ditemukan dengan peran yang baik maupun relevan bagi kinerja karyawan.

4. Pengaruh Etos kerja terhadap komitmen Karyawan CV Jaya Abadi Teknik

Berdasarkan analisis diatas menunjukkan bahwa Etos Kerja mempunyai peran yang baik serta relevan bagi Komitmen karyawan CV Jaya Abadi Tehnik .Jika etos kerja ditingkatkan maka komitmen karyawan juga akan ikut meningkat. Hal ini dapat diketahui berdasarkan skor t- statistic 4,671 > 1.96 dengan besar pengaruh 0,412 nilai P -value s 0,000 < 0,05.

Data riset ini selaras pada riset yang sudah dilakukan oleh Hardi, S.F (2020) yang meneliti mengenai pengaruh etos kerja terhadap komitmen dengan hasil etos kerja terbukti memiliki peran serta relevan bagi komitmen karyawan.

5. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja karyawan CV Jaya Abadi Teknik

Berdasarkan data riset ini disimpulkan yakni komitmen mempunyai peran yang baik serta relevan bagi kinerja karyawan CV Jaya Abadi Teknik. Berdasarkan analisis diatas jika komitmen karyawan ditingkatkan maka kinerja pada karyawan juga akan ikut meningkat. Hal ini diketahui berdasarkan skor t-statistic $7,431 < 1.96$ dengan besar pengaruh $0,579$ dengan nilai P-value $0,000 < 0,05$.

Trang dkk (2020) menjelaskan bahwa apabila seseorang tidak memiliki komitmen maka keterampilan dan pengalaman tidak akan bisa dimanifestasikan dengan optimal bagi organisasi. Hal ini selaras pada data riset yang didapatkan bahwa komitmen memberikan peran yang relevan bagi etos karyawan. Hasil ini selaras pada riset yang dilaksanakan Hardi, S. F (2020) yang memberikan hasil bahwa semakin tinggi besar komitmen karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik kinerja yang dilakukan.

6. Pengaruh moderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Jaya Abadi Teknik.

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi memoderasi kinerja karyawan CV Jaya Abadi Teknik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t- statistic $> 2,795$ dengan besar pengaruh $0,270$ dan p-value $0,006$ pada tabel 9.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh I wayan Krisna Ariputra., I.G.N. Agung Suaryana (2018) Berdasarkan penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh kinerja karyawan pada CV Jaya Abadi teknik.

7. Pengaruh moderasi budaya organisasi terhadap komitmen dan kinerja karyawan CV Jaya Abadi teknik.

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh secara negatif signifikan terhadap komitmen serta kinerja karyawan pada CV Jaya Abadi Teknik. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai t- statistic > 1.96 dengan besar pengaruh $-0,076$ nilai P-value $0,002 < 0,05$ pada tabel 9.

Data riset ini selaras dengan riset yang telah dilaksanakan oleh Nadhiroh,U., Saptania,L.,& Ambarwati,D (2022). Hasil penelitian menyatakan budaya organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen serta kinerja karyawan.

4. Penutup

Kesimpulan

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki peran yang baik serta relevan terhadap kepemimpinan. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang baik serta relevan terhadap etos kerja. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang baik serta relevan terhadap kepemimpinan. Komitmen berpengaruh terhadap etos kerja. Serta kinerja berpengaruh secara baik dan relevan terhadap komitmen karyawan. Budaya organisasi dapat memoderasi atau memperkuat kinerja karyawan dan budaya organisasi memoderasi secara negatif dan signifikan terhadap komitmen serta kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Achmad, N. (2022). *Workshop Statistik Milenial*. Sukoharjo: CV Jasmine.

- Agessi, Ayunira Putri., (2020), Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Aceh Syariah Sebelum Dan Sesudah Konversi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Skripsi dipublikasikan.
- Andi Rasyid Pananrangi, Manajemen Pendidikan, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2017), 139.
- Anton Wibowo. (2019). "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, Vol. 2 No. 3 Desember 2019
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*
- Aziz, A., & Fauzah, Y. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(2).
- Denmas Ragil Wicaksono, 152010052 (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung. Skripsi(S1) thesis
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampakna Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Junal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 2 No.1.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fina, M. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kalianda) (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Fina, M. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kalianda) (Doctoral dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Hardi, S. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 46-55.
- Hardi, S. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 46-55.
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145-158.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, 11(1), 26-31.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, Vol. 5 No. 3.
- Moh.Khoiri, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap karyawan badan pengawas pemilu kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 80-98.
- Nadhiroh, U., Saptaria, L., & Ambarwati, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating

- pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo kabupaten Kediri. *Jurnal SEIKO: Journal of Management & Business*, 517-527.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Pratama, W. C. T. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etos Kerja Islami, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank Syariah di Purwokerto) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Tuala, R. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam*. Bandarlampung: Pusaka Media.
- Zuhriyani, Z. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 871-88