Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

ISSN (ONLINE) 2598 9928

INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus) (Sinta)

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus) (ORCID)

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia (Scopus)

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia (Sinta)

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta)

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Sinta)

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia (Scopus)

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

The Influence of Organizational Culture and Personality on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Company

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap Employee Performance dengan Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan

Denis Irmawati, dennisirmawati@gmail.com, (0)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational culture and personality on employee performance with Organizational Commitment as an intervening variable at Pt. Plywood Kayu Lestari Mojokerto City.This research uses quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 110 employees at Pt. Sustainable Wood Plywood. The analytical tool used in this research is path analysis technique with the help of statistical software. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurement was using a Likert scale which was tested for validity and reliability. The results of this study prove that (1) organizational culture is positively and significantly related to Organizational Commitment (2) personality is positively and significantly related to Organizational Commitment (3) organizational culture is positively and significantly related to employee performance (4) personality has a positive and significant effect on employees performance (5) Organizational Commitment has a positive and significant effect on employee performance (6) organizational culture is positively and significantly related to employee performance and Organizational Commitment (7) personality is positively and significantly related to employee performance and Organizational Commitment.

Published date: 2022-10-21 00:00:00

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh keberhasilan dari setiap karyawan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam suatu organisasi, setiap karyawan di dalamnya berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada [1]

Sumber daya manusia berpotensi meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan dengan kualitas kinerja yang baik, namun pada kenyataannya hal tersebut tidak dapat dilakukan secara kontinu. Perusahaan dan karyawan merupakan suatu hal yang saling membutuhkan. Kinerja individu atau kelompok berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk melakukan peningkatan kinerja terhadap setiap karyawan dengan harapan dan tujuan perusahaan yang ingin dicapai [2]

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan mempunyai akal, kreatifitas, bakat dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan yaitu mencapai target kerja yang tepat waktu tanpa adanya hambatan-hambatan yang dapat memperlambat karyawan mengerjakan pekerjaannya. Semakin baik *employee performance* dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Begitu pula sebaliknya, semakin menurunnya *employee performance* maka akan menurunkan kinerja perusahaan [3]

Faktor yang mempengaruhi *employee performance* yaitu budaya organisasi. Budaya perusahaan merupakan suatu ciri khas dari setiap perusahaan dan masing-masing perusahaan memiliki ciri khas berbeda yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang oleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam perusahaan. Selain itu budaya merupakan kekuatan yang tak terlihat yang bekerja didalam perusahaan dengan menentukan serta mengharapkan bagaimana cara mereka bekerja sehari-hari dan membuat mereka lebih senang dalam menjalankan tuganya [4]

Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepribadian. Dalam konteks organisasi kepribadian adalah kombinasi karakteristik fisik dan mental yang relatif stabil yang memberikan identitas kepada individu. Karakteristik atau sifat ini termasuk penampilan, pemikiran, tindakan dan perasaan seseorang sebagai hasil dari pegaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi [5]

Organizational Commitment adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Luthans [6], *Organizational Commitment* merupakan proses yang berkelanjutan dan mencerminkan sifat loyalitas karyawan pada organisasi dengan mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi. Strees dan Shadur et al. [7] menyatakan bahwa, *Organizational Commitment* adalah keterlibatan, rasa identifikasi, serta loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap suatu organisasi [8].

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilalukan pada PT. Plywood Kayu Lestari yang berada pada Dsn. Buluresik Ds. Manduro Kec. Ngoro Kab. Mojokerto, Jawa Timur.

Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

Adapun definisi operasional dari Budaya organisasi adalah nilai-nilai ataupun norma-norma yang dianut dan diyakini oleh anggota organisasi dan dijadikan sebagai acuan dalam bertingkah laku, bertindak dalam pengambilan keputusan, dan cara berfikir untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Adapun indikator untuk mengukur budaya organisasimengacu pada teori Busro [9] : 1. Inovasi & keberanian mengambil resiko, 2. Perhatian terhadap detail, 3. Berorientasi pada hasil, 4. Berorientasi kepada manusia, 5. Berorientasi kepada kelompok, 6. Agresivitas, 7. Stabilitas

Kepribadian

Adapun definisi operasional dari Kepribadian adalah karakteristik khas yang membedakan seseorang dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungan yang mana kepribadian tersebut menetap pada diri setiap seseorang.

Adapun indikator untuk mengukur kepribadian mengacu pada teori Purnamie [10]: 1. Percaya diri, 2. Kemampuan

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

bersepekat, 3. Tanggung jawab 4. Stabilitas emosi, 5. Sifat keingintahuan

Employee Performance

Definisi operasional dari *Employee performance* adalah kemampuan karyawan untuk mencapai dan menyelesaikan pekerjaanya sehingga memperoleh hasil yang maksimal dan positif bagi perusahaan.

Adapun indikator untuk mengukur *employee performance* mengacu pada teori Nurlaela (2019) : 1. Kuantitas pekerja, 2. Kualitas pekerjaan, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian.

Organizational Commitment

Definisi operasional dari *Organizational Commitment* merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurakahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi

Adapun indikator untuk mengukur *organizational commitment* mengacu pada teori Robbins dan Judge, [11] : 1. *affective commitmen*t, 2. *normative commitment*, 3. *continuance commitment*

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan budaya organisasi dan kepribadian. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yakni *employee performance* dan variabel *intervening organizational commitment.*

1. Populasi: Populasi pada penelitian ini yakni karyawan dari PT. Plywood Kayu Lestari yang berjumlah 110 orang.
2. Sampel: Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampel jenuh adalah suatu teknik dalam penentuan sampel jika seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Plywood Kayu Lestari yang berjumlah 110 orang.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diukur dengan menggunakan skala *numeric* atau angka untuk meneliti populasi dan sampel [5].

Sumber Data

Data Primer

Data primer pada penelitian digunakan atau didapatkan melalui kuesioner berkaitan dengan budaya organisasi, kepribadian, *employee performance* dan *organizational commitment.*

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dengan cara tidak langsung yakni berupa dokumen perusahaan serta buku literartur dari tempat penelitian [5].

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan secara online dengan menggunakan *google form* dan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Penggunaan skala *likert* yakni untuk mengukur pendapat, presepsi, serta sikap dari seseorang mengenai gejala sosial ataupun kondisi yang terjadi, dengan skala *likert* instrumen dari variabel yang diukur dapat menggunakan indikator sebagai tolak ukur [10]. Kuesioner dengan skala *likert* menggunakan skala 1 sampai 5 dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah di rumuskan dalam proposal. Dengan data kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik atau angka yang sudah tersedia [11]. Pada penelitian ini dalam menganalisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi computer yaitu PASW (*Predictive Analytics Sotware*). Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, hal ini menunjukkan hubungan (korelasi) antara kejadian yang satu dengan kejadian lainnya. Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya tingkat pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen [11].

Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir dan deskripsi teoritis yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian dapat ditarik sebagai berikut :

H_1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*

H_2: Kepribadian positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*

H_3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*

H_4: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*

H_5: *Organizational Commitment*berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*

H_6: Budaya Organisasibepengaruh positif dan signifikanterhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Commitment*sebagai variabel intervening

H_7: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikanterhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Commitment*sebagai variabel intervening

Hasil dan Pembahasan

Frekuensi Tanggapan Responden

Dalam penelitian terdapat 2 variabel independen atau bebas dengan notasi penyebutan yakni "X" yang meliputi variabel budaya organisasi dengan 8 butir pernyataan, kepribadian dengan 5 pernyataan. Serta variabel Intervening yaitu *Organizational Commitment* (komitmen organisasi) dengan 3 butir pernyataan dan variabel dependen atau variabel bebas yaitu *Employee Performance* (*employee performance*) dengan 5 butir pernyataan.

Persepsi responden terdapat butir pernyataan dibedakan kedalam tingkatan interval yaitu : Sangat Tidak Setuju (STS), dengan skor 1, Tidak Setuju (ST), dengan skor 2, Netral (N), dengan skor 4, Sangat Setuju (SS), dengan skor 5. Jawaban responden terhadap butiran pernyataan dapat dijabarkan pada tabel berikut ini.

Skala Likert	X1.1		X1.2		X1.3		X1.4		X1.5		X1.6	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
STS(1)	7	6	8	7	3	3	6	5	8	7	8	7
TS (2)	28	25	20	18	21	19	22	20	16	15	16	15
N (3)	45	41	50	45	59	54	57	52	53	48	53	48
S (4)	24	22	24	22	24	22	22	20	24	22	24	22
SS (5)	6	5	8	7	3	3	3	3	9	8	9	8
Jumlah	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100

Table 1. *Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_1)* Sumber : Data primer yang diolah oleh penelitian

Lanjutan

Skala Likert	X1. 7		X1. 8	
	F	%	F	%
STS(1)	9	8	9	8
TS (2)	16	15	17	15
N (3)	54	49	53	48
S (4)	21	19	21	19
SS (5)	10	9	10	9
Jumlah	110	100	110	100

Table 2. *Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_1)* Sumber : Data primer yang diolah oleh peneliti

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

Berdasarkan data yang telah diolah pada penelitian ini yang melihat tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Budaya Organisasi ($X_{1.1}$) bersifat sangat netral dengan jumlah prosentase terbesar (41%) atau 45 orang dari pernyataan 110 responden, sedangkan pernyataan sebesar (25%) menyatakan tidak setuju dari 28 responden, 22% responden menyatakan setuju dari 24 orang, 6% menjawab sangat tidak setuju dari 7 orang dan sisanya 6% menyatakan sangat setuju 5 orang. Tanggapan responden pada indikator kedua atau $X_{1.2}$ bersifat netral dengan jumlah prosentase terbesar (45%) atau 50 orang dari pernyataan 110 responden, sedangkan pernyataan sebesar (22%) menyatakan setuju dari 24 responden, 18% responden menyatakan tidak setuju dari 20 orang, 7% menjawab sangat tidak setuju dari 8 orang dan sisanya 7% menyatakan sangat setuju 8 orang. Tanggapan responden pada indikator ketiga atau $X_{1.3}$sangat netral dengan jumlah prosentase terbesar (54%) atau 59 orang dari pernyataan 110 responden, sedangkan pernyataan sebesar (22%) menyatakan setuju dari 24 responden, 19% responden menyatakan tidak setuju dari 21 orang, 3% menjawab sangat setuju dari 3 orang dan sisanya 3% menyatakan sangat tidak setuju 3 orang. Tanggapan responden pada indikator keempat atau $X_{1.4}$ bersifat netral dengan jumlah prosentase terbesar (52%) atau 57 orang dari pernyataan 110 responden, sedangkan pernyataan sebesar (20%) menyatakan setuju dari 22 responden, 20% responden menyatakan tidak setuju dari 22 orang, 5% menjawab sangat tidak setuju dari 6 orang dan sisanya 3% menyatakan sangat setuju 3 orang. Tanggapan responden pada indikator kelima atau $X_{1.5}$ bersifat netral dengan jumlah prosentase terbesar (48%) atau 53 orang dari pernyataan 110 responden, sedangkan pernyataan sebesar (22%) menyatakan setuju dari 24 responden, 15% responden menyatakan tidak setuju dari 16 orang, 8% menjawab sangat setuju dari 9 orang dan sisanya 7% menyatakan sangat tidak setuju 8 orang.Tanggapan responden pada indikator keenam atau $X_{1.6}$ bersifat netral dengan jumlah prosentase terbesar (48%) atau 53 orang dari pernyataan 110 responden, sedangkan pernyataan sebesar (22%) menyatakan setuju dari 24 responden, 15% responden menyatakan tidak setuju dari 16 orang, 8% menjawab sangat setuju dari 9 orang dan sisanya 7% menyatakan sangat tidak setuju 8 orang. Tanggapan responden pada indikator ketujuh atau $X_{1.7}$ bersifat netral dengan jumlah prosentase terbesar (49%) atau 54 orang dari pernyataan 110 responden, sedangkan pernyataan sebesar (19%) menyatakan setuju dari 21 responden, 15% responden menyatakan tidak setuju dari 16 orang, 9% menjawab sangat setuju dari 10 orang dan sisanya 8% menyatakan sangat tidak setuju 9 orang. Tanggapan responden pada indikator ketujuh atau $X_{1.8}$ bersifat netral dengan jumlah prosentase terbesar (48%) atau 53 orang dari pernyataan 110 responden, sedangkan pernyataan sebesar (19%) menyatakan setuju dari 21 responden, 15% responden menyatakan tidak setuju dari 17 orang, 9% menjawab sangat setuju dari 10 orang dan sisanya 8% menyatakan sangat tidak setuju 9 orang.

Skala Likert	X2.1		X2.2		X2.3		X2.4		X2.5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
STS (1)	15	14	9	8	12	11	16	15	3	3
TS (2)	11	10	38	35	25	23	22	20	6	5
N (3)	46	42	39	35	52	47	55	50	34	31
S (4)	38	35	18	16	18	16	15	14	54	49
SS (5)	-	-	6	5	3	3	2	2	13	12
Jumlah	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100

Table 3. *Frekuensi Tanggapan Responden Terh adap Variabel Kepribadian (X_2)* Sumber : Data primer yang diolah oleh penelitian

Berdasarkan data yang telah diolah penelitian variabel Kepribadian (X_2) indikator pertama ($X_{2.1}$) yakni dilihat jumlah rata-rata terbesar pada skala likert netral dengan jumlah prosentase sebesar (42%) atau 46 orang dari pernyataan 110 responden, 38 orang menjawab setuju dengan prosentase 35%, tanggapan sangat tidak setuju dari 15 orang dengan prosentase 14%, 11 orang menanggapi tidak setuju dengan prosentase 10%. Tanggapan dari variable Kepribadian (X_2) indikatorkedua ($X_{2.2}$) yaknidilihatjumlah rata-rata terbesar pada skala likert netral dengan jumlah prosentase sebesar (39%) atau 35 orang dari pernyataan 110 responden, 38 orang menjawab tidak setuju dengan prosentase 35%, tanggapan setuju dari 18 orang dengan prosentase 16%, 9 orang menanggapi sangat tidak setuju dengan prosentase 8% dan 6 orang menanggapi sangat setuju dengan prosentase 5%. Tanggapan dari variabel Kepribadian(X_2) indikator ketiga ($X_{2.3}$) yakni dilihat jumlah rata-rata terbesar pada skala likert netral dengan jumlah prosentase sebesar (47%) atau 52 orang dari pernyataan 110 responden, 25 orang menjawab tidak setuju dengan prosentase 23%, tanggapan setuju dari 18 orang dengan prosentase 16%, tanggapan sangat tidak setuju 11% dari 12 orang dan sisanya 3% menanggapi sangat setuju sebanyak 3 orang. Tanggapan dari variabel Kepribadian(X_2) indikator keempat ($X_{2.4}$) yakni dilihat jumlah rata-rata terbesar pada skala likert netral dengan jumlah prosentase sebesar (50%) atau 55 orang dari pernyataan 110 responden, 22 orang menjawab tidak setuju dengan prosentase 20%, tanggapan sangat tidak setuju dari 16 orang dengan prosentase 15%, tanggapan setuju 14% dari 15 orang dan sisanya 2% menanggapi sangat setuju sebanyak 2 orang. Tanggapan dari variabel Kepribadian(X_2) indikator kelima ($X_{2.5}$) yakni dilihat jumlah rata-rata terbesar pada skala likert yakni setuju dengan jumlah prosentase sebesar (49%) atau 54 orang dari pernyataan 110 responden, 34 orang menjawab netral dengan prosentase 31%, tanggapansangat setuju dari 13 orang dengan prosentase 12%, tanggapan tidak setuju 5% dari 6 orang dan sisanya 3% menanggapi sangat tidak setuju sebanyak 3 orang.

Skala Likert	Y1.1		Y1.2		Y1.3		Y1.4		Y1.5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

STS (1)	4	4	1	1	-	-	1	1		
TS (2)	19	17	5	5	8	7	15	14	7	6
N (3)	23	21	12	11	32	29	28	25	14	13
S (4)	22	20	35	32	22	20	22	20	45	41
SS (5)	42	38	57	52	48	44	45	41	43	39
Jumlah	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100

Table 4. *Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Employee Performance (Y)* Sumber : Data primer yang diolah oleh penelitian

Berdasarkan data yang telah diolah pada penelitian ini dengan melihat tabeldiatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel *Employee Performance* (*Employee performance*) (Y) yang akan dibahas berdasarkan pernyataan yang ada pada kuisioner. ($Y_{1.1}$) indikator pertama bersifat sangat setuju dengan jumlah prosentase terbesar (38%) atau 42 orang dari pernyataan 110 responden, sedangkan pernyataan lain sebesar (20%) menyatakan setuju dari 22 responden, (21%) menyatakan netral 23 orang, 17% menyatakan tidak setuju sebanyak 19 responden dan sisanya 4 orang menyatakan sangat tidak setuju dengan prosentase 4%. Tanggapan responden pada $Y_{1.2}$ (indikator kedua) bersifat sangat setuju dengan jumlah prosentase terbesar (52%) atau 57 orang dari pernyataan 110 responden, 35 orang menyatakan setuju dengan prosentase 32%, sedangkan tanggapan netral dari 12 orang dengan prosentase 11%. 5 responden menanggapi tidak setuju dengan prosentase 5% dan sisanya 1 responden menanggapi sangat tidak setuju dengan prosentase 1%. Tanggapan responden pada indikator ketiga atau $Y_{1.3}$ bersifat setuju dengan jumlah prosentase terbesar (44%) atau 48 orang dari pernyataan 110 responden, 32 orang menanggapi sangat setuju dengan prosentase 29%, tanggapan setuju dari 22 orang dengan prosentase 20% dan sisanya 8 orang memilih tidak setuju dengan prosentase 7%. Tanggapan responden pada indikator keempat atau $Y_{1.4}$ bersifat sangat setuju dengan jumlah prosentase terbesar (41%) atau 45 orang dari pernyataan 110 responden, 28 orang menanggapi netral dengan prosentase 25%, tanggapan setuju dari 22 orang dengan prosentase 20% dan sisanya 15 orang memilih tidak setuju dengan prosentase 14%. Tanggapan responden pada indikator kelima atau $Y_{1.5}$ bersifat setuju dengan jumlah prosentase terbesar (41%) atau 45 orang dari pernyataan 110 responden, 45 orang menanggapi sangat setuju dengan prosentase 41%, tanggapan netral dari 14 orang dengan prosentase 13%, 7 orang menanggapi tidak setuju dengan prosentase 6% dan sisanya 1 orang memilih sangat tidak setuju dengan prosentase 1%.

Skala Likert	Z1.1		Z1.2		Z1.3	
	F	%	F	%	F	%
STS (1)	26	24	-	-		
TS (2)	24	22	-	31	28	
N (3)	12	11	48	44	31	28
S (4)	45	41	26	24	45	41
SS (5)	3	3	36	33	3	3
Jumlah	110	100	110	100	110	100

Table 5. *Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Employee Engagement (Z)* Sumber : Data primer yang diolah oleh penelitian

Berdasarkan data yang telah diolah pada penelitian ini maka, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi)(Z) yang terurai dalam setiap pernyataan kuisioner ($Z_{1.1}$) bersifat setuju dengan jumlah prosentase terbesar (41%) atau 45 orang dari pernyataan 110 responden, sedangkan pernyataan lain sebesar (24%) menyatakan sangat tidak setuju dari 26 responden, (22%) menyatakan netral dari 24 responden dan 11% menyatakan netral dari 12 responden dan sisanya 3% menyatakan sangat setuju dengan prosentase 3%.

Tanggapan responden pada indikator kedua atau $Z_{1.2}$ bersifat netral dengan jumlah prosentase terbesar (44%) atau 48 orang dari pernyataan 110 responden, 36 orang menyatakan sangat setuju dengan prosentase 33% dan sisanya setuju dari 26 orang dengan prosentase 24%.

Tanggapan responden pada indikator ketiga atau $Z_{1.3}$ bersifat setuju 45 orang dengan jumlah prosentase terbesar (41%) dari pernyataan 110 responden, 31 orang menanggapi netral dengan prosentase 28%, sedangkan yang menanggapi tidak setuju ada 31 responden dengan prosentase 28%, dan sisanya 3 orang menyatakan sangat tidak setuju dengan prosentase 3%.

Analisis Data

Hasil analisis regresi linier berganda untuk budaya organisasi, kepribadian, dan budaya organisasi terhadap *employee* performance (*employee performance*) dengan *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi) (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Plywood Kayu Lestari adalah sebagai berikut:

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

Untuk berdasarkan hasil pengelolahan data menggunakan bantuan IBM SPSS Versi 24, maka dapat diperoleh regresi antara budaya organisasidan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebagai berikut.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B		Std. Error
	1	(Constant)	-0,438	2,621	
		Budaya Organisasi (X1)	0,558	0,096	0,449
		Kepribadian (X2)	0,582	0,115	0,389
Dependen V ariabel : Employee Performance (Y)					

Table 6. *Persamaan I Hasil Uji Analisis Regresi Variabel X terhadap Y* Sumber: Output Data SPSS 24

Pada tabel diatas, mengenai hasil pengolahan data dalam SPSS, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e}$$

$Y= -0,438 + 0,558X_1 + 0,582 X_2+e$

Dimana:

Y= *Employee Performance* (*Employee performance*) (Y)

a= konstanta

b= koefesien korelasi variabel bebas

X_1= budaya organisasi

X_2= kepribadian

e= standard error

Dari hasil persamaan tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar -0,348 berarti menunjukkan jika budaya organisasi(X_1) dan budaya organisasi (X_2) adalah 0 (nol), maka nilai *employee performance* (*employee performance*) (Y) sebesar -0,348.
2. sebesar regresi variabel budaya organisasi(X_1) sebesar 0,558 atau 55,8%, artinya jika budaya organisasi(X_1) meningkat satu persen, maka *employee performance* (*employee performance*) (Y) akan meningkat sebesar 0,558 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan.
3. Koefesien regresi variabel kepribadian (X_2) sebesar 0,582 atau 58,2%, artinya jika kepribadian (X_2) meningkat satu persen, maka *employee performance* (*employee performance*) (Y) akan meningkat sebesar 0,582 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan.

Setelah melalui uji instrumen dan asumsi kelayakan model refresi, maka selanjutnya melakukan uji analisis jalur *(path analysis)*.Menurut Ghozali (2009), suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel *prediktor* (independen) dan variabel *criterion* (dependen). Pengujian hipotesis mediasi atau intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Aroian (1944) dalam Karl L. Wuensch (2015) dan dikenal dengan Uji Aroian (*Aroian Test*). Uji Aroian ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh *intervening* yang ditunjukan oleh perkalian koefisien **(ab)** perlu diuji dengan Sobel test sebagai berikut : Standar error dari koefisien *indirect effect* (**Sab**).

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Indonesian Journal of Law and Economics Review
Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

Sab =

Dimana :

Sab= Standar *error* tidak langsung

a= Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X_1 terhadap Z

b= Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa= Standar error dari koefisien a

Sb= Standar *error* dari koefisien b

Analisis Jalur

Hasil analisis jalur antara varibael independen yaitu budaya organisasi dan kepribadian dengan variabel intervening yaitu *Organizational Commitment* (komitmen organisasi), serta variabel dependen yaitu *employee performance* (*employee performance*) dapat disajikan dalam tabel berikut ini.

Analisis Jalur (Pengaruh Langsung)								
H	Unstandardized		t hitung	t tabel	Sig	A	keterangan	Hipotesis
	Jalur	B						
H1	X1 ke Y	,558	5,829	1,659	,000	< 0,05	Signifikan	H1 diterima
H2	X2 ke Y	,582	5,046	1,659	,000	< 0,05	Signifikan	H1 diterima
H3	X1 ke Z	,296	6,766	1,659	,006	< 0,05	Signifikan	H1 diterima
H4	X2 ke Z	,219	4,275	1,659	,023	< 0,05	Signifikan	H1 diterima
H5	Z ke Y	,324	8,403	1,659	,000	< 0,05	Signifikan	H1 diterima
Analisis Uji Intervening (Pengaruh Tidak Langsung)								
H6	X1 ke YMelalui Z		3,096	1,659	,000	< 0.05	signifikan	H1diterima
H7	X2 ke YMelalui Z		3,100	1,659	,000	< 0,05	Signifikan	H1diterima

Table 7. *Analisis Jalur dengan persamaan Regresi Dan Analisis Uji Intervening* Sumber: olah penelitian, 2021

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Korelasi berganda digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (budaya organisasi dan kepribadian) terhadap variabel terikat *(employee performance)*.

Model Summary b					
Model	R	R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
			df1	df2	
1	,604a	0,365	0,353	2	107
a. Predictors: (Constant), Kepribadian (X2), Budaya Organisasi (X1)					
b. Dependent Variable: Employee Performance (Employee performance) (Y)					

Table 8. *Koefesien Korelasi Berganda (R) X terhadap Y* Sumber: Data diolah IBM SPSS Versi 24

Pada tabel diatas Pada tabel diatas dapat diketahu bahwa nilai koefesien korelasi (R) adalah 0.604 atau mendekat 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas yang meliputi budaya organisasidan kepribadian terhadap variabel terikat meliputi *employee performance*.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (budaya organisasidan kepribadian) terhadap variabel terikat *(employee performance).*Hasil perhitungan SPSS mengenai analisis determinasi berganda ditunjukkan oleh tabel dibawah ini.

Model Summary b					
Model	R	R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
			df1	df2	

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

1	,604a	0,365	0,353	2	107
a. Predictors: (Constant), Kepribadian (X2), Budaya Organisasi (X1)					
b. Dependent Variable: Employee Performance (Y)					

Table 9. *Koefesien Determinasi Berganda (R2) X terhadap Y* **Sumber: Data diolah IBM SPSS Versi 24**

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa koefesien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,365 atau 36,5%, sehingga variabel budaya organisasidan kepribadian dapat menjelaskan *employee performance*44% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain 63,5% yang tidak diteliti oleh peneliti seperti perubahan organisasi, kerja sama tim, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi25. Bahwa variabel komunikasi organisiasi, lingkungan kerja internal dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD.Suwarlndono Art, sebagai berikut.

H1 : **Pengaruh *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Performance***

Hasil Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya organisasi dengan employee performance menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance.

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dalam menerapkan budaya organisasi pada PT. Plywood Kayu Lestari mendorong karyawannya untuk lebih inovatif serta berani mengambil resiko, mendorong karyawannya untuk menunjukkan perilaku yang kompetitif serta agresif, mengharapkan karyawannya untuk mampu lebih cermat dalam menganalisa serta memberikan perhatian terhadap detail, selalu memperhatikan kerja sama atau tim pada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. menekankan budaya organisasi yang baik sebagai acuan pertumbuhan, berfokus kepada hasil yang didapatkan, dan selalu memperhatikan resiko yang akan terjadi pada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Robbin dan Judge (2015) budaya organisasi secara sederhana merupakan cara bagaimana orang bekerja dan berinteraksi dalam melaksanakan tugas baik akan memiliki pengaruh penting terhadap meningkatnya *employee performance*.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Wilda dan Azra (2007) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

H2 : Pengaruh Kepribadian Terhadap Employee Performance

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepribadian dengan employee performance menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance.

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dalam menerapkan kepribadian pada PT. Plywood Kayu Lestari mendorong karyawannya untuk lebih ekstroversi memiliki rasa percaya diri dalam bekerja, senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, Selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan, Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran dan perasaan seseorang (Widyasari, dkk, (2007).

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Ridhawati (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap employee performance.

H3 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya organisasi dengan *Organizational Commitment* menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dalam menerapkan budaya organisasi pada PT. Plywood Kayu Lestari mendorong karyawannya untuk lebih inovatif serta berani mengambil resiko, mendorong karyawannya untuk menunjukkan perilaku yang kompetitif serta agresif, mengharapkan karyawannya untuk mampu lebih cermat dalam menganalisa serta memberikan perhatian terhadap detail, selalu memperhatikan kerja sama atau tim pada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. menekankan budaya organisasi yang baik sebagai acuan pertumbuhan, berfokus kepada hasil yang didapatkan, dan selalu memperhatikan resiko yang akan terjadi pada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat pada karyawan yaitu perilaku dan sikap. Budaya organisasi melibatkan standart dan norma-norma yang mengatur bagaiamana karyawan harus berperilaku dalam organisasi tertentu (Martins, 2003).

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Fauzi et al (2017) hasil dari penelitian tersebut adalah ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *Organizational Commitment*.

H4 : Pengaruh *Kepribadian Terhadap Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepribadian dengan Organizational Commitment menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment.

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dalam menerapkan kepribadian pada PT. Plywood Kayu Lestari mendorong karyawannya untuk lebih ekstroversi memiliki rasa percaya diri dalam bekerja, senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, Selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan, Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Kepribadian merupakan pola sifat dan karakteristik tertentu yang realtif permanen dan memberikan baik konsistensi maupun individualitas pada perilaku seseorang (Dewi, 2017).

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Debora Eflina Purba, 2004 (dalam Nursangadah, 2017) menunjukkan kepribadian berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian cirinya seperti stabilitas emosi, terbuka pada pengalaman, kebersetujuan dan kenuranian yang baik akan menunjukkan perilaku positif didalam organisasi.

H5 : Pemngaruh *Organizational Commitment terhadap Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian variabel Organizational Commitment dengan employee performance menunjukkan bahwa Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance.

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dalam menerapkan Organizational Commitment pada PT. Plywood Kayu Lestari karyawan selalu berpihak ke PT.Plywood Kayu Lestari ini dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, selalu loyal dan mentaati peraturan dalam pekerjaan perusahaan dan selalu mengerjakan pekerjan sesuai dengan job description.

Organizational Commitment dapat ditinjau berdasarkan karteristik individual setiap karyawan. Karteristik individual ini meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan dan pengalaman kerja (Sutanto, 2015). Organizational Commitment merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena mempunyai hubungan dengan employee performance.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Muhammad Ras Muis, dkk (2018) menunjukkan bahwa Organizational Commitment berpengaruh positif signifikan Organizational Commitment terhadap employee performance.

H6 : Budaya Organisasi terhadap *Employee Performance* dengan *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya organisasi terhadap *employee performance* dengan *Organizational Commitment* menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*dan *Organizational Commitment*. .

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dalam menerapkan budaya organisasi pada PT. Plywood Kayu Lestari mendorong karyawannya untuk lebih inovatif serta berani mengambil resiko, mendorong karyawannya untuk menunjukkan perilaku yang kompetitif serta agresif, mengharapkan karyawannya untuk mampu lebih cermat dalam menganalisa serta memberikan perhatian terhadap detail, selalu memperhatikan kerja sama atau tim pada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. menekankan budaya organisasi yang baik sebagai acuan pertumbuhan, berfokus kepada hasil yang didapatkan, dan selalu memperhatikan resiko yang akan terjadi pada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Agung (2014), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, sikap-sikap yang telah diyakini oleh anggota organisasi sehingga telah menjadi perilaku setiap anggota organisasi dalam keseharian. Sehingga budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, indentitas, motivasi bagi seluruh karyawan yang selanjutnya sistem nilai tersebut diwariskan pada generasi berikutnya dan dapa dijadikan sebagai acuan perilaku karyawan dalam organisasi yang berorientasi pada pecapai tujuan maupun hasil dari kinerja yang telah ditetapkan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Wilda dan Azra (2007) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Fauzi et al (2017) hasil dari penelitian tersebut adalah ada dampak

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Vol 18 No 2 (2023): May
DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.880
Article type: (Human Resource Management)

positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *Organizational Commitment*.

H7 : Pengaruh Kepribadian terhadap *Employee Performance* dengan *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepribadian terhadap *employee performance* dengan *Organizational Commitment* menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*dan *Organizational Commitment*.

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dalam menerapkan kepribadian pada PT. Plywood Kayu Lestari mendorong karyawannya untuk lebih ekstroversi memiliki rasa percaya diri dalam bekerja, senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, Selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan, Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Rivai (2004), menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis pada masing-masing sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian lingkungan dan kepribadian serta merupakan total jumlah dari seorang individu dalam beraksi dan berinteraksi dengan orang lain, atau dapat pula dikatakan bahwa kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Ridhawati (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap employee performance.

References

1. Nursangadah and E. Tjahjaningsih, “Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang),” pp. 629–639, 2017.
2. A. Mubarak and S. Darmanto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PNS Di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang),” vol. 5, no. 1, pp. 1–16.
3. D. A. Winowoda, “Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta,” Universitas Islam Indonesia, 2018.
4. S. R. Mulyani, M. W. Sari, V. N. Sari, and W. Tawakalni, “The Effect Locus of Control and Organizational Culture Toward Employee Performance with Organizational Commitments as Intervening Variable,” pp. 147–159, 2018.
5. S. I. Gorap, S. Haerani, and W. Hakim, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon),” vol. 2, 2019.
6. N. Fitroh, L. Lukman, and M. N. H. Nurdin, “Pengaruh Ungkapan Syukur Dan Motivasi Terhadap Perilaku Prososial Remaja,” J. Psikol. Sos., vol. 16, no. 2, pp. 136–147, 2018, doi: 10.7454/jps.2018.13.
7. H. L. Firdaus, “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention,” vol. 4, pp. 1–13, 2020, doi: 10.31602/atd.v4i1.1874.
8. E. Sulastri, S. Ghalib, and Taharuddin, “Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas,” vol. 6, no. 2, 2017.
9. B. S. Permana, Marbawi, and I. Qamarius, “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG,” vol. 4, no. 2, pp. 94–110, 2019.
10. A. I. Sarie, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Organization Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Bess Finance Di Kabupaten Sleman,” vol. 1, no. 8, pp. 178–185, 2018.
11. M. Kristianti and E. Soliha, “Pengaruh Kepribadian Dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Kantor Sekretariat Provinsi Jawa Tengah),” vol. 12, 2015.

ISSN 2598 9928 (online), https://ijler.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.