

Pengaruh Komitmen Pegawai Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat

Erri Khomariyah¹, Nur’aeni^{1*}, Veni Devialesti²

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²IBI Darmajaya, Lampung, Indonesia

*Correspondence: nuraeniharyo@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat sebanyak 40 orang pegawai. Data penelitian ini merupakan data primer dimana data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke responden penelitian melalui kuesioner penelitian. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan 2 variabel bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; komitmen pegawai (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat, dengan tingkat pengaruh sebesar 39,7 persen. budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat dengan tingkat pengaruh sebesar 43,3 persen. komitmen pegawai (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat dengan tingkat pengaruh sebesar 53,6 persen.

Kata kunci: Komitmen, Budaya, Kinerja pegawai.

Abstract.

Strong commitment is very influential in increasing a person's consistency in displaying achievements in every process of working. In other words, commitment is an important factor in improving one's performance in the organization. In addition to commitment, employees are also required to apply more organizational culture. This study aims to determine the effect of employee commitment and organizational culture on employee performance at the Ministry of Religion of West Lampung Regency. Based on data analysis, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; There is an effect of employee commitment (X_1) on employee performance (Y), with an influence level of 39.7 percent. There is an influence of organizational culture (X_2) on employee performance (Y) with an influence level of 43.3 percent. There is an effect of employee commitment (X_1) and organizational culture (X_2) together on employee performance (Y) with an influence level of 53.6 percent.

Keywords: Commitment, Culture, Employee performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus menyelesaikan permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Permasalahan internal dan eksternal saling berkaitan, sehingga harus dihadapi secara simultan. Oleh sebab itu fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian dan kebingungan (Yukl, dalam

Sunyoto 2013: 227). Menurut Soedjono (2015: 45 -57), budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta

sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan, oleh karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan- iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam hal ini adalah Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing. Ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya sebuah organisasi ada yang sesuai dengan anggota baru, ada juga yang tidak sesuai sehingga seorang anggota baru yang tidak sesuai dengan budaya organisasi tersebut harus dapat menyesuaikan kalau dia ingin bertahan di organisasi tersebut. Budaya organisasi ini dapat membuat suatu organisasi menjadi terkenal dan bertahan lama. Yang jadi masalah tidak semua budaya organisasi dapat menjadi pendukung organisasi itu. Ada budaya organisasi yang tidak sesuai dengan perkembangan zaman. Maksudnya tidak dapat menyocokkan diri dengan lingkungannya, dan lebih ditakutkan lagi

organisasi itu tidak mau menyesuaikan budaya nya dengan perkembangan zaman karena dia merasa paling benar.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi pegawai mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar pegawai berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapakan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Sekumpulan individu atau sekelompok orang dapat berkembang menjadi sebuah organisasi. Namun demikian bukan berarti setiap kelompok orang adalah organisasi. Perbedaan mendasar antara sekelompok orang yang bukan organisasi dengan sekelompok orang yang merupakan organisasi adalah bahwa dalam organisasi ada suatu aturan atau norma yang mengikat individu individu atau anggota yang ada didalamnya. Perusahaan atau badan hukum adalah contoh dari suatu organisasi, demikian juga dengan pemerintahan, bahkan dalam ilmu pemerintahan dikatakan bahwa pemerintahan adalah organisasi terpenting dalam suatu negara. Dengan demikian pemerintahan daerah adalah juga merupakan organisasi terpenting pada suatu daerah.

Eksistensi suatu organisasi sudah barang tentu tidak akan lepas dari adanya tujuan yang akan dicapai oleh organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem yang mempunyai kepribadian dan jati diri yang melekat dan menjadi warna atau watak dari suatu organisasi. Tujuan dari suatu organisasi tentu berbeda dengan tujuan organisasi lainnya, dan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut maka organisasi bergerak secara sistematis dengan cara yang berbeda beda yang didasarkan pada nilai nilai yang dipahami, dijiwai dan diterapkan bersama oleh semua individu/anggota yang terlibat didalamnya, hal inilah yang dikenal dengan istilah budaya organisasi.

Fenomena yang terjadi di Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat adalah kurangnya kesadaran pegawai tentang makna komitmen seorang pegawai terhadap organisasi, yang menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab sebagai pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, serta terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat bahkan tidak hadir tanpa keterangan dan mengulur waktu jam istirahat. Budaya organisasi masih rendah terlihat dari masih ada pegawai yang kurang respek terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan masih ada pegawai yang bersantai pada saat jam kerja, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari masih ada

penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga berdampak terhadap belum tercapainya tujuan organisasi seperti yang diharapkan bersama. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh komitmen pegawai dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat. Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 bulan, mulai bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah komitmen pegawai (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Variabel kinerja pegawai (Y).

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi

dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat sebanyak 40 orang pegawai.

Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah 40 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh komitmen pegawai dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan pada Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

X₁ = Komitmen pegawai

X₂ = Budaya organisasi

e = Faktor kesalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel Kinerja Pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Komitmen Pegawai (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194,187	2	97,093	21,411	,000 ^b
Residual	167,788	37	4,535		
Total	361,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Org. (X₂), Komitmen (X₁)

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 21,411 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,259. Oleh karena itu, Komitmen Pegawai (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Komitmen Pegawai (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Perhitungan pengaruh Koefisien Determinan secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,511	2,12951

a. Predictors: (Constant), Budaya Org. (X₂), Komitmen (X₁)

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Komitmen Pegawai (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,732 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 - 0,799). Koefisien Determinasi (KD) = R² 0,536 x 100% = 53,6%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 53,6%, dan sisanya 46,4% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Komitmen Pegawai (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Regresi Berganda Komitmen Pegawai, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,560	3,980		3,407	,002
	Komitmen (X1)	,195	,068	,322	2,876	,007
	Budaya Org. (X2)	,460	,078	,663	5,922	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 13,560 + 0,195X_1 + 0,460X_2.$$

Setiap nilai variabel Komitmen Pegawai meningkat 1 poin maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,195 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya Organisasi sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,460 point. Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X_2 0,460 lebih besar dari pada koefisien regresi X_1 0,195. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, pengaruh variabel Budaya Organisasi lebih tinggi atau lebih penting daripada Komitmen Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Besarnya Koefisien Determinasi antara Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 71,23%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Budaya Kerja terhadap Kinerja sebesar = 1,628 dan $t_{Hitung} 1,628 > t_{tabel} 2,76$ Persamaan regresi antara Motivasi kerja dengan budaya kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah sebesar $Y = 8,328 + 1,318 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Lampung Utara sebesar 1,318.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat termasuk dalam kategori baik. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah $2,022 > t_{tabel} 1,687$. Koefisien determinasi Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebesar 39,7%. Persamaan regresi antara Komitmen Pegawai

dengan Kinerja Pegawai sebesar $Y = 31,276 + 0,189X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Komitmen Pegawai akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,404 poin. Hal tersebut menjadikan Komitmen Pegawai berpengaruh pada Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat menyumbang sebesar 39,7% dan sisanya sebesar 60,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat termasuk dalam kategori baik. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 5,385 dan $> t_{tabel} 1,687$. Koefisien determinasi Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 43,3%. Persamaan regresi Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = 21,180 + 0,456X_2$, artinya setiap variabel Budaya Organisasi meningkat 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,663 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi juga berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 43,3% sisanya sebesar 56,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis simultan Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar 21,411 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,259. Koefisien determinasi Komitmen Pegawai (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 53,6%, dan sisanya 46,4% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat dengan persentase sebesar 39,7%.
2. Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung sebesar 43,3%.
3. Komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis secara simultan menghasilkan 21,411 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,259. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 53,6%, dan sisanya 46,4% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2*, Prenhalindo, Jakarta.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2013. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ivancevich, Jhon M. 2010. *Human Resource*. 8th Edition. The Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Njoroge dan Kwasira (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Iskandar Indah PrintingTextile Surakarta)*.
- Stephen, Robbins. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tampubolon, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Mitra. Wacana Media, Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.