

**KOMITMEN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PERANGKAT DESA TREBUNGAN DAN DESA KAYUPUTIH DENGAN  
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
KABUPATEN SITUBONDO**

Toriq Hosen  
[201913156@unars.ac.id](mailto:201913156@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Mohammad Yahya Arief  
[YahyaArief@unars.ac.id](mailto:YahyaArief@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto  
[ediyanto@unars.ac.id](mailto:ediyanto@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Quality human resources are people who can and are willing to help an organization achieve its goals. The aim of this research was to determine the increase in work commitment, work ability, organizational culture and human resource performance in Trebungan Village and Kayuputih Village. The population in this study were all Trebungan Village and Kayuputih Village officials, totaling 35 people. The sampling technique was determined by purposive sampling. Data analysis and hypothesis testing of this study used Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM).*

*The results of testing the direct influence hypothesis using the Smart PLS 3.0 application showed that work commitment had a significant positive effect on organizational culture, work ability had a positive but not significant effect on organizational culture, work commitment had a significant positive effect on performance, work ability had a positive but not significant effect on performance, and organizational culture had a positive but not significant effect on performance. The results of testing the indirect influence hypothesis showed that the work commitment variable did not significantly influence performance through organizational culture, work ability did not significantly influence performance through organizational culture.*

*Keywords: organizational culture, performance, work ability, work commitment*

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek strategis dalam semua aspek aktivitas manusia, baik sebagai individu atau pribadi (*personality*) maupun sebagai manusia sebagai anggota suatu organisasi (*human organization*). Aktivitas SDM sangat luas dan strategis karena aktivitas SDM mencakup aktivitas manusia yang meliputi sosial, politik, ekonomi, teknologi, agama dan budaya, dll. Sumber daya manusia lebih baik dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia mempunyai

peluang lebih besar dibandingkan mesin. Banyak ahli yang berpendapat bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam suatu organisasi atau instansi.

Fenomena yang terjadi pada Desa Trebungan dan Desa Kayuputih jika dilihat dari kenyataan yang terjadi di sebuah organisasi bahwa tidak semua perangkat mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di Desa Trebungan dan Desa Kayuputih bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen di antara aparaturnya mulai menurun. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan

adanya catatan dari sekretaris bahwa beberapa kerabatnya yang mulai suka terlambat masuk kerja, meninggalkan jam kerja.

Fenomena tentang kemampuan kerja yang terjadi pada saat ini adalah kemampuan para perangkat desa yaitu dengan kurangnya pemberian fasilitas *knowledge management*, dimana setiap aparatur berkesempatan untuk bertukar ide, konsep dan berbagi informasi melalui artikel yang dapat diakses oleh semua kerabat desa. Desa Trebungan dan Desa Kayuputih kurang mengembangkan kemampuan kerja para aparatur juga tidak mengikutsertakan para perangkat untuk mengikuti pelatihan. Kegiatan pelatihan dilakukan rutin satu tahun sekali dan bentuk pelatihan yang diberikan yaitu terkait dengan upaya pengembangan kemampuan yang dimiliki para perangkat desa di Desa Trebungan dan Desa Kayuputih.

Selain itu permasalahan yang ada di Desa Trebungan dan Desa Kayuputih adalah rendahnya budaya organisasi, yaitu ditunjukkan oleh adanya perangkat yang tidak mengetahui misi yang diemban organisasi, sehingga kurang komunikatif terhadap sesama perangkat, atasan dan terhadap masyarakat dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya maupun adanya perangkat yang meninggalkan pekerjaannya tanpa mempunyai tujuan yang jelas, sering terlambat datang, dan pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan. Berdasarkan konteks sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian, memilih judul: **Komitmen Kerja Dan Kemampuan**

**Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Trebungan Dan Desa Kayuputih Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Kabupaten Situbondo.**

## 2. LANDASAN TEORI

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

### **Komitmen Kerja**

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari Komitmen organisasional yang juga dikenal sebagai loyalitas terhadap perusahaan, dan merupakan faktor yang dapat mencerminkan kecenderungan perilaku karyawan.

Robbins (2015:101) memeringkat keterlibatan kerja pada tiga metric terpisah, yaitu:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif adalah perasaan terhadap organisasi dan keyakinan terhadap nilai-nilainya. Seseorang dengan komitmen emosional yang kuat akan terus bekerja pada organisasi karena memang menginginkannya.

2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah nilai finansial yang dirasakan dari tetap bersama dan meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dapat bertahan dan berkomitmen pada organisasi untuk mendapatkan imbalan yang tinggi. Komitmen ini membuat karyawan

- tetap berpegang pada sesuatu yang terorganisir karena mereka memerlukannya
- Komitmen
- 3) normatif (*Normative Commitment*) Dalam organisasi karena alasan moral atau etika. Memaksa karyawan untuk terus bekerja karena merasa terdorong untuk melakukannya. Komitmen normatif ini merujuk pada rasa kewajiban untuk terus bekerja bagi organisasi.

### **Kemampuan Kerja**

Robbins (2015:49) berpendapat bahwa "Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan".

Swasto (2012:80) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan pengetahuan adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
- 2) Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.
- 3) Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

### **Budaya Organisasi**

Pertama-tama, budaya dan organisasi memiliki arti yang berbeda, dan budaya organisasi juga memiliki arti yang berbeda. Kebudayaan telah lama menjadi konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia.

Robbins dan Coulter (2012:10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu:

- 1) Inisiatif individu mengacu pada sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk mengungkapkan pendapat atau gagasannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Inisiatif individu tersebut harus diapresiasi oleh pengurus kelompok atau organisasi, sepanjang berkaitan dengan gagasan untuk kemajuan dan pengembangan organisasi.
- 2) Orientasi mengacu pada sejauh mana manajemen organisasi mampu mendefinisikan dengan jelas tujuan dan harapan yang diinginkan sehingga karyawan memahaminya dan segala tindakan karyawan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dan aspirasi tersebut dituangkan secara jelas dalam visi dan misi. Biasanya manajer menginginkannya.
- 3) Integrasi mengacu pada sejauh mana suatu organisasi dapat memotivasi unit-unit organisasi untuk bertindak secara terkoordinasi.
- 4) Kontrol, yaitu adanya pengawasan melalui aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan terhadap pegawainya agar organisasi berjalan dengan baik.

5) Pola komunikasi sejauh mana komunikasi yang dibatasi oleh hierarki kekuasaan formal dapat berjalan dengan baik. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya sedemikian rupa sehingga pada akhirnya membuahkan hasil yang lebih efektif

### **Kinerja**

Siagian (2014:227) mendefinisikan “Efisiensi total, kemampuan seseorang bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan kerja tercapai secara optimal dan diciptakan tujuan-tujuan yang berbeda untuk mencapai hasil dengan pengorbanan yang relatif lebih kecil.

Menurut Mangkunegara (2012:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

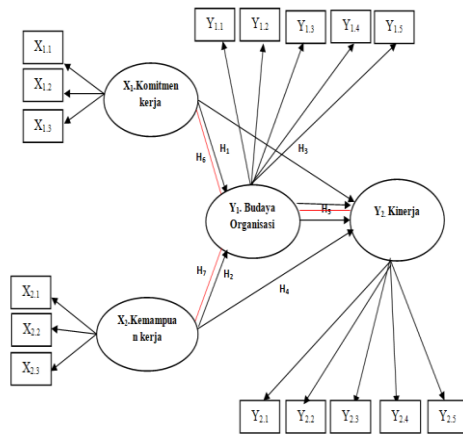
- 1) Kualitas pekerjaan, yaitu menunjukkan kebersihan, ketelitian, kecukupan hasil kerja, tanpa memandang ruang lingkup pekerjaannya. Memiliki hasil kerja yang berkualitas membuat Anda terhindar dari tingkat kesalahan yang terjadi selama bekerja, yang dapat berguna untuk kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja yaitu menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab adalah ukuran seberapa besar karyawan dapat menerima dan menjalankan tugas

mereka, mempertanggungjawabkan hasil kerja, serta penggunaan fasilitas dan perilaku kerja sehari-hari.

- 4) Kerjasama, atau kemauan karyawan untuk berpartisipasi secara vertikal dan horizontal dengan karyawan lain, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, untuk meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Inisiatif yaitu Terdapat semangat proaktif pada setiap anggota organisasi untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi hambatan yang muncul tanpa harus menunggu instruksi dari atasannya. Selain itu, setiap pegawai merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang merupakan tugasnya.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka Konseptual Penelitian ini secara teoritis menjelaskan model konseptual variabel penelitian tentang bagaimana hubungan antara teori-teori tersebut dengan variabel penelitian yang diteliti yaitu. dari variabel independen ke variabel dependen. Manusia sebagai sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pelaksanaan pembangunan, karena manusia merupakan pelaksana pembangunan. Keberhasilan pengembangan memerlukan pegawai yang senior dan berkualitas, sehingga diperlukan proses SDM. Unsur utama kemajuan organisasi adalah sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak, inspirasi dan otak kegiatan organisasi. Semakin baik kinerjanya maka diharapkan pegawai dapat bekerja dengan baik dan menjadi teladan bagi peralatannya. Kerangka konseptual penelitian ini ditunjukkan pada Gambar I di bawah ini:



### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- $H_1$ : Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya organisasi.
- $H_2$ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya organisasi.
- $H_3$ : Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat desa.
- $H_4$ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat desa.
- $H_5$ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat desa.
- $H_6$ : Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat desa melalui Budaya organisasi.
- $H_7$ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat desa melalui Budaya organisasi.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Metode penelitian sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2018:2) adalah metode ilmiah untuk memperoleh informasi untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017). Metode penelitian deskriptif dapat digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel bebas atau hanya satu atau lebih variabel (variabel diskrit atau variabel bebas) tanpa membandingkan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat dan kedalaman hubungan antara dua variabel dengan cara mengkaji aspek-aspek tertentu secara lebih rinci untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan sasaran permasalahan penyelidikan yang ada.

#### Waktu Dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Balai Desa Trebunga Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo dan Desa Kayuputih Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo kali ini akan dilakukan selama tiga bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan April 2023.

#### Populasi dan sampel

Sugiyono (2018:80) “Populasi adalah suatu bidang generalisasi yang terdiri atas: objek atau objek yang mempunyai sifat dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi penelitian ini di Desa Trebungan berjumlah 21 orang

dan di Desa Kayuputih berjumlah 14 orang, sehingga jumlah aparatur di Desa Trebungan dan Kayuputih berjumlah 35 orang. Menurut Sugiyono (2016:81), “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling, yaitu menggunakan metode total sampling atau sampel seluruh populasi. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian itu adalah metode total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu 35 perangkat desa di Trebungan dan Kayuputih.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menjadi faktor penting karena perhitungannya berasal dari data yang diperoleh dalam survei. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Observasi**

Sugiyono (2016:145) menyatakan bahwa “Persepsi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Dalam observasi ini peneliti akan melakukan observasi lapangan untuk mengetahui fenomena/masalah apa saja yang terdapat di tempat pertemuan desa Trebunga dan desa Kayuputih..

### **Studi Pustaka**

Menurut Nazir (2013:93) “Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan analisis terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang saling berkaitan setelah menyelesaikan masalah”. Dengan membaca berbagai literatur yang relevan dengan masalah yang sedang dipelajari, strategi ini dapat digunakan untuk membangun landasan dan sudut pandang tertulis.

### **Wawancara**

Menurut Sugiyono (2016:194), “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan subjek yang diselidiki, serta ketika peneliti ingin mengetahui lebih dalam dari responden.” Informasi yang diperoleh dari wawancara aparat di Desa Trebungan dan Kayuputih memberikan informasi yang sedang diselidiki.

### **Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2019:199), kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Informasi yang ingin peneliti peroleh diberikan melalui kuesioner kepada seluruh perangkat Desa Trebunga dan Desa Kayuputih.

### **Dokumentasi**

Arikunto (2013:274) “Dokumentasi adalah suatu cara mengumpulkan informasi dengan cara mencari informasi tentang suatu hal atau variabel dalam bentuk catatan, laporan, buku, surat kabar, majalah, tulisan, catatan, dan sebagainya.” Dokumen yang dikumpulkan peneliti disini merupakan



informasi yang diperoleh dari kerabat masyarakat Desa Trebunga dan Desa Kayuputih selama proses penelitian berlangsung.

## Metode Analisis Data

### Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti dapat diandalkan sesuai dengan yang terjadi. Uji validitas konvergen digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel penelitian dengan variabel terikat dapat dikatakan valid atau tidak. Dalam penelitian ini, validitas konvergen dianalisis menggunakan Smart PLS 3.0 untuk mengukur rata-rata variance diekstrak (AVE) dan mengukur variasi asing. nilai beban

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai serangkaian pengujian untuk menilai keandalan klaim. Uji reliabilitas mengukur konsistensi instrumen dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menanggapi pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

Peneliti menggunakan uji klasik asumsi normalitas dan multikolinearitas. Berikut hasil pengujian asumsi klasik dan tiga penjelasan yang digunakan:

#### a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghosal (2018:107), “tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah suatu model regresi

menemukan adanya korelasi antar variabel independen.” Smart PLS 3.0 mengatakan bahwa asumsi klasik “Multikolinearitas” tidak ada ketika VIP (Variance Inflation Factor)  $\leq 5.00$ , namun ketika  $VIF > 5.00$  melanggar asumsi Multikolinearitas atau variabel independen. untuk berkomunikasi

#### b. Uji Normalitas

Ghozali (2017:145) menyatakan bahwa “tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel perancu atau residu dalam suatu model regresi mempunyai distribusi normal.” Pada penelitian ini digunakan nilai skewness dan kurtosis dalam uji normalitas.

- 1) Jika nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 hingga 2,58 maka data terdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* tidak berada pada rentang nilai -2,58 hingga 2,58 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

#### Uji Goodness of Fit (GOF)

Menurut Ghazali (2016:98) “Uji kelayakan model yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan secara keseluruhan terhadap model regresi”. Pada aplikasi Smart PLS 3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*).

- 1)  $SRMR \leq 0,09$  maka dapat dikatakan *fit*
- 2) *Chi-Square* diharapkan kecil
- 3)  $NFI > 0,5$  maka dapat dikatakan *fit*

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2016:97) “Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, atau interval antara 0 sampai 1”.

### Analisis Persamaan Struktur (*inner model*)

Menurut Ghozal (2013:36) bahwa “Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi untuk menguji hubungan antara variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan”. Model internal dapat dianalisis dengan sistem bootstrapping melalui program Smart PLS 3.0, sehingga dapat dicari persamaan nilai koefisien regresi dengan dua sistem keluaran yaitu koefisien komponen dan pengaruh tidak langsung spesifik. Analisis persamaan struktural (model internal).

Rumus persamaan struktural dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### a. Persamaan Struktural

Variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )

$$Y_1: a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Variabel Kinerja ( $Y_2$ )

$$Y_2: a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + e$$

Variabel Kinerja ( $Y_2$ )

$$Y_2: a + b_5 Y_1 + e$$

#### b. Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

$$Y_2: a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e$$

Keterangan

$X_1$  : Komitmen Kerja

$X_2$  : Kemampuan Kerja

$Y_1$  : Budaya Organisasi

$Y_2$  : Kinerja

$b_1, b_3$  : Nilai koefisien regresi Komitmen Kerja

$b_2, b_4$  : Nilai koefisien regresi Kemampuan Kerja

$b_5$  : Nilai koefisien regresi Budaya organisasi

$e$  : error.

### Uji Hipotesis Penelitian

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian hipotesis pada dasarnya adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu penelitian, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak. Pengujian hipotesis menunjukkan seberapa dalam pengaruh atau pengaruh suatu variabel memiliki.”

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisa Deskriptif Responden

#### a. Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para Perangkat Desa Trebungan dan Desa Kayuputih berjumlah 35.

### 2. Uji Validitas Konvergen

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifes atau variabel teramati mewakili variabel laten yang diukur. Validitas konvergen diukur dengan pembebanan eksternal dan parameter AVE (Average Variance Extracted). Uji validitas dengan Smart PLS 3.0 dilihat berdasarkan nilai validitas diskriminan dengan indikator reflektif yaitu melihat nilai cross-loading setiap variabel seharusnya  $> 0,7$  dan rata-rata variance Extract (AVE)  $> 0,50$ .



Variable Penelitian	Average Varian Extracted (AVE)	Keterangan
X <sub>1</sub> Komitmen kerja	0,685	Valid
X <sub>2</sub> Kemampuan kerja	0,675	Valid
Y <sub>1</sub> Budaya organisasi	0,676	Valid
Y <sub>2</sub> Kinerja	0,641	Valid

Berdasarkan pada Tabel 10 hasil analisis menunjukkan nilai *Average Varian Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan.

### 3. Uji Reliabilitas

Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

Variable Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub> Komitmen kerja	0,771	Reliabel
X <sub>2</sub> Kemampuan kerja	0,763	Reliabel
Y <sub>1</sub> Budaya organisasi	0,879	Reliabel
Y <sub>2</sub> Kinerja	0,858	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai  $> 0,7$  pada pengujian reliabilitas dengan *Cronbach alpha*.

### 4. Asumsi Klasik

#### a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah modeh regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics (VIF)* pada "*Inner VIF Values*" pada hasil analisis aplikasi *Partial least square Smart PLS 3.0*.

Variable Penelitian	Komitmen kerja (X <sub>1</sub> )	Kemampuan kerja (X <sub>2</sub> )	Budaya organisasi (Y <sub>1</sub> )	Kinerja (Y <sub>2</sub> )
X <sub>1</sub> Komitmen kerja			1,186	2,581
X <sub>2</sub> Kemampuan kerja			1,186	1,232
Y <sub>1</sub> Budaya organisasi				2,643
Y <sub>2</sub> Kinerja				

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" apabila nilai VIF (*varians inflation factor*)  $\leq 5,00$  namun apabila nilai VIF  $> 5,00$  maka melanggar asumsi multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

#### b. Normalitas

"Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak" (Ghazali, 2018:161). Jika nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka data terdistribusi normal. Jika nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* tidak berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

### 5. Uji Goodness of Fit (GOF)

Uji kesesuaian (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur keakuratan fungsi regresi uji coba dalam estimasi statistik terhadap nilai sebenarnya. Untuk *Smart PLS3.0*, pengujian ini menggunakan tiga ukuran model *fit* yaitu *SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)*, *chi-square*, dan *NFI (Standardized Fi-Index)*. Model penelitian dikatakan tepat, yaitu. konsep model struktural yang dikembangkan dalam penelitian sesuai dengan fakta di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat

diterima baik dari segi teoritis maupun praktis.

### 6. Uji Koefisien Determinasi

Uji *Innermodel* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji *itti* dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Variable Terikat	R-Square	R-Square adjusted
Y <sub>1</sub> Budaya organisasi	0,622	0,598
Y <sub>2</sub> Kinerja	0,776	0,754

Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwa :

Berdasarkan table di atas dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Komitmen kerja (X<sub>1</sub>) dan Persepsi kemudahan (X<sub>2</sub>) mempengaruhi Budaya organisasi (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,622 (62,2%) , sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
- b. Variabel Komitmen kerja (X<sub>1</sub>) dan Persepsi kemudahan (X<sub>2</sub>) mempengaruhi Budaya organisasi (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,776 (77,6%), sedangkan sisanya (22,4%) dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### 7. Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS*

(*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural.

- a. Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *inner model* sebagai berikut:

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$= 0,727 X_1 + 0,133 X_2 + e$$

$$Y_2 = a + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + e$$

$$= -0,763 X_1 + 0,002 X_2 + e$$

$$Y_2 = a + \beta_5 Y_1 + e$$

$$= 0,144 Y_1 + e$$

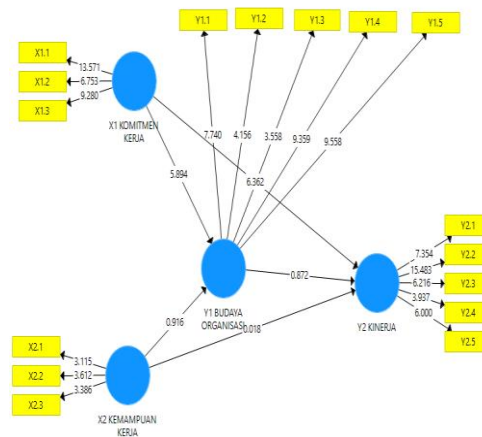
- b. Persamaan Struktural (*inner model*) dengan variable *intervening*

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e$$

$$= 0,763 X_1 + 0,002 X_2 + 0,144 Y_1 + e$$

### 8. Uji Hipotesis Penelitian

#### a. Uji Hipotesis Penelitian Secara Langsung



Gambar 2 Hasil uji model Structural dengan aplikasi smart PLS

Berdasarkan Gambar diatas, hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *Smart PLS* disajikan dalam bentuk Tabel. Uji Hipotesis Penelitian seperti berikut:

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O-STDEV))	P Values
X <sub>1</sub> Komitmen kerja -> Y <sub>1</sub> Budaya organisasi	0.727	0.713	0.123	5,894	0.000
X <sub>1</sub> Komitmen kerja -> Y <sub>2</sub> Kinerja	0.763	0.783	0.120	6,362	0.000
X <sub>2</sub> Kemampuan kerja -> Y <sub>1</sub> Budaya organisasi	0.133	0.130	0.145	0,916	0.360
X <sub>2</sub> Kemampuan kerja -> Y <sub>2</sub> Kinerja	0.002	0.014	0.121	0.018	0.985
Y <sub>1</sub> Budaya organisasi -> Y <sub>2</sub> Kinerja	0.144	0.104	0.165	0,872	0.384

- 1) Hipotesis 1. Komitmen kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Budaya organisasi (Y<sub>1</sub>) Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,727), nilai T-Statistic yaitu 5,894 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Budaya organisasi (Y<sub>1</sub>), dengan demikian hipotesis ke 1 diterima.
- 2) Hipotesis 2. Kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Budaya organisasi (Y<sub>1</sub>) Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,133), nilai T-Statistic yaitu 0,916 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,360 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Budaya organisasi (Y<sub>1</sub>), dengan demikian hipotesis ke 2 diolak.

- 3) Hipotesis 3. Komitmen kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>) Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,763), nilai T-Statistic yaitu 6,362 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y<sub>2</sub>), dengan demikian hipotesis ke 3 diterima.
- 4) Hipotesis 4. Kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>) Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,002), nilai T-Statistic yaitu 0,018 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,985 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>), dengan demikian hipotesis ke 4 ditolak.
- 5) Hipotesis 5. Budaya organisasi (Y<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>) Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,144), nilai T-Statistic yaitu 0,872 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,384 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (Y<sub>1</sub>) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>), dengan demikian hipotesis ke 5 ditolak.

## Pembahasan

### 1. Komitmen kerja terhadap Budaya organisasi

Komitmen kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Budaya organisasi ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,727) nilai T-Statistic yaitu 5,894 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Budaya organisasi ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke I diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa seorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi mampu menunjukkan performa kerja yang lebih baik saat bekerja di bawah tekanan tinggi dibanding rekan kerjanya dengan komitmen organisasi yang lebih rendah Budaya organisasi merupakan salah satu penentu penting pada lingkungan kerja yang baik dalam memotivasi karyawan dalam mencapai komitmen penuh mereka untuk kesuksesan organisasional. Budaya organisasi didorong dengan komitmen yang di tanamkan dalam organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih terarah dan efisien Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rika Dwi Agustin (2022) menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya organisasi.

### 2. Kemampuan kerja terhadap Budaya organisasi

Kemampuan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Budaya organisasi ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,133), nilai T-Statistic yaitu 0,916 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,360 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Budaya organisasi ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 2 diolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kemampuan kerja maka semakin baik juga budaya organisasi pada Perangkat desa Trebungan dan Desa Kayuputih. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi budaya organisasi pada Perangkat desa Trebungan dan Desa Kayuputih. Sebuah organisasi kemampuan kerja mengarah pada kapasitasnya di dalam menuntaskan tugasnya dalam melangsungkan pekerjaannya dibutuhkanlah kemampuan yang mampu mendukungnya serta melangsungkan pekerjaannya yang diharapkan perusahaannya. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nurista (2018) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi kerja.

### 3. Komitmen kerja terhadap Kinerja

Komitmen kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,763), nilai T-Statistic yaitu 6,362 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi aparatur tentang komitmen kerja meningkat maka kinerja Perangkat desa juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang komitmen kerja menurun maka kinerja Perangkat desa juga akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu Perangkat desa Trebungan dan Desa Kayuputih Kabupaten Situbondo menyatakan bahwa Kemampuan yang dimiliki oleh seorang Perangkat menjadi hal yang sangat penting bagi setiap Perangkat sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di organisasinya. Kemampuan kerja para Perangkat Desa dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh Perangkat Desa, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Caniago (2018) menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

#### 4. Kemampuan kerja terhadap Kinerja

Kemampuan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,002), nilai T-Statistic yaitu 0,018 ( $<1,964$ ) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,985 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 4**

**ditolak**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi perangkat tentang kemampuan kerja meningkat maka Kinerja Perangkat desa juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang kemampuan kerja menurun maka Kinerja Perangkat desa juga akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu Perangkat desa Trebungan dan Desa Kayuputih Kabupaten Situbondo menyatakan bahwa Kemampuan yang dimiliki oleh seorang Perangkat menjadi hal yang sangat penting bagi setiap Perangkat sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di organisasinya. Kemampuan kerja para Perangkat Desa dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh Perangkat Desa, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Caniago (2018) menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

#### 5. Budaya organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi ( $Y_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,144), nilai T-Statistic yaitu 0,872 ( $<1,964$ ) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,384 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi ( $Y_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 5 ditolak**. Faktor Budaya organisasi mempunyai pengaruh



serta peran penting guna meningkatkan kinerja. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara perangkat dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para perangkat untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Akbar (2019) Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X <sub>1</sub> Komitmen kerja -> Y <sub>1</sub> Budaya organisasi -> Y <sub>2</sub> Kinerja	0.105	0.076	0.123	0.848	0.397
X <sub>2</sub> Kemampuan kerja -> Y <sub>1</sub> Budaya organisasi -> Y <sub>2</sub> Kinerja	0.019	0.017	0.032	0.598	0.550

### 6. Kemampuan kerja terhadap Kinerja Melalui Budaya organisasi

Komitmen kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>) melalui Budaya organisasi (Y<sub>1</sub>). Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,105) nilai T-Statistic yaitu 0,848 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,397 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja (X<sub>1</sub>) secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja (Y<sub>2</sub>) melalui Budaya organisasi (Y<sub>1</sub>), dengan demikian **hipotesis ke 6 ditolak**. Kenyataan menunjukkan perangkat Desa yang memiliki komitmen kerja akan bekerja dengan penuh dedikasi karena perangkat Desa yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai

adalah pencapaian tugas dalam organisasi tanpa melihat budaya organisasi yang ada dalam organisasi perangkat Desa yang memiliki komitmen kerja yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat perangkat Desa memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu Nurista (2018) menyatakan bahwa Budaya organisasi tidak memediasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

### 7. Komitmen kerja terhadap Kinerja Melalui Budaya organisasi

Kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>) melalui Budaya organisasi (Y<sub>1</sub>). Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,019) nilai T-Statistic yaitu 0,598 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,550 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja (Y<sub>2</sub>) melalui Budaya organisasi (Y<sub>1</sub>), dengan demikian **hipotesis ke 7 ditolak**. Kemampuan kerja yang memadai diperlukan dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal dan dapat meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap perubahan yang baik meningkat atau menurun pada kemampuan kerja, akan banyak mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para dan bagaimana persepsi ini



menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Perangkat Desa sebagai bagian dari organisasi akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di organisasi. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nurista (2018) budaya organisasi terbukti memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya organisasi ( $H_1$  diterima)
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya organisasi ( $H_2$  ditolak)
3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $H_3$  diterima)
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $H_4$  ditolak)
5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $H_5$  ditolak)
6. Komitmen kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Budaya organisasi ( $H_6$  ditolak)
7. Kemampuan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Budaya organisasi ( $H_7$  ditolak)

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan di atas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut:

### 1. 1. Bagi Bagi perangkat Desa Trebungan dan Desa Kayuputih Kabupaten Situbondo

- a. Pada variabel Komitmen kerja indikator komitmen berkelanjutan mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan Perangkat Desa Trebungan dan Desa Kayuputih Kabupaten Situbondo memberikan kompensasi dan tunjangan kepada Perangkat desa Trebungan dan desa Kayuputih.
- b. Pada variabel Kemampuan kerja indikator kemampun pengetahuan mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan Perangkat Desa Trebungan dan Desa Kayuputih Kabupaten Situbondo meningkatkan tugas dan tanggung jawab masing masing di dalam organisasi
- c. Pada variabel Budaya organisasi indikator pola integrasi mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan Perangkat Desa memperbaiki integrasi sesama Perangkat Desa saat melaksanakan pekerjaan untuk bertindak secara terkoordinasi.
- d. Pada variabel Kinerja indikator kerja sama mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan Perangkat Desa meningkatkan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Tujuan dari hasil penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya sebagai bahan kajian dan dijadikan bahan acuan mengenai komitmen kerja, kemampuan kerja, budaya organisasi dan efisiensi kerja aparatur di Desa Trebungan dan Kayuputih. di Kabupaten Situbondo.

## 3. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan peneliti lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R.D,2022 “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo” Skripsi , Situbondo. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo
- Arief, M.Y., Agustin, R.D.2022. Pengaruh komitmen Kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja ASN dengan Budaya organisasi sebagai variabel *intervening* pada dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Situbondo. Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH, Vol.1. No. 5, Juni 2022:945-961.
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Caniago, M.A, 2018 “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kartawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ”Sripsi Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulizani, W. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi. Skripsi .Batam. Universitas Putera Batam
- Maulizani, W. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi. Skripsi .Batam. Universitas Putera Batam
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nofiantari, E., Karnadi, K., Pramesthi, R, A. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan

- Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME). Vol 2(4) : 719-738
- Nurista, D. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Perantara (Studi Kasus PT. Naga Bhuana Wonogiri)". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S.P 2015. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 2, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P Dan Coulter, M. 2012. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R& D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Swasto, B. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta