

**KOMPETENSI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
DALAM MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI SERTA  
DAMPAKNYA BAGI KINERJA ASN PADA  
KANTOR KECAMATAN SITUBONDO**

Bella Trisna Suharyati  
[201913086@unars.ac.id](mailto:201913086@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto  
[ediyanto@unars.ac.id](mailto:ediyanto@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Lusiana Tulhusnah  
[lusiana\\_tulhusnah@unars.ac.id](mailto:lusiana_tulhusnah@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The results of the hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application indicate that there is a significant direct influence of job competence on organizational commitment, job satisfaction on organizational commitment, work motivation on organizational commitment, job competence on Civil Servant performance, job satisfaction on Civil Servant performance, work motivation on Civil Servant performance, and organizational commitment on Civil Servant performance.*

*However, the results of the hypothesis testing for indirect effects suggest that job competence does not significantly affect Civil Servant performance through organizational commitment, job satisfaction does not significantly impact Civil Servant performance through organizational commitment, and work motivation does not significantly influence Civil Servant performance through organizational commitment.*

*On the other hand, the results of the hypothesis testing for indirect effects reveal that job competence does not have a significant influence on civil servant performance through organizational commitment, job satisfaction does not significantly affect civil servant performance through organizational commitment, and work motivation does not significantly impact civil servant performance through organizational commitment.*

Keywords: Job competence, job satisfaction, work motivation

**1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kebijakan di dalam organisasi yang sangat dibutuhkan dalam membantu mengelolah dan mengendalikan suatu perkembangan atau perubahan di dalam organisasi. Selain itu, agar kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan lebih lancar dan lebih efisien sehingga dapat dengan mudah dalam mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi seperti yang diinginkan. Keberhasilan suatu organisasi juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi.

Menurut Wexley dan Yulk (2019:139) "Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam". Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Selain itu, seseorang juga akan merasa puas dengan pekerjaannya jika imbalan yang diterima sesuai atau seimbang dengan kinerja daya

fikir, tenaga dan ongkos transportasi individu yang telah dikeluarkan serta karyawan akan merasa puas jika mendapatkan *reward* atas kinerjanya. Jika seseorang tidak merasa puas pada pekerjaannya maka pekerjaan yang dihasilkan akan buruk dan juga menjadi kurang percaya diri dalam bekerja, serta prestasi dari pekerjaan yang akan didapat menjadi lebih rendah. Selain kompetensi dan kepuasan dalam bekerja seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi juga harus memiliki motivasi dalam bekerja.

menurut Hasibuan (2000:159) “Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang”.

Motivasi seseorang timbul dari beberapa aspek antara lain kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan setiap individu maupun untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, motivasi diri dalam setiap individu pegawai akan membuat seseorang memiliki kesediaan untuk berkorban dalam mencapai tujuan organisasi serta individu dan dapat memicu semangat yang lebih tinggi dalam berkomitmen.

Komitmen adalah sebuah keadaan dimana seseorang menjadi terikat oleh situasi yang membuat seseorang harus bertindak sehingga bisa memunculkan keyakinan yang dapat menunjang aktivitas dan kontribusinya dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (2008:67) “Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki

keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi”.

menurut Rival dan Basri (2005:50) “Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Kinerja ASN akan berjalan dengan lebih efektif apabila didukung dengan kompetensi dan motivasi kerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai suatu organisasi biasanya akan memberikan tugas pada setiap individu pegawai dalam organisasi dengan harapan agar membuat kinerja seorang pegawai menjadi lebih baik serta dapat mencapai tujuan organisasi. Tugas ini akan membuat seorang pegawai atau unitnya dalam memberi arahan tentang bagaimana berprilaku dalam bekerja serta dapat mempengaruhi cara bekerjanya menjadi lebih baik.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kepuasan dan motivasi kerja memiliki pengertian serta berkontribusi dalam komitmen organisasi dan kinerja pegawainya. Maka dari itu peneliti telah memilih satu organisasi yang akan dijadikan objek penelitian, objek penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah Kantor Kecamatan Situbondo Jl. WR. Supratman No.03, Karangasem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo. Kantor

Kecamatan merupakan sebuah organisasi pemerintahaan yang berada pada otonomi daerah dan memiliki tugas dalam melaksanakan kewenangan pemerintah yang dipimpin oleh Camat untuk menangani sebagian otonomi daerah.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada sumber daya yang terkait dengan tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM mencakup berbagai aspek terkait dengan tenaga kerja, termasuk kualifikasi, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

Prasadja Ricardianto (2018:15) mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) Bersama perusahaan, karyawan dan perusahaan maksimal”.

Arif Yusuf Hamali (2018:6), Fungsi manajemen sumber daya manusia dijabarkan sebagai berikut:

#### **1) Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### **2) Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja,

hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi

**3) Pengarahan dan pengadaan**  
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

**4) Pengendalian**  
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

**5) Pengembangan**  
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

**6) Kompensasi**  
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

**7) Pengintegrasian**  
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

**8) Pemeliharaan**  
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

**9) Kedisiplinan**  
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

#### 10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi

#### Kompetensi

Menurut Beheshtifar dan Moghandam(2011:113) “Kompetensi adalah suatu fitur yang merefer pada modal SDM atau SDM yang dapat meningkatkan produktifitas”.

Micahel Zwell (2008:56) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain sebagai berikut:

##### 1) Keyakinan

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi prilaku.

##### 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan pada kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, diperaktekan, dan diperbaiki.

##### 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman dalam mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

##### 4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan dapat membangun hubungan yang baik.

##### 5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam

kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahannya, dengan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahannya.

##### 6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan Adanya rasa takut membuat kesalahan, rasa malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cendrung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan meyelesaikan konflik dengan manajer.

##### 7) Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

##### 8) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

#### Kepuasan Kerja

Menurut Siagian dalam Sule & Priansa (2018:170) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Artinya, secara umum seseorang yang memiliki rasa puas akan pekerjaannya mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi tempat ia bekerja.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2001:67) "Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu".

### Komitmen Organisasi

Menurut Narimawati dalam McCarthy (2013:151) "komitmen organisasi adalah sebagai sikap, keinginan kuat untuk menjaga anggotanya dan kemauan untuk mengarahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi dan keyakinan yang pasti dalam serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi".

### Kinerja

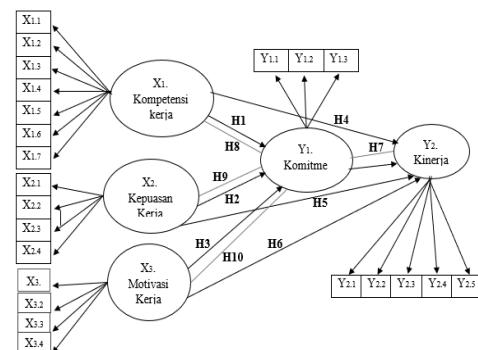
Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi".

### Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan". Berdasarkan latar belakang dan tinjauan Pustaka, dapat dilihat pengaruh dari variabel bebas Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) dengan indikator berikut:  $X_{1.1}$  Identifikasi belajar,  $X_{1.2}$  Pemahaman sesuai kebutuhan,  $X_{1.3}$  Pemahaman

karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien,  $X_{1.4}$  Kemampuan memilih metode kerja yang efektif dan efisien,  $X_{1.5}$  Standar perilaku,  $X_{1.6}$  Reaksi suatu rangsangan dari luar,  $X_{1.7}$  Minat. Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan indikator sebagai berikut:  $X_{2.1}$  Gaji,  $X_{2.2}$  Lingkungan kerja,  $X_{2.3}$  Pekerjaan,  $X_{2.4}$  Rekan kerja,  $X_{2.5}$  Atasan, dan  $X_{2.6}$  Promosi. Variabel intervening Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) dengan indikator sebagai berikut:  $Y_{1.1}$  Dimensi kebutuhan akan prestasi,  $Y_{1.2}$  Dimensi kebutuhan akan afiliasi,  $Y_{1.3}$  Dimensi kebutuhan akan kekuasaan. Variabel Terikat Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ) dengan indikator sebagai berikut:  $Y_{2.1}$  Adanya kemauan karyawan.  $Y_{2.2}$  Adanya kesetiaan karuawam.  $Y_{2.3}$  Adanya kebanggan karyawan pada organisasi. Berikut ini kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:

Berikut ini gambaran kerangka konseptual dari penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:69) adalah Hipotesis merupakan suatu jawaban

sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah di atas maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1: Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

H4: Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H6: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H7: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H8: Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

H9: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

H10: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

### 3. METODE PENELITIAN

#### Populasi

Dalam penelitian ini mengambil observasi serta wawancara kepada pihak kantor Kecamatan Situbondo, diketahui bahwa jumlah populasi pegawai di kantor Kecamatan Situbondo yakni 43 pegawai.

#### Sampel

Pada penelitian ini populasi sebanyak 43 maka semua populasi dijadikan sampel.

#### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu faktor penting, karena perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian kali ini sebagai berikut:

- 1) Observasi,
- 2) Studi Pustaka,
- 3) Wawancara,
- 4) Kuesioner,
- 5) dan Dokumentasi.

#### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen merupakan korelasi Antara skor indikator dengan skor konstruknya. Uji validitas konvergen menggunakan smart PLS 3.0. Dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur konsistensi jawaban atas kuesioner yang disebarluaskan oleh peneliti. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,70$ , dan sebaliknya jika variabel dikatakan tidak reliabel apabila  $\alpha < 0,70$ . Pada penelitian ini untuk mengukur *cronbach alpha* dan *composite reliability* menggunakan smart PLS 3.0.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) bahwa "Uji normalitas bertujuan

untuk mengetahui apakah masing-masing variabel terdistribusi normal atau tidak”.

Uji normalitas dapat dilihat pada nilai-nilai dari *skewness* dan *kurtosisnya*. Apabila nilai CR berada di antara rentang -2.58 sampai dengan 2.58 pada tingkat signifikan 1% (0.01), maka dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas. Pada penelitian ini, untuk mengetahui nilai *Skewness* dan *kortosis* pada uji normalitas menggunakan Smart PLS 3.0.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dipergunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel bebas (*independent*). Dikatakan baik jika model regresi tidak terjadi hubungan diantara variabel *independen*. Pada penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Maka terdapat sedikit perbedaan, 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. Dalam *model structural* (PLS) terjadi pelanggaran asumsi *Multikolinieritas* sering terjadi dan masih bisa ditoleransi serta tidak mengganggu proses analisis data. Meskipun jika VIF  $\leq 10$  tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik.

### **Uji Goodness of fit (GOF)**

Uji *Goodness of fit* dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi

data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoretis tertentu atau tidak. Uji GOF juga dapat diartikan sebagai uji yang mengevaluasi kesesuaian model regresi. Peneliti menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fit Indek*) dengan menggunakan smart PLS 3.0..

### **Uji Koefisien Determinasi**

Menurut Widarjono (2017:19) bahwa “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*good of fit*) koefisien determinasi mengukur prosentase total variasi variabel *dependen* Y yang dijelaskan oleh variabel *independen* di dalam garis regresi”.

### **Analisis Persamaan Struktural (*Inner model*)**

Analisis *inner model* dapat melalui *bootstrapping* dengan menggunakan dua output yaitu *Path Coefficient* dan *Indirect Effects*. *Path Coefficient* merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Sedangkan *Indirect Effects* bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dengan endogennya. Rumus persamaan struktural tersebut adalah sebagai berikut:

### **Persamaan struktural**

Hasil uji statistik menggunakan Smart PLS 3.0 tersebut, selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan *inner model* sebagai berikut :

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

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

$$Y_2 = a + b_5 Y_1 + e$$

Hasil persamaan linier menggunakan variabel intervening

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

Keterangan :

- |  |                      |
|--|----------------------|
| a  | = Nilai konstanta    |
| X <sub>1</sub>   | = Kualitas pelayanan |
| X <sub>2</sub>   | = Lokasi             |
| Y <sub>1</sub>   | = Kepuasan konsumen  |
| Y <sub>2</sub>   | = Loyalitas konsumen |
| b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> , b <sub>4</sub> , b <sub>5</sub> | = Koefisien regresi  |
| e  | = error              |

### Uji Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini tujuan dilakukannya uji hipotesis pada model SEM untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara melakukan analisis *bootstrapping* sehingga berpengaruh secara langsung atau melalui variabel mediasi atau disebut pengaruh secara tidak langsung serta melihat melalui original sampel yang menunjukkan pengaruh positif atau negatif dengan menggunakan *Smart PLS 3.0*. Kriteria Pengukuran PLS dapat diketahui sebagai berikut:

- Nilai *Original sampel*: Menunjukkan pengaruh Negatif atau positif
- Nilai *P value*: digunakan untuk mengukur signifikansi perubahan.
  - Jika *P value* > dari 0,05 (>5%) maka tidak berpengaruh signifikan.
  - Jika *P value* < dari 0,05 (<5%) maka berpengaruh signifikan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas Konvergen

Variabel Penelitian	Average Varian Extracted (AVE)	Keterangan
X1. Kompetensi kerja	0,707	Valid
X2. Kepuasan kerja	0,538	Valid
X3. Motivasi kerja	0,601	Valid
Y1. Komitmen	0,505	Valid
Y2. Kinerja	0,713	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. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen

#### 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 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Berikut hasil uji reliabilitas :

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1. Kompetensi kerja	0,705	Reliabel
X2. Kepuasan kerja	0,811	Reliabel
X3. Motivasi kerja	0,793	Reliabel
Y1. Komitmen	0,736	Reliabel
Y2. Kinerja	0,806	Reliabel

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0,70, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

### Uji Asumsi Klasik

	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X1.1	-1.098	-0.048	Normal
Y2.1	-0.742	-0.276	Normal
X1.7	-0.717	-0.513	Normal
X2.4	0.625	-0.492	Normal
Y2.5	0.577	-0.288	Normal
X1.3	0.517	-0.224	Normal
Y2.2	0.449	-0.151	Normal
X2.2	0.412	0.072	Normal
X1.4	0.325	-0.102	Normal
Y1.1	0.325	-0.102	Normal
X1.5	0.244	0.011	Normal
Y2.4	0.244	0.011	Normal
Y1.2	0.186	0.452	Normal
Y2.3	0.177	0.053	Normal

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indicator tersebut berdistribusi normal.

### Uji Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	-1.160	-0.284	Normal
X <sub>1.2</sub>	-1.160	-0.284	Normal
X <sub>1.3</sub>	-1.096	-0.274	Normal
X <sub>1.4</sub>	-1.196	-0.192	Normal
X <sub>1.5</sub>	-1.137	-0.342	Normal
X <sub>2.1</sub>	-1.152	-0.206	Normal
X <sub>2.2</sub>	-0.976	-0.270	Normal
X <sub>2.3</sub>	-1.137	-0.342	Normal
X <sub>2.4</sub>	-1.105	-0.219	Normal
Y <sub>1.1</sub>	-0.892	-0.435	Normal
Y <sub>1.2</sub>	-0.939	-0.404	Normal
Y <sub>1.3</sub>	-0.836	-0.411	Normal
Y <sub>2.1</sub>	-0.894	-0.462	Normal
Y <sub>2.2</sub>	-0.945	-0.430	Normal
Y <sub>2.3</sub>	-0.819	-0.577	Normal
Y <sub>2.4</sub>	-1.062	-0.307	Normal
Y <sub>2.5</sub>	-1.172	-0.227	Normal
Y <sub>2.6</sub>	-1.095	-0.378	Normal

Sumber: Lampiran 4, Tahun 2023

Hasil menunjukkan bahwa nilai asumsi klasik normalitas untuk nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* untuk setiap indikator masing-masing indikator ( $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ ,  $X_{1.3}$ ,  $X_{1.4}$ ,  $X_{1.5}$ ,  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.2}$ ,  $X_{2.3}$ ,  $X_{2.4}$ ,  $Y_{1.1}$ ,  $Y_{1.2}$ ,  $Y_{1.3}$ ,  $Y_{2.1}$ ,  $Y_{2.2}$ ,  $Y_{2.3}$ ,  $Y_{2.4}$ ,  $Y_{2.5}$ ,  $Y_{2.6}$ ) menunjukkan bahwa semua nilai masih berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data indikator yang tersebar pada penelitian ini dikatakan normal.

### Asumsi Klasik (Multikolinieritas)

Variabel Penelitian	X1. Kompetensi kerja	X2. Kepuasan kerja	X3. Motivasi kerja	Y1. Komitmen Organisasi	Y2. Kinerja ASN
X1. Kompetensi kerja				1.312	1.647
X2. Kepuasan kerja				1.316	1.625
X3. Motivasi kerja					1.890
Y1. Komitmen Organisasi					
Y2. Kinerja ASN					

Sumber: Lampiran 7, Tahun 2023

Berdasarkan hasil 13 menunjukkan bahwa dari hasil 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).

### Uji Goodness of fit (GOF)

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
Chi-Square	442.596	442.596	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0.88	0.88	> 0,5 ( mendekati angka 1 )	Baik
SRMR	0.09	0.09	$\leq 0.09$	Baik
d G	2.448	2.448	$\geq 0.05$	Baik
d ULS	3.995	3.995	$\geq 0.05$	Baik

Sumber: Lampiran 8, Tahun 2023

Berdasarkan hasil penilaian kesesuaian Uji *Goodness of Fit* (GOF) dapat disimpulkan bahwa besarnya SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probalitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,524 ( $p \geq 0.05$ ) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik atau sesuai.

### Uji Koefisien Determinasi

Pada output *R Square*, hasil uji

- Variabel Kompetensi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi Komitmen organisasi ( $Y_1$ ) 0.471 (47.1%), sedangkan sisanya 52.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- Variabel Kompetensi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi Kinerja ASN ( $Y_2$ ) sebesar 0.591 (59.1%), sedangkan sisanya 48.9%

dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### **Analisis Persamaan Struktural (Inner model).**

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

$$\begin{aligned}
 Y_1 &= b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \\
 &= 1,002 X_1 + -0,296 X_2 + e \\
 Y_2 &= b_3 X_1 + b_4 X_2 + e \\
 &= 0,325 X_1 + 0,186 X_2 + e \\
 Y_2 &= b_5 Y_1 + e \\
 &= 0,561 Y_1 + e
 \end{aligned}$$

Persamaan linier tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

b<sub>1</sub> (0,271) : Koefisien regresi Kompetensi kerja (X<sub>1</sub>) untuk uji pengaruh terhadap Komitmen organisasi (Y<sub>1</sub>), artinya kenaikan variabel Kompetensi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen organisasi meningkat 0,271 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan.

b<sub>2</sub> (0,254) : Koefisien regresi Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) untuk uji pengaruh terhadap Komitmen organisasi (Y<sub>1</sub>), artinya kenaikan variabel Kompetensi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen organisasi meningkat 0,254 dengan asumsi

variabel lain nilainya konstan.

b<sub>3</sub> (0,205) : Koefisien regresi Motivasi kerja (X<sub>3</sub>) untuk uji pengaruh terhadap Komitmen organisasi (Y<sub>1</sub>), artinya kenaikan variabel Kompetensi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen organisasi meningkat 0,205 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan.

b<sub>4</sub> (0,237) : Koefisien regresi Kompetensi kerja (X<sub>1</sub>) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja ASN (Y<sub>2</sub>), artinya kenaikan variabel Kompetensi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja ASN meningkat 0,237 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan asumsi variabel lain (Kualitas pelayanan) nilainya konstan.

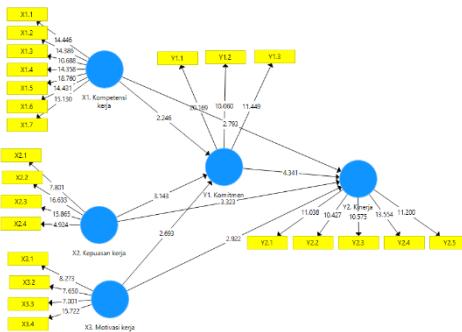
b<sub>5</sub> (0,174) : Koefisien regresi Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja ASN (Y<sub>2</sub>), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja ASN meningkat 0,174 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan..

b<sub>6</sub> (0,211) : Koefisien regresi Motivasi kerja (X<sub>3</sub>) untuk uji pengaruh

terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja ASN meningkat 0,211 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan.

- b7 (0,208) : Koefisien regresi Komitmen organisasi ( $Y_1$ ) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja ASN meningkat 0,208 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan

### Uji Hipotesis Penelitian



Gambar 2. Hasil Uji model structural dengan Aplikasi Smart PLS

### Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

Berdasarkan diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O-STDEV))	P Values
X1. Kompetensi kerja -> Y1. Komitmen	0.271	0.255	0.213	2.246	0.001
X1. Kompetensi kerja -> Y2. Kinerja	0.237	0.224	0.226	2.793	0.001
X2. Kepuasan kerja -> Y1. Komitmen	0.254	0.218	0.171	3.143	0.008
X2. Kepuasan kerja -> Y2. Kinerja	0.174	0.165	0.164	3.323	0.001
X3. Motivasi kerja -> Y1. Komitmen	0.205	0.371	0.227	2.693	0.045
X3. Motivasi kerja -> Y2. Kinerja	0.211	0.264	0.224	2.922	0.027
Y1. Komitmen -> Y2. Kinerja	0.208	0.199	0.235	4.341	0.001

### Kompetensi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kompetensi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,271) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika kompetensi kerja meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Kompetensi kerja mempengaruhi Komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menerima Hasil penelitian terdahulu oleh Indri Dwi Anggraini (2022).

### Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,254) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,008 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi ( $Y_1$ ). dengan demikian **hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan hasil

pengujian maka jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Kepuasan kerja mempengaruhi Komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Elsa Aulia Dwi (2022).

### **Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,205) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,045 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi ( $Y_1$ ). dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika motivasi kerja meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Motivasi kerja mempengaruhi Komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Indri Dwi Anggraini (2022).

### **Kompetensi Kerja terhadap Kinerja ASN**

Kompetensi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,237) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja ( $X_1$ )

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika kompetensi kerja meningkat maka kinerja ASN juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Kompetensi kerja mempengaruhi Komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Indri Dwi Anggraini (2022).

### **Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja**

Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,174) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika Kepuasan kerja meningkat maka kinerja ASN juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Kepuasan kerja mempengaruhi Komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Novi Endayani (2022).

### **Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN**

Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,205) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,027

(<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 6 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika kompetensi kerja meningkat maka kinerja ASN juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Motivasi kerja mempengaruhi Kinerja ASN. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Liana Yulianingtiyas (2023).

### Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN

Komitmen organisasi ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,208) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 7 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika kompetensi kerja meningkat maka kinerja ASN juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Komitmen organisasi mempengaruhi Kinerja ASN. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Novi Endayani (2022).

### Kompetensi Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Komitmen Organisasi

Kompetensi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ). melalui

Komitmen organisasi ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,123) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,071 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ). Melalui Komitmen organisasi ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 8 ditolak**. Jika ASN memiliki kompetensi kerja yang baik maka kinerja ASN juga akan baik. Begitupula sebaliknya,ketika kompetensi kerja ASN tidak baik maka kinerja ASN juga tidak baik. Dengan demikian variabel Kompetensi kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja ASN melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Indri Dwi Anggraini (2022).

### Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Komitmen Organisasi

Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ) melalui Komitmen organisasi ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,117) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,064 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ). Melalui Komitmen organisasi ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 9 ditolak**. Jika ASN memiliki kepuasan kerja yang baik maka kinerja ASN juga akan baik. Begitupula sebaliknya,ketika motivasi kerja ASN tidak baik maka

kinerja ASN juka tidak baik. Dengan demikian variabel Kepuasan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja ASN melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hipotesis penelitian ini menolak penelitian terdahulu oleh Indri Dwi Anggarini (2022).

### **Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Komitmen Organisasi**

Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ) melalui Komitmen organisasi ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.112) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,087 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ). Melalui Komitmen organisasi ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 10 ditolak.** Jika ASN memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja ASN juga akan baik. Begitupula sebaliknya, ketika motivasi kerja ASN tidak baik maka kinerja ASN juka tidak baik. Dengan demikian variabel Motivasi kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja ASN melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hipotesis ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Novi Endayani (2022).

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari

keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ( $H_1$  diterima)
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ( $H_2$  diterima)
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ( $H_3$  diterima)
4. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $H_4$  diterima)
5. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $H_5$  diterima)
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $H_6$  diterima)
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $H_7$  diterima)
8. Kompetensi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi ( $H_8$  ditolak)
9. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi ( $H_9$  ditolak)
10. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. ( $H_{10}$  ditolak)

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang akan dituliskan adalah sebagai berikut:

<b>Bagi Kantor Kecamatan Situbondo</b>	<b>kinerjanya pun akan meningkat.</b>
<p>a. Kompetensi kerja melalui indikator Kemampuan memilih metode kerja yang efektif dan efisien diharapkan untuk ditingkatkan lagi, harapnya agar kompetensi kerja di Kantor Kecamatan Situbondo meningkat.</p> <p>b. Kepuasan kerja melalui pekerjaan itu sendiri memperoleh nilai terendah, harapnya terus meningkat dengan seiringnya waktu sehingga akan memperoleh kepuasan kerja yang baik secara keseluruhan.</p> <p>c. Motivasi kerja melalui prestasi memperoleh nilai terendah, harapnya setiap ASN mampu meningkatkan keinginannya untuk meraih prestasi pada bidang kerja yang dijalannya sekarang.</p> <p>d. Komitmen organisasi melalui komitmen berkelanjutan memperoleh nilai terendah, harapnya semua ASN di Kecamatan Situbondo mampu meningkatkan Komitmennya terhadap organisasi agar tercipta organisasi yang solid.</p> <p>e. Kinerja ASN melalui kualitas kerja memperoleh nilai terkualitas kerja memperoleh nilai terendah, harapnya semua ASN di Kantor Kecamatan Situbondo mampu meningkatkan kualitas kerjanya dengan mengikuti pelatihan atau apapun yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sehingga</p>	

#### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya variabel Kompetensi kerja, Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja.

#### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kinerja serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Annis Adibah Ayuningtiyas & Mohammad Adam Jerusalem 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri Kerajinan Jaket Kulit Manding Yogyakarta". Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media

- Anggraini, I.D., Soeliha, S., Tulhusnah, L. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap komitmen organisasi yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume 1(5) : 975-988.
- Arif. Ramdhani 2011. Penilaian Kinerja. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Aksara. Timur.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Catur Widayati, Magito, Agung Soihin, Rani Triana 2020. "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan". Skripsi. Jakarta: Universitas Mercu Buana
- Dasvil 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Karya Sukses". Skripsi. Tangerang. Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Dewi, E.A., Tulhusnah, L., Soeliha, S. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume 1(5) : 930-944.
- Dewi Susita, Widya Parimita, Sofiana Setyawati 2020. "Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT X". Skripsi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Dickdick Sodikin, Djaka Permana & Suhenda Adia 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Pradikma Baru. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Edy Sutrisno, M.Si. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Endayani, N., Tulhusnah, L., Ediyanto, E. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Pada PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi

- dan Bisnis UNARS.  
Volume 1(6) : 1277-1287.
- Gery, Dessler. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I dan Latan, H. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang : BP Undip
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti Ayu Lusia Alviani, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati 2020. "Pengaruh Servent Leadership terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Bandung". Skripsi. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Husnaina Mailisa Safitri, Nadia Aprilyana 2022. "Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar". Skripsi. Aceh: Universitas Muhammadiyah Aceh.
- I Nengah Arip Riski Septiawan, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati 2022. "Pengaruh Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi". Skripsi. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Juniarari. (2011). Komitmen Organisasi. Jakarta.
- Kuncoro, M. (2003). Metode riset untuk bisnis & ekonomi. Jakarta:Erlangga.
- Joharis Lubis, M.M, M.Pd & Dr. Indra Jaya, M.Pd. 2019. *Komitment Membangun Pendidikan*. Diterbitkan. Medan: CV. Widya Puspita
- Luthans, F. (2016), Perilaku organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI
- Masram, SE., MM., M.Pd. Dr. & Mu'ah, SE., MM. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Moheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Nurul Qomariah 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jember. CV. Pustaka Abadi.

Rohmy Irma Astuti, Suhana 2023. "Pengaruh kompetensi dan knowledge sharing terhadap OCB dengan mediasi komitmen organisasional". Skripsi. Semarang: Universitas Stikubank Semarang.

Robbins, Stephen P, Mary Coulter (2012). Management, Eleventh Edition (United States of America : Person Education Limited).

Samsuddin, Harun, 2018 "Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi", Indomedia Pustaka

Salsabilla, Cecep Hermana 2021. "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatah

Kabupaten Purwakarta". Skripsi. Karawang: Universitas Singaperbangsa Karawang.

Siagian, Sondang P. 2003. Teori & praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta

Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas, Mansur Asiz 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng". Skripsi. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2017. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syafrina, N. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pt. aspacindo kedaton motor kandis kabupaten siak.* Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi, 3(3), 455-468.

- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar. H. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo, 2017 "Manajemen Kinerja", Jakarta Edisi Kelima, Raja Grafindo Persada.
- Yosandi Yulius, MM. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Yulianingtiyas, L., Ediyanto, E., Minullah, M. 2023. Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bapenda Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume 2(4) : 595-613.